KLEINER LANDRAT

Berglistutz 1, Postfach
7270 Davos Platz 1
Telefon +41 81 414 33 00
Fax +41 81 414 33 88
kanzlei@davos.gr.ch
www.gemeindedavos.ch

GEMEINDE DAVOS

Sitzung vom 21.12.2010
Mitgeteilt am 23.12.2010
Protokoll-Nr. 10-2178
Reg.-Nr. P1.3

An den Grossen Landrat

**Umsetzung departementsübergreifende Verzichtsmassnahme 3:
Anpassung der Arbeitgeber BVG-Beiträge der Verwaltungsmitarbeitenden
an das kantonale Niveau**

1. Einleitung

Bis zum Jahr 2009 hat die Gemeinde Davos als Arbeitgeberin 75 % der Pensionskassenbeiträge der Verwaltungsmitarbeiter übernommen, und zwar unabhängig des Alters der Mitarbeitenden. Wegen der angespannten Finanzlage der Gemeinde hat der Grosse Landrat bei der Genehmigung des Budgets 2010 entschieden, in einem ersten Schritt den Arbeitgeberbeitrag ab dem Jahr 2010 generell auf 67 % zu senken, was übrigens derselben Aufteilung wie in der Stadt Chur entspricht (Churer Rechtsbuch 261, Art. 25 Abs. 1).

Im Rahmen des Verzichtsprogramms hat der Grosse Landrat am 28. Februar 2010 beschlossen, dass die Arbeitgeber-Beiträge der Verwaltungsangestellten an das kantonale Niveau angepasst werden sollen (departementsübergreifende Verzichtsmassnahme 3). Dies gemäss Massnahmenblatt explizit unter der Voraussetzung, dass die Leistungsseite der Pensionskassenpläne der Verwaltungsmitarbeiter und der Lehrpersonen (und Revierförster) angeglichen werden können. Laut Verzichtsprogramm wird inklusive Leistungsanpassungen mit einem Einsparungspotenzial zu Gunsten der Gemeinde von rund 182'000 Franken gerechnet.

Der Grund dieser Angleichung liegt darin, dass die Verwaltungsmitarbeitenden seit Jahrzehnten bei der Swiss Life (ehemals Schweizerische Lebensversicherungs- und Rentenanstalt) versichert sind, und die Lehrpersonen zusammen mit den Revierförstern bei der Kantonalen Pensionskasse. Diese beiden Pensionskassen unterscheiden sich in ihrer Art und in ihren Leistungen zum Teil markant. Wenn nun für die Beitragsaufteilung bei der Swiss Life die kantonale Regelung übernommen wird, so würden die Verwaltungsangestellten gegenüber den Lehrpersonen schlechter gestellt, wenn keine Angleichung auf der Leistungsseite der Swiss Life erfolgt (z.B. beim Alterskapital). Dies deshalb, weil die Leistungen der Swiss Life in wichtigen Teilen markant tiefer sind als bei der Kantonalen Pensionskasse, und die Verwaltungsmitarbeitenden ihren bisher kompensierenden Hauptvorteil, nämlich die tieferen Arbeitnehmerbeiträge, bei einer Übernahme der kantonalen Regelung der Beitragsaufteilung verlieren.

Diese Anpassungen, sowohl bezüglich Aufteilung der Beiträge wie auch der Leistungen, erfordern eine Änderung des Reglements über das Vorsorgewerk der Gemeinde Davos bei der Swiss Life. Gemäss Art. 13 der kommunalen Personalverordnung (DRB 10.5) ist das Pensionskassen-Reglement vom Grossen Landrat zu genehmigen.

2. Aufteilung der Pensionskassenbeiträge gemäss kantonaler Regelung

Gemäss Art. 44 der kantonalen Personalverordnung (Bündner Rechtsbuch 170.410) ist der Arbeitgeberbeitrag abhängig vom Alter der Mitarbeitenden. Die Pensionskassenbeiträge werden wie folgt zwischen den Mitarbeitenden und dem Kanton aufgeteilt:

A	B	C	D	E	F
Alter	Gesamtbeitrag in Prozent	Mitarbeitende in Prozent	Mitarbeiteranteil in Prozent des Gesamtbeitrages (Spalte C × 100 ÷ Spalte B)	Kanton in Prozent	Arbeitgeber-Anteil in Prozent des Gesamtbeitrages (Spalte E × 100 ÷ Spalte B)
18-24	2,5	1,25	50 %	1,25	50 %
25-29	13,0	6,50	50 %	6,50	50 %
30-34	15,0	7,50	50 %	7,50	50 %
35-39	17,0	8,50	50 %	8,50	50 %
40-44	19,0	9,00	47 %	10,00	53 %
45-49	21,0	9,50	45 %	11,50	55 %
50-54	23,0	9,75	42 %	13,25	58 %
55-65	25,0	10,00	40 %	15,00	60 %

Bei kantonalen Mitarbeitern bis zum Alter von 39 Jahren werden die Pensionskassenbeiträge hälftig zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber aufgeteilt. Danach erhöht sich der Arbeitgeberanteil sukzessive auf maximal 60 %. Gemäss der derzeitigen Altersstruktur der Verwaltungsmitarbeitenden beträgt der durchschnittliche Arbeitgeberanteil über alle Mitarbeiter 55 %.

Der Artikel 21 des bestehenden Reglements für das Vorsorgewerk bei der Swiss Life, wonach der Arbeitnehmeranteil derzeit 33 % beträgt, ist entsprechend abzuändern, mit Wirkung ab 1. Januar 2011.

3. Folgen der Herabsetzung des Arbeitgeberbeitrages von 67 % auf das kantonale Niveau

Vorausgesetzt der Grosse Landrat stimmt am 13. Januar 2011 diesem Geschäft zu, so wird die kantonale Regelung rückwirkend per Januar 2011 für den Vorsorgeplan bei der Swiss Life angewendet.

Die Gemeindeangestellten wurden über die geplante Herabsetzung von 67 % auf 50 bis 60 % ab dem Jahr 2011 schriftlich am 5. Februar 2010 informiert. Darin wurde auch erwähnt, dass die Leistungen der beiden Pensionskassen angeglichen werden sollen. Zwar konnte zu diesem Zeitpunkt die Auswirkungen für die einzelnen Mitarbeitenden nicht genau quantifiziert werden, da noch offen war, wie die Leistungsseite im Detail angeglichen werden kann und welche finanziellen Konsequenzen dies pro Person hat. Dennoch kommt die nun folgende Erhöhung der Arbeitnehmerbeiträge infolge Übernahme der kantonalen Regelung nicht überraschend, sondern wurde fast ein Jahr im Voraus angekündigt.

Derzeit hat die Gemeinde bei der Swiss Life 194 Personen versichert (Stand November 2010). Um die Auswirkungen für die Mitarbeitenden aufzuzeigen, hat der Versicherungsbroker im Sinne einer Stichprobe die konkreten Folgen für 30 Mitarbeitende berechnet. Um ein ausgewogenes Bild zu zeichnen, wurden Mitarbeitende mit ganz unterschiedlichem Einkommen und Alter in diesen Vergleich miteinbezogen.

Der durchschnittliche Anstieg des Pensionskassen-Abzuges zu Lasten dieser Verwaltungsmitarbeitenden, aufgrund der Anpassung an die kantonale Beitragsaufteilung, beträgt pro Person 117.63 Franken monatlich (maximal 322.82 Franken). Dies entspricht im Durchschnitt rund 2,3 % des versicherten Lohnes bzw. 1,6 % des Bruttolohnes. Angestellte von 25 bis 39 haben durchschnittlich mit einer Erhöhung von rund 1,8 % des Bruttolohnes zu rechnen. Dieser Wert liegt über dem Mittelwert aller Mitarbeiter, weil bis 39 Jahre die hälftige Aufteilung gilt. Erst ab 40 Jahren verbessert sich das Verhältnis zu Gunsten der Arbeitnehmer (siehe Punkt 2).

Diese Verschlechterung auf das Jahr 2011 wird zwar durchschnittlich kompensiert durch die Teuerung 2011 (kantonaler Teuerungsausgleich von 0,3 %) und durch den für 2011 nochmals gewährten Stufenanstieg (durchschnittlich 1,4 % der Bruttolöhne über alle Verwaltungsangestellten). Kaufkraftbereinigt, d.h. unter Berücksichtigung der Teuerung, fällt der Nettolohn der Verwaltungsmitarbeitenden tiefer aus als in 2010. Zusätzlich reduziert sich der Nettolohn 2011 wegen den höheren Arbeitnehmerabzügen ab 2011 für AHV/IV/EO (+ 0,1 %) und für ALV (+ 0,1 % bis 126'000 Franken, darüber zuzüglich 0,5 % Solidaritätszuschlag).

Die im Jahr 2010 vollzogene Herabsetzung von 75 % auf 67 % entsprach im Durchschnitt rund 1,4 % des Bruttolohnes 2009. Somit haben die Verwaltungsangestellten durch die Herabsetzung der Arbeitgeberbeiträge seit 2010 durchschnittlich auf rund 3 % des Bruttolohnes verzichtet. Weil bei den Lehrpersonen und bei den Revierförstern keine Anpassung auf Seite der Pensionskasse möglich ist, haben sie im Gegenzug auf den Stufenanstieg im Jahr 2011 verzichtet. Alle Gemeindeangestellten haben somit einen Beitrag zur Verbesserung des Finanzhaushaltes der Gemeinde geleistet.

Durch den Wegfall der für die Arbeitnehmer vorteilhaften Beitragsaufteilung verschlechtert sich die Attraktivität der Gemeinde auf dem Arbeitsmarkt tendenziell. Dies insbesondere bei Kaderstellen, wo in der Privatwirtschaft bei vergleichbarer Betriebsgrösse oftmals Zusatzversicherungen mit besseren Leistungen und höherem Arbeitgeberbeitrag bestehen. Solche Kaderversicherungen gibt es bei der Gemeinde Davos nicht. Sämtliche Personen sind unabhängig von Rang und Gehalt ausschliesslich Bestandteil der für alle geltenden Vorsorgepläne bei der Swiss Life bzw. bei der Kantonalen Pensionskasse.

4. Anpassung auf der Leistungsseite bei der Swiss Life

Wie bereits in der Einleitung und auf dem Massnahmenblatt der Verzichtsmassnahme erwähnt, sind verschiedene Leistungen der Swiss Life im Vergleich mit der Kantonalen Pensionskasse geringer einzustufen. So sind beispielsweise die Sparbeiträge bei der Swiss Life geringer als bei der Kantonalen Pensionskasse. Diese Unterschiede sind auch darauf zurückzuführen, dass es sich beim Swiss Life-Plan um eine Vollversicherung handelt, ohne jegliche Risiken für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Kantonale Pensionskasse ist dagegen eine autonome Vorsorgeeinrichtung, bei welcher im Sanierungsfall unter Umständen Zusatzbeiträge von Arbeitgeber und

möglicherweise Arbeitnehmer zu bezahlen sind. Im Jahr 2005 hat die Gemeinde Davos für die Sanierung der Kantonalen Pensionskasse über 5,2 Mio. Franken bezahlen müssen.

Bezüglich Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden der Gemeinde konnten diese Leistungsunterschiede bis anhin hingenommen werden, hauptsächlich wegen der deutlich höheren Arbeitgeberbeiträge bei den Verwaltungsangestellten im Vergleich zu den Lehrpersonen bzw. Revierförster. Da nun eine Gleichstellung der Beitragsaufteilung erfolgt, sind die Verwaltungsmitarbeitenden ab 2011 deutlich schlechter gestellt.

Um auszuloten, wo der Hebel angesetzt werden soll, hat die Vorsorgekommission der Gemeinde den Versicherungsbroker beauftragt, die Leistungen der Swiss Life mit der Kantonalen Pensionskasse vertieft zu vergleichen. Dabei wurde insbesondere festgestellt, dass die Kantonale Pensionskasse durchschnittlich 2 bis 3 % mehr Altersgutschriften generiert, was schliesslich zu höheren Endaltersguthaben und zu höheren Kapitalbezügen bzw. Renten führt. Aber auch höhere Vorbezüge für die Wohneigentumsförderung (WEF) sind möglich, was im Hinblick auf die hohen Immobilienpreise in Davos von Bedeutung ist. Höhere Sparbeiträge bedeuten aber auch höhere Beiträge zu Lasten des Arbeitgebers und Arbeitnehmers. Die Gemeinde als Arbeitgeberin hat aber seit jeher die höheren Altersgutschriften der bei der Kantonalen Pensionskasse versicherten Lehrpersonen und Revierförster mitfinanziert.

Um die Höhe der Altersgutschriften gegenüber der Kantonalen Pensionskasse auszugleichen, wurde die Swiss Life darum gebeten, die Konsequenzen von 2 % höheren Spargutschriften zu berechnen. Eine Gesundheitsprüfung der Mitarbeitenden ist bei einer Erhöhung des Sparbeitrages gemäss Abklärungen des Brokers bei der Swiss Life nicht notwendig, dass heisst, es kommt zu keinen Leistungsvorbehalten seitens der Swiss Life.

Somit sind folgende Altersgutschriften ab dem 1. Januar 2011 vorgesehen:

Swiss Life			Kantonale Pensionskasse	
	bisher (Art. 12 des Vorsorgeregelements)	neu	Gesetz über die Kt. Pensionskasse GR (Art. 6)	
bis Alter 24	0 %	0 %	bis Alter 24	0%
Alter 25 - 34	8 %	10 %	Alter 25 - 29	9 %
			Alter 30 - 34	11 %
Alter 35 - 44	12 %	14 %	Alter 35 - 39	13 %
			Alter 40 - 44	15 %
Alter 45 - 54	16 %	18 %	Alter 45 - 49	17 %
			Alter 50 - 54	19 %
Alter 55 - 65	20 %	22 %	Alter 55 - 65	21 %

Die Kantonale Pensionskasse verfügt über eine feinere Abstufung der Altersgutschriften als der bisherige Vorsorgeplan der Gemeinde bei der Swiss Life. Um die Angleichung der Altersgutschriften zu erreichen, ist diese feinere Abstufung auch aus Sicht unseres Versicherungsbrokers nicht erforderlich. Die neuen Altersgutschriften entsprechen bis zum Alter 54 den kantonalen Gutschriften. Die Gutschriften im Alter 55 - 65 sind mit einem Prozentpunkt leicht höher als beim Kanton. Dies lässt sich rechtfertigen, weil die Umwandlungssätze gleichbleiben und diese bei der Kantonalen Pensionskasse im überobligatorischen Teil deutlich höher sind als bei der Swiss Life (6,55 % bei der Kantonalen Pensionskasse im Vergleich zu 5,835 % bei der Swiss Life für Männer und 5,719 % für Frauen, jeweils bei ordentlichem Pensionsalter). Zudem ist auch die Verzinsung des überobligatorischen Altersguthaben bei der Swiss Life tiefer als bei der Kantonalen Pensionskas-

se (2009: 1,05 % bei der Swiss Life vs. 2 % bei der Kantonalen Pensionskasse). Diese Differenzen ergeben sich aus dem Unterschied, dass es sich bei der Swiss Life um eine Vollversicherung handelt und die Renten vollumfänglich gesichert sind, was zu höheren Kosten bzw. tiefere Leistungen führt.

Der Artikel 12 des bestehenden Reglements für das Vorsorgewerk bei der Swiss Life ist entsprechend abzuändern, mit Wirkung ab 1. Januar 2011.

5. Folgen der Leistungsanpassung

Der sich aus der Erhöhung der Altersgutschriften ergebende höhere Beitrag wird altersabhängig gemäss Punkt 2 aufgeteilt auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Diese Erhöhung führt also zu einer Erhöhung des Arbeitgeberbeitrages und somit zu Mehraufwand für die Gemeinde. Dennoch kann die im Verzichtsprogramm beschlossene Einsparung eingehalten werden, vgl. Punkt 6.

Alle im Vorsorgeplan versicherten Arbeitnehmer müssen aufgrund des im BVG stipulierten Prinzips der Kollektivität gleich behandelt werden. Dass heisst, wird die Erhöhung der Altersgutschriften beschlossen, so gilt dies für alle Verwaltungsangestellten. Nebst den höheren BVG-Abzügen aus der Reduktion der Arbeitgeberbeiträge von 67 % auf das kantonale Niveau (siehe Punkt 2 und 3) erhöhen sich die Arbeitnehmerbeiträge zusätzlich.

Um die Auswirkungen für die Mitarbeitenden aufzuzeigen, hat der Versicherungsbroker im Sinne einer Stichprobe die konkreten Folgen für 30 Mitarbeitende berechnet. Um ein ausgewogenes Bild zu zeichnen, wurden Mitarbeitende mit ganz unterschiedlichem Einkommen und Alter in diesen Vergleich miteinbezogen.

Nur aufgrund der Erhöhung der Altersgutschriften (d.h. ohne Berücksichtigung der kantonalen Beitragsaufteilung gemäss Punkt 2 und 3) beläuft sich der durchschnittliche Anstieg des Pensionskassen-Abzuges zu Lasten der Verwaltungsmitarbeitenden pro Person auf 89.10 Franken monatlich (maximal 338.98 Franken). Dies entspricht im Durchschnitt 1,2 % des Bruttolohnes.

Im Hinblick auf das höhere Altersguthaben, welche sich für die Mitarbeiter ergibt, ist diese Erhöhung der Altersgutschriften für die Mitarbeiter vorteilhaft, auch weil sich der Arbeitgeber mit höheren Sparbeiträgen beteiligt. Allerdings wirkt sich dies nicht auf alle Arbeitnehmer gleichermassen aus. Mitarbeitende kurz vor dem Pensionsalter profitieren weniger als jüngere Mitarbeiter, weil bei ihnen der Zinseszinseffekt auf den höheren Altersguthaben nur für kurze Zeit gilt. Aber auch für ältere Arbeitnehmer ist dieser Anstieg vorteilhaft, weil nebst ihrem Beitrag auch der Arbeitgeber einen Beitrag leistet und sich so das Alterskapital erhöht. Zudem lässt sich dieser Unterschied auch rechtfertigen, weil die älteren Mitarbeitenden länger und wegen den steigenden Altersgutschriften mehr vom Arbeitgeberbeitrag von 75 % profitiert haben als jüngere Personen.

Für jüngere Mitarbeitende ist das höhere Altersguthaben ebenfalls interessant, da durch höhere Altersgutschriften zusammen mit dem länger währenden Zinseszinseffekt auch höhere Vorbezüge für die Wohneigentumsförderung (WEF) möglich sind. Bei einem Stellenwechsel werden die höheren Altersguthaben inklusive den höheren Beiträgen des Arbeitgebers und den höheren Zinsgutschriften vollumfänglich auf die Pensionskasse des neuen Arbeitgebers übertragen. Zudem erhöhen sich die Risikoleistungen im Invaliditäts- und Todesfall, weil diese gemäss BVG vom Altersguthaben ausgehend berechnet werden.

6. Gesamte Auswirkungen und Beurteilung

Aufgrund der von der Swiss Life am 8. Dezember 2010 zur Verfügung gestellten Zahlen kann die Gemeinde mit jährlichen Einsparungen von rund 185'000 bis 195'000 Franken netto rechnen (d.h. nach Verrechnung der Einsparungen gemäss kantonaler Beitragsaufteilung mit den Mehraufwendungen des Arbeitgebers für die Erhöhung der Altersgutschriften). Das im Verzichtsprogramm vorgegebene Sparziel von 182'000 Franken wird somit trotz der Erhöhung der Altersgutschriften eingehalten. Basierend auf den Berechnungen per 9. Dezember 2010 beträgt die genaue Einsparung der Gemeinde 188'538.74 Franken. Dieser Betrag wird sich aber bei jedem Ein- und Austritt ändern. Zudem basieren die Berechnungen der Swiss Life auf den Lohndaten 2010, und nicht auf den Daten für 2011, da die neuen Lohndaten erst im Januar des Folgejahres an die Pensionskasse gemeldet werden. Deshalb ist es auch gemäss unserem Versicherungsbroker angezeigt, die Einsparung mit einer Bandbreite anzugeben.

Total erhöht sich der Arbeitnehmerbeitrag, einerseits aufgrund der kantonalen Beitragsaufteilung (gemäss Punkt 2 und 3), andererseits aufgrund der höheren Altersgutschriften (gemäss Punkt 4 und 5), pro Verwaltungsmitarbeitenden im Durchschnitt um 206.74 Franken monatlich (maximal 661.80 Franken, auf Basis des Vergleichs der 30 Mitarbeiter). Dies entspricht im Mittel insgesamt 2,7 % vom Bruttolohn 2010. Von diesem Anstieg sind durchschnittlich 1,6 %, also mehr als die Hälfte, auf die kantonale Beitragsaufteilung und somit auf das beschlossene Verzichtsprogramm zurückzuführen.

Die Vorsorgekommission der Gemeinde Davos, die sich aus Arbeitgebervertreter (Markus Wey und Martin Raich) sowie aus Arbeitnehmervertreter (Martin Toggweiler und Bruno Lang) zusammensetzt, hatte diese Vorlage aufgrund der Vorschriften des BVG vorgängig zu beraten. Sie ist sich bewusst, dass die höheren Arbeitnehmerbeiträge durch die Erhöhung der Sparbeiträge vor allem für Personen mit tieferen Einkommen einen einschneidenden Effekt haben kann, dies insbesondere im Zusammenspiel mit der gleichzeitigen Herabsetzung des Arbeitgeberbeitrages von 67 % auf 50-60 % und der Erhöhung der Arbeitnehmerbeiträge für AHV/IV/EO und für die ALV. Mehr als die Hälfte der höheren Arbeitnehmerbeiträge sind aber zurückzuführen auf die Umstellung auf die kantonale Aufteilung. Die Kommission ist in ihrer Sitzung vom 14. Dezember 2010 nach ausgiebiger Diskussion zum Schluss gekommen, dass die Vorteile insgesamt die Nachteile der höheren Beiträge überwiegen, auch im Hinblick auf die Lohngerechtigkeit bzw. einer vergleichbaren Vorsorge aller Mitarbeitenden der Gemeinde Davos. Ohne Erhöhung der Altersgutschriften sind die Verwaltungsmitarbeitenden mit kantonalem Beitragsverhältnis deutlich schlechter gestellt im Vergleich zu den Versicherten bei der Kantonalen Pensionskasse. Die Kommission hat der Erhöhung der Altersgutschriften um 2 % einstimmig zugestimmt. Der Kleine Landrat unterstützt diese Erhöhung ebenfalls.

Da aber auch der Grosse Landrat das Pensionskassenreglement zu genehmigen hat (DRB 10.5 Art. 13), tritt die Erhöhung erst nach Zustimmung des Grossen Landrates in Kraft.

Antrag an den Grossen Landrat:

1. Von der Umsetzung der departementsübergreifenden Verzichtsmassnahme 3 wird Kenntnis genommen. Der Arbeitgeberanteil wird von generell 67 % auf das kantonale Niveau herabgesetzt.

2. Die Erhöhung der Altersgutschriften um 2 % wird genehmigt.

Gemeinde Davos
Namens des Kleinen Landrates

Hans Peter Michel
Landammann

Michael Straub
Landschreiber

Aktenauflage
– aktuelles Reglement für das Vorsorgewerk der Gemeinde Davos (gültig ab 1.1.2010)
– Auszug aus der Offerte der Swiss Life vom 9.12.2010 (Berechnung der Einsparung für den Arbeitgeber, inkl. Bestätigung des Versicherungsbrokers)