

Luzern, 22. September 2026

**ANTWORT AUF ANFRAGE****A 827**

Nummer: A 827  
Protokoll-Nr.: 1123  
Eröffnet: 22.06.2026 / Finanzdepartement

**Anfrage Ursprung Jasmin und Mit. über die vorgesehene Anpassung der Vorsorgeregulungen der Luzerner Pensionskasse**

Zu Frage 1: Wieso werden die Arbeitgeberbeiträge bei der LUPK erhöht?

Unser Rat erwartet als Eigner, dass die LUPK eine im Vergleich zu anderen öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen und vergleichbaren Unternehmen in der Zentralschweiz attraktive Vorsorgeeinrichtung ist, dies in Bezug auf die Beiträge und die Leistungen (vgl. [Eignerstrategie 2025](#) für die LUPK). Ein Benchmark-Vergleich mit zwölf Vorsorgeeinrichtungen relevanter Arbeitgeber in der Region Luzern und Umgebung hat ergeben, dass die Arbeitgeber-Sparbeiträge und der Anteil an den Altersgutschriften bei der LUPK im Quervergleich sehr tief sind. Auch das Leistungsziel (Summe der Altersgutschriften x Umwandlungssatz) schnitt im Quervergleich unterdurchschnittlich ab. Der Vorstand der LUPK hat gestützt auf eine umfassende Analyse und nach Konsultation der angeschlossenen grossen Arbeitgeber (u.a. Kanton, Luks, Lups, PHLU, HSLU, Unilu) entschieden, den Sparprozess (Alterssparen) zu stärken. Damit werden die von den Arbeitgebern ab 1. Januar 2027 zu leistenden Sparbeiträge ab Alter 42 um 2,8 %-Punkte erhöht.

Zu Frage 2: Wieso werden diese nur bei der Altersgruppe ab 42 Jahren erhöht?

Die Analyse der LUPK hat ergeben, dass die Altersgutschriften insbesondere ab dieser Altersgruppe im Quervergleich tief sind. In der Altersgruppe unter 42 Jahren finden sich die Leistungen bei der Altersgutschriften im Mittelfeld.

Zu Frage 3: Wie hoch sind die durchschnittlichen Arbeitgeberbeiträge in Prozent an die berufliche Vorsorge in der privaten Wirtschaft im Kanton Luzern und wie hoch sind diese bei den der LUPK angeschlossenen Arbeitgebern?

Bei der LUPK betrug der Arbeitgeberanteil an den Gesamtbeiträgen im Geschäftsjahr 2025 59,3 Prozent. Mit Inkrafttreten der Reglementsänderung per 1. Januar 2027 steigt der Arbeitgeberanteil auf 59,8 Prozent.

Der eingangs erwähnte Benchmark-Vergleich ergab einen durchschnittlichen Arbeitgeberanteil an den Beiträgen an die Vorsorgeeinrichtung von 64 Prozent.

Für die private Wirtschaft im Kanton Luzern liegen unserem Rat keine statistischen Auswertungen zu den durchschnittlichen Arbeitgeberbeiträgen in der beruflichen Vorsorge vor.

Zu Frage 4: Falls die Arbeitgeberbeiträge bei der LUPK jetzt schon höher sind – weshalb werden diese noch weiter erhöht und somit der Unterschied zur privaten Wirtschaft erhöht?

Wir verweisen auf die Antworten zu den Fragen 1 bis 3.

Zu Frage 5: Welche zusätzlichen jährlichen Kosten entstehen durch die vorgesehenen Anpassungen für den Kanton Luzern?

Die Kosten für den Arbeitgeber Kanton Luzern (Verwaltung und kantonale Lehrpersonen) für die Erhöhung der Sparbeiträge betragen rund 10,7 Millionen Franken (Berechnung basierend auf dem Versichertenbestand per 31.12.2025). Zu berücksichtigen ist, dass per 1. Januar 2027 die von der LUPK bisher erhobenen Beiträge zur Finanzierung von Ausgleichsgutschriften entfallen, wodurch sich die Beiträge des Arbeitgebers Kanton Luzern gleichzeitig um rund 8,5 Millionen Franken reduzieren. Bezüglich Kosten für die ausgelagerten Betriebe und weiteren bei der LUPK angeschlossenen Arbeitgeber verweisen wir auf die Antwort zu Frage 7.

Zu Frage 6: Welche zusätzlichen jährlichen Kosten entstehen den Luzerner Gemeinden insgesamt? Bitte weisen Sie hier speziell auch noch die Mehrkosten für die Lehrerlöhne aus.

Soweit es um die Lehr- und Fachpersonen der schulischen Dienste der Volksschulen geht, die gestützt auf § 63 Abs. 2 des Personalgesetzes (SRL Nr. [51](#)) bei der LUPK versichert sind, belaufen sich die Kosten der Erhöhung der Sparbeiträge auf rund 7,9 Millionen Franken (Berechnung basierend auf dem Versichertenbestand per 31.12.2025). Zu berücksichtigen ist auch hier der Wegfall der Beiträge zur Finanzierung von Ausgleichsgutschriften, was für die Volksschulen zu einer Reduktion der Arbeitgeberbeiträge von rund 7,3 Millionen Franken führt. Von der effektiven Mehrbelastung übernimmt der Kanton 50 Prozent gestützt auf die Volksschulgesetzgebung.

Von den acht Luzerner Gemeinden, die ihr Personal freiwillig bei der LUPK versichert haben, liegen unserem Rat keine Daten vor.

Zu Frage 7: Welche zusätzlichen Kosten entstehen den einzelnen ausgelagerten Betrieben und Institutionen, die der LUPK angeschlossen sind? Bitte listen Sie die Kosten pro ausgelagerten Betrieb oder ausgelagertes Institut auf.

Die jährlichen Kosten der Erhöhung der Sparbeiträge für die bei der LUPK angeschlossenen Arbeitgeber betragen rund 1,8 Prozent der versicherten Lohnsumme beziehungsweise rund 1,5 Prozent der AHV-Lohnsumme, dies ohne Berücksichtigung der Entlastung wegen der wegfallenden Ausgleichsgutschriften. Die Kosten für die einzelnen Arbeitgeber sind abhängig von der Altersstruktur des jeweiligen Versichertenbestands und der versicherten Lohnsumme.

Zu Frage 8: Wie wird diese Erhöhung beim Luzerner Kantonsspital (LUKS) gerechtfertigt, da ja bereits im Zusammenhang mit der Pflegeinitiative finanzielle Anpassungen vorgenommen wurden?

Die Reglementsänderung verfolgt ein anderes Ziel als die im Zusammenhang mit der Pflegeinitiative beschlossenen Massnahmen. Während diese primär auf die Stärkung der Attraktivität der Pflegeberufe ausgerichtet waren, bezweckt die Erhöhung der Sparbeiträge eine Verbesserung der beruflichen Vorsorge aller betroffenen Mitarbeitenden sowie eine Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der LUPK im Vergleich zu anderen Vorsorgeeinrichtungen, was auch der Attraktivität der angeschlossenen Arbeitgeber zugute kommt. Die LUPK hat bei der Ausarbeitung der Reglementsänderung ausschliesslich vorsorgespezifische Aspekte beziehungsweise die Interessen der Versicherten berücksichtigt und sich dabei an ihrem gesetzlichen Auftrag sowie den vorgegebenen Rahmenbedingungen orientiert.

Zu berücksichtigen ist zudem, dass bei der LUPK für sämtliche angeschlossenen Arbeitgeber derselbe Versicherungsplan gilt. Die vorgesehenen Anpassungen kommen daher allen angeschlossenen Arbeitgebern und deren Mitarbeitenden gleichermassen zugute. Individuelle Abweichungen oder Sonderregelungen für einzelne Arbeitgeber sind nicht vorgesehen.

Zu Frage 9: Ist damit zu rechnen, dass einzelne Institutionen aus der LUKP austreten und sich einer anderen Pensionskasse anschliessen, wie dies vereinzelt Gemeinden schon früher gemacht haben?

Unserem Rat sind keine Austritte bekannt.

Zu Frage 10: Ist damit zu rechnen, dass die Mehrkosten bei ausgelagerten Betrieben oder angeschlossenen Institutionen zu höheren Preisen, Gebühren, Tarifen oder Leistungsabgeltungen führen? Falls ja, in welchem Umfang?

Es gilt vorab festzuhalten, dass die Altersstruktur der Versicherten einen wesentlichen Einfluss auf die effektiven Mehrkosten hat. Unser Rat hat auf eine umfassende Analyse der Mehrkosten aufgrund der Anpassung bei den bei der LUPK angeschlossenen Arbeitgebern verzichtet und wir beschränken unsere Einschätzungen auf die wichtigsten Bereiche.

In der Volksschule erfolgt eine Erhöhung der Arbeitgeberbeiträge um 0,6 Millionen Franken. Der Kanton trägt die Hälfte davon und erhöht zu diesem Zweck die Pro-Kopf-Beiträge an die Gemeinden zwischen Fr. 5.49 (Kindergarten) und Fr. 8.18 (Sekundarschule). Im Bereich der tertiären Bildung erhöht der Kanton die Trägerbeiträge an die HSLU, Uni Luzern und PH Luzern um 0,7 Millionen Franken. Der Abgeltungsmechanismus bei den Spitälern LUKS und lups und den bei der LUPK-versicherten sozialen Einrichtungen (SSBL, Brändi usw.) basiert auf Tarifen oder Leistungspauschalen. Die Mehrkosten aus der Anpassung können in einem geringen Mass Auswirkungen auf die Tarife oder Leistungspauschalen haben; es besteht jedoch kein Anspruch auf eine unmittelbare Kompensation.

Zu Frage 11: Welche finanziellen Auswirkungen erwartet der Regierungsrat insgesamt für Steuer- und Gebührenzahlende?

Die totalen Kosten lassen sich nicht genau beziffern, betreffen jedoch vorab die Steuerzahlenden. Hinweise zu den Mehrkosten sind in den Antworten zur Frage 5 (Kanton als Arbeitgeber) und zur Frage 10 (für ausgelagerte und weitere angeschlossene Organisationen) zu finden.

Zu Frage 12: Welche konkreten Rekrutierungs- oder Personalbindungsprobleme sollen mit der Verbesserung der Vorsorgeleistungen gelöst werden und welche Nachweise liegen dafür vor?

Die Erhöhung der Arbeitgeber-Sparbeiträge wirkt sich direkt auf die den aktiven Versicherten zugutekommenden Altersgutschriften aus und verbessert damit deren Altersvorsorge. Ziel der vorgesehenen Anpassungen ist es, die berufliche Vorsorge und das Leistungsniveau für die Versicherten im Vergleich zu anderen vergleichbaren Vorsorgeeinrichtungen zu stärken. Die Massnahme trägt damit zur Attraktivität der LUPK für ihre versicherten Personen und somit auch für die bei der LUPK angeschlossenen Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt bei. Gute Leistungen aus der Pensionskasse sind ein wichtiger Bestandteil der Gesamtvergütung und damit ein wichtiges Differenzierungsmerkmal gegenüber anderen Arbeitgebern, insbesondere bei älteren und erfahrenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Zu Frage 13: Welche Alternativen mit tieferen oder keinen Mehrkosten wurden geprüft und weshalb wurden diese verworfen?

Die LUPK hat im Rahmen der Überprüfung ihres Reglements verschiedene Handlungsoptionen geprüft. Dazu gehörten insbesondere die Beibehaltung des Status quo sowie unterschiedliche Varianten zur Stärkung des Sparprozesses mit unterschiedlichem Umfang der Arbeitgeber-Sparbeiträge.

Gestützt auf ihre Analyse gelangte die LUPK zum Schluss, dass Handlungsbedarf besteht. Sie entschied sich für jene Lösung, die nach ihrer Beurteilung die Vorsorgesituation der Versicherten unter Berücksichtigung der gegebenen Rahmenbedingungen am wirksamsten verbessert und damit den Interessen der Versicherten am besten dient.

Zu Frage 14: Wird die Verbesserung der Vorsorgeleistungen durch tiefere künftige Lohnerhöhungen, geringere Teuerungsausgleiche oder andere Anpassungen der Anstellungsbedingungen kompensiert? Falls nein, weshalb nicht?

Unser Rat legt jährlich auf Basis des durch Ihren Rat beschlossenen Voranschlages die Lohnanpassungen fest. Er berücksichtigt dabei die Nominallohnentwicklung, die Lage auf dem Arbeitsmarkt, die Erhaltung der Kaufkraft und die finanziellen Möglichkeiten des Kantons (§ 32 Abs. 4 [Personalgesetz](#)).