

Luzern, 25. September 2026

STELLUNGNAHME ZU POSTULAT**P 809**

Nummer: P 809
Eröffnet: 12.05.2026 / Finanzdepartement
Antrag Regierungsrat: 25.09.2026 / Ablehnung
Protokoll-Nr.: 1165

Postulat Tanner Beat und Mit. über eine frühere Aufnahme von jungen Mitarbeitenden in die berufliche Vorsorge (BVG/LUPK)

Die Luzerner Pensionskasse (LUPK) kennt bereits heute – wie im Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) vorgesehen – ein Eintrittsalter von 18 Jahren für die Risikoversicherung (Invalidität und Tod). Das Alterssparen beginnt ab Alter 25 (bzw. nach der Vollendung des 24. Lebensjahrs).

Zusätzliche Beitragsjahre führen grundsätzlich zu einer Verbesserung der Altersleistungen. Der Effekt auf das Leistungsziel ist vom konkret gewählten Beitragssatz abhängig. Zur beispielhaften Quantifizierung dieser Wirkung wurde eine Modellrechnung unter der Annahme einer vollständigen Beitragskarriere (ab Alter 20) bei der LUPK durchgeführt (unter Berücksichtigung des bei der LUPK zur Anwendung kommenden Leistungsmodells mit einem Projektionszinssatz von 2 Prozent ab Alter 42 und basierend auf den ab 1. Januar 2027 geltenden Arbeitgeberbeiträgen). Ausgehend von dieser Berechnungsbasis würde mit einem Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeitragssatz von je 3 Prozent ab Alter 20 bis Alter 24 eine Erhöhung des Leistungsziels im Alter 65 um rund 4,3 Prozent resultieren.

Finanziell würde eine solche Anpassung zu zusätzlichen Sparbeiträgen führen. Diesbezüglich ist zu berücksichtigen, dass bei der LUPK neben dem Kanton Luzern auch noch weitere Arbeitgeber angeschlossen sind und die LUPK das Personal aller Arbeitgeber unter demselben Versicherungsplan versichert. Eine entsprechende Ausweitung des Beginns des Alterssparens würde daher nicht nur die kantonale Verwaltung, sondern auch weitere angeschlossene Arbeitgeber betreffen.

Die effektiven Kosten einer solchen Anpassung sind vom konkret gewählten Beitragssatz abhängig und variieren zudem in Abhängigkeit der Altersstruktur der Versicherten. Entsprechend können sich die finanziellen Auswirkungen je nach Arbeitgeber unterscheiden. Die LUPK hat analysiert (auf Basis des Versichertenbestands per 31. Dezember 2025), welche Mehrkosten entstehen würden, wenn ab Alter 20 bis Alter 24 ein Arbeitnehmer- und ein Arbeitgeberbeitragssatz von je 3 Prozent zur Anwendung käme. Die Analyse zeigt, dass sich über alle angeschlossenen Arbeitgeber hinweg eine Mehrbelastung in der Grössenordnung von jährlich rund 1,9 Millionen Franken ergäbe (gegenüber den ab 1. Januar 2027 geltenden Arbeitgeber-Beiträgen). Für die Altersvorsorge des Personals der kantonalen Verwaltung wäre von Mehrkosten von rund 295'000 Franken auszugehen (Berechnung basierend auf dem Versichertenbestand per 31. Dezember 2025 und basierend auf den ab 1. Januar 2027 geltenden Arbeitgeberbeiträgen).

Organisatorisch wäre eine Umsetzung innerhalb der bestehenden Vorsorgelösung möglich, sie würde eine Anpassung des LUPK-Reglements in der Kompetenz des paritätisch zusammengesetzten Vorstandes

erfordern. Eine Anpassung des Personalgesetzes wäre erforderlich, wenn eine Änderung der Beitragsätze die in § 63a festgelegten Grenzen der Arbeitgeberbeteiligung tangieren würde. Bei der Einführung eines Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeitragssatzes von je 3 Prozent bereits ab Alter 20 bis Alter 24 wäre der vom Personalgesetz vorgegebene Rahmen eingehalten (Berechnung basierend auf den ab 1. Januar 2027 geltenden Arbeitgeber-Beiträgen).

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 Prozentpunkte erhöht. Mit dieser Massnahme holt die LUPK im Vergleich zu anderen Pensionskassen etwas auf.

Darüber hinaus prüft die LUPK derzeit eine Weiterentwicklung ihrer Sparbeitragssätze mit Blick auf vergleichbare Pensionskassen, um im Bereich des Alterssparens und mit Blick auf das Leistungsziel noch konkurrenzfähiger zu werden. Eine entsprechende Umsetzung würde voraussichtlich eine Anpassung des Personalgesetzes beziehungsweise der darin festgelegten Arbeitgeberbeteiligung voraussetzen. Eine Ausweitung des Alterssparens auf jüngere Alterskategorien erachtet unser Rat als nicht angezeigt. In erster Linie stehen die dafür notwendigen Mittel nicht zur Verfügung. Zudem hat der Benchmark-Vergleich ergeben, dass die wenigsten Kassen das Alterssparen bereits ab Alter 20 vorsehen.

Wir beantragen Ihnen, das Postulat abzulehnen.