

GROSSER LANDRAT DER GEMEINDE DAVOS

AMTSPERIODE 2021 – 2024

EINLADUNG

zur

18. Sitzung des Grossen Landrats

auf

Donnerstag, 12. Januar 2023, 14:00 Uhr

im Landratssaal

Sehr geehrte Damen und Herren Landräte

Ich gestatte mir, Sie höflich zur Teilnahme an der 18. Ratssitzung einzuladen und unterbreite Ihnen die nachfolgende Traktandenliste:

1. Protokoll

Das Protokoll der Sitzung vom 15. Dezember 2022 sowie alle übrigen Unterlagen, inkl. Aktenaufgabe, sind ab sofort für die Mitglieder des Grossen Landrats zum elektronischen Bezug bereit.

2. Wahl des Präsidenten bzw. der Präsidentin der Geschäftsprüfungskommission für das Jahr 2023

(Art. 50 Abs. 3 DRB 10)

3. Wahl des Präsidenten bzw. der Präsidentin der Raumplanungskommission für das Jahr 2023

(Art. 11 Abs. 2 und 3 DRB 10.3)

4. Wechsel der Vorsorgelösung von der Swiss Life zur Pensionskasse Graubünden

Beilage Nr. 151: Antrag des Kleinen Landrats vom 13.12.2022

Auflageakten:

- Antrag an den Grossen Landrat zu seiner Sitzung vom 13.01.2011
- Beschlussprotokoll Grosser Rat 25.08.2021
- Übersicht über die Vorsorgepläne Swiss Life vs. PKGR
- Pensionskassenvergleich Comparis vom 08.09.2022
- Präsentation der PKGR "Anpassungen der Pensionskassenlösung" vom 19.05.2022
- Präsentation des Pensionskassenexperten Allvisa vom 29.06.2022 / 30.08.2022
- Präsentation PKGR – Allvisa, Information versicherte Personen vom 16.09.2022
- E-Mails vom 24.08.2022, 19.09.2022 und 12.10.2022 an die Mitarbeitenden der Gemeinde Davos und des Vereins Chinderchrattä
- Präsentation Region Prättigau/Davos, Verein Chinderchrattä und GPK vom 15. und 18.08.2022 / 13.09.2022
- Ergebnis Abstimmung Mitarbeitende der Region Prättigau/Davos (E-Mail vom 11.10.2022)
- Zustimmung Präsidentenkonferenz Region Prättigau/Davos (E-Mail vom 21.11.2022) sowie Auszug Protokoll zur Genehmigung durch die Präsidenten-Konferenz, datiert vom 30.11.2022

- E-Mail der Swiss Life vom 01.12.2022 in Sachen Möglichkeit des Verbleibs der Jahrgänge 1966 und älter

5. Einführung eines Parkleitsystems

Beilage Nr. 152: Antrag des Kleinen Landrats vom 20.12.2022

Beilage Nr. 153: Postulat Kevin Dieth betreffend Parkleitsystem

6. Persönliche Vorstösse

7. Mitteilungen des Kleinen Landrats

Meinungsaustausch

Im Anschluss an die ordentliche Sitzung findet im Landratssaal ein kurzer Meinungsaustausch zwischen Grossem Landrat und Kleinem Landrat statt. Dieser Meinungsaustausch ist nicht öffentlich und wird ohne Publikum und Medien durchgeführt.

Im Anschluss an die Sitzung und den Meinungsaustausch findet in der Grossen Stube der traditionelle Umtrunk und Zvieri statt.

Die Mitglieder des Grossen Landrats und des Kleinen Landrats, die Medien sowie die Ressortleitenden sind dazu herzlich eingeladen.

Ich danke Ihnen für Ihre geschätzte Mitarbeit.

Mit freundlichen Grüssen



Alexandra Bossi, Landratspräsidentin

Davos, 21. Dezember 2023

Sitzung vom 13.12.2022
Mitgeteilt am 16.12.2022
Protokoll-Nr. 22-846
Reg.-Nr. V3.4

An den Grossen Landrat

Wechsel der Vorsorgelösung von der Swiss Life zur Pensionskasse Graubünden

1. Ausgangslage und Veranlassung

1.1. Organisation der beruflichen Vorsorge bei der Gemeinde Davos

Die Gemeinde Davos hat seit vielen Jahrzehnten zwei verschiedene Pensionskassen: Einerseits die Swiss Life (früherer Firmenname bis 1997: Schweizerische Rentenanstalt), bei welcher insbesondere die Verwaltungs- und Betriebsmitarbeitenden versichert sind. Andererseits die Pensionskasse Graubünden (PKGR), bei welcher die Revierförster und die Lehrpersonen der Davoser Volksschule angeschlossen sind. Letzteres ist historisch gewachsen aufgrund der Nähe dieser beiden Aufgabenbereiche zu kantonalen Rahmenbedingungen und Vorgaben. So wurden beispielsweise bis 2012 die Revierförster im Sinne einer einheitlichen Regelung aufgrund des kantonalen Rechts mittels eines Dienstvertrags angestellt, der auf dem Normaldienstvertrag basiert, den das Amt für Wald herausgegeben hat. Zudem bedurfte der Abschluss eines Dienstvertrags der Zustimmung durch das kantonale Amt für Wald. Und für die Davoser Lehrpersonen gilt beispielsweise eine eigene, vom Kanton vorgegebene Lohntabelle, welche den Minimumlohn pro Schulstufe regelt. Auch die Schweizerische Alpenen Mittelschule Davos (SAMD) als rechtlich eigenständige Stiftung oder die Berufsschule Davos versichern ihre Lehrkräfte bei der PKGR.

Die Gemeinde Davos ist mit zwei verschiedenen Pensionskassen keine Ausnahme: Rund die Hälfte der Bündner Gemeinden kennt gemäss der PKGR eine solch zweigeteilte Lösung.

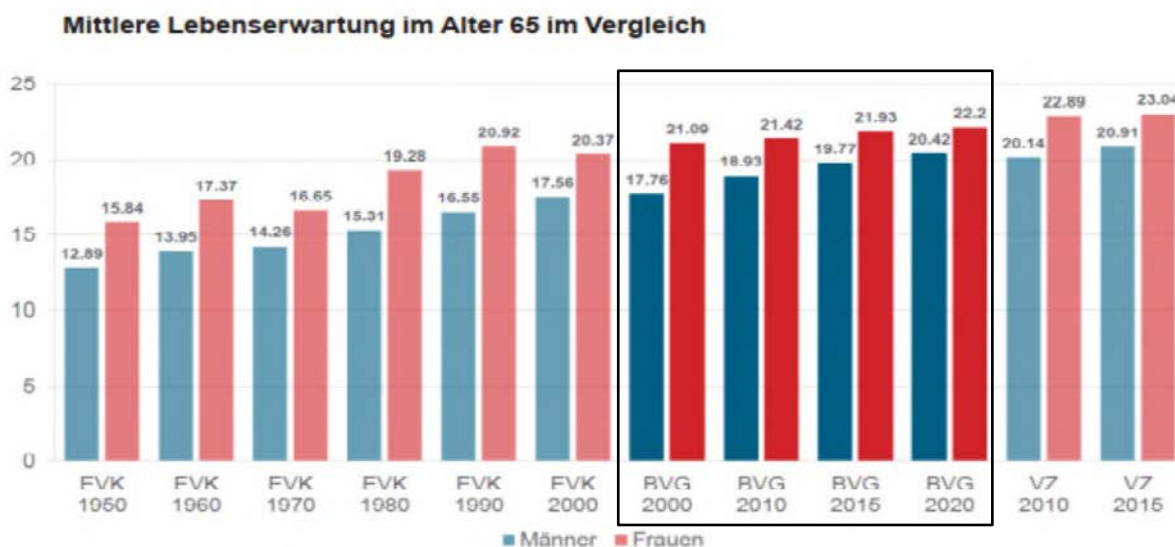
Um eine weitgehende Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden der Gemeinde sicherzustellen, wurde in der Vergangenheit der Plan der Swiss Life an den aktuell gültigen Plan der PKGR bzw. an dessen Veränderung angepasst. Dies geschah letztmals im Jahr 2011, siehe Antrag an den Grossen Landrat zu seiner Sitzung vom 13. Januar 2011 in der Aktenaufgabe. Seither sind die Sparbeiträge im Vorsorgeplan der Gemeinde Davos bei der Swiss Life unverändert.

Nebst der Gemeinde Davos sind im Vorsorgeplan bei der Swiss Life seit sehr vielen Jahren auch die Region Prättigau/Davos (bzw. des Kreises Davos bis 31.12.2015 vor der Justizreform) sowie

der Verein Chinderchrottä angeschlossen. Die Gemeinde Davos entlastet damit deren Administration.

1.2. Strukturelles Umfeld

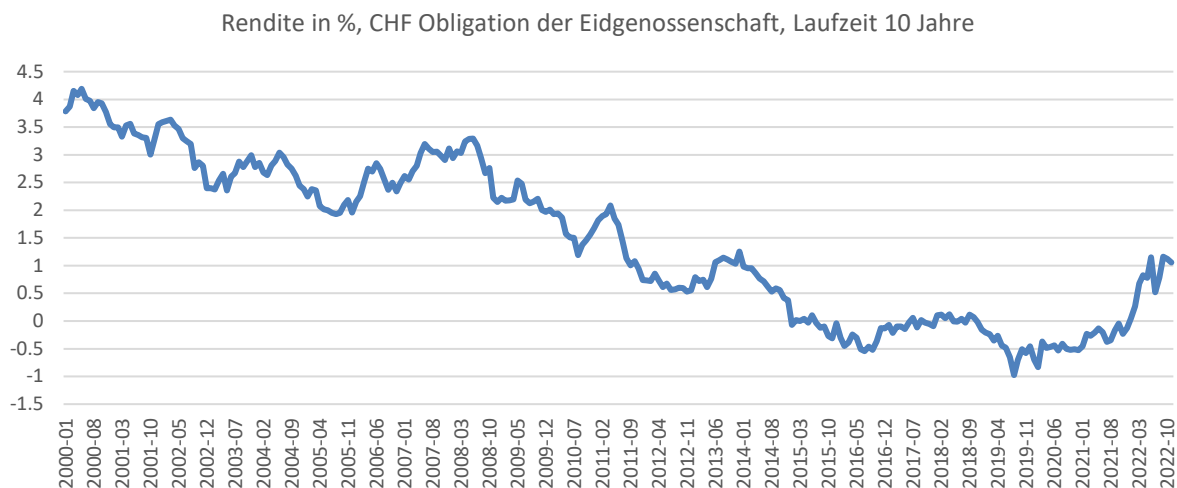
Seit der letzten Anpassung des Leistungsniveaus im Jahr 2011 hat sich das Vorsorgeumfeld erheblich verändert. So ist die mittlere Lebenserwartung im Alter 65 gemäss den versicherungstechnischen Grundlagen "BVG 2020", also gemäss Sterbetafeln von einer Reihe von grossen autonomen Pensionskassen, laufend angestiegen:



Quelle: Prevanto AG, Zürich bzw. https://www.gkb.ch/de/Documents/Institutionelle/Praesentation_HeinrichFlueckiger_%20BVG2021.pdf, Seite 11

Bei den Männern beträgt die durchschnittliche Lebenserwartung im Alter 65 20,4 Jahre (2015: 19,8 Jahre bzw. 2010: 18,9 Jahre), bei den Frauen 22,2 Jahre (2015: 21,9 Jahre bzw. 2010: 21,4 Jahre). Bei den Männern hat sich die mittlere Lebenserwartung gegenüber 2010 demnach um durchschnittlich 1,5 Jahre verlängert, bei den Frauen um durchschnittlich 0,8 Jahre. Folglich müssen die Altersrenten immer länger ausgerichtet werden.

In demselben Zeitraum hat sich das Zinsniveau fast halbiert. Wie die folgende Abbildung zeigt, betrug die Rendite für Bundesobligationen in Franken mit einer Laufzeit von 10 Jahren anfangs 2011 über 2 %. Per 22. November 2022 beläuft sich diese Rendite noch auf 0,991 % . Der Mittelwert in der abgebildeten Periode beträgt gerade einmal 0,224 % und ist stark geprägt von Regime der Negativzinsen ab Januar 2015.



Quelle: eigenes Diagramm auf Basis der Daten der SNB, abrufbar unter [https://data.snb.ch/de/topics/ziredev/cube/rendoblim?fromDate=2000-01&toDate=2022-11&dimSel=D0\(10J\)](https://data.snb.ch/de/topics/ziredev/cube/rendoblim?fromDate=2000-01&toDate=2022-11&dimSel=D0(10J))

Ursprünglich war die berufliche Vorsorge auf eine Verzinsung von mindestens 4 % p.a. ausgerichtet. Die Rendite der 10-jährigen Bundesobligationen lag aber letztmals im Sommer 2000 bei 4 %. Die seither eingetretene Reduktion des Zinsniveaus beschränkt die für Vorsorgeeinrichtungen sehr wichtige Möglichkeit, risikoarme Kapitalerträge für die Sicherung der Renten zu generieren. Nun ist das Zinsniveau seit Beginn dieses Jahres aufgrund der Aufgabe des Negativzinsregimes durch die Nationalbank wieder gestiegen. Dies führt dazu, dass bestehende Obligationenanlagen Kursverluste erleiden. Gleichzeitig sind die Aktienbewertungen aufgrund der internationalen konjunkturellen Entwicklungen unter Druck (Ukrainekrieg, Energiepreise etc.). Die Entwicklung auf den Finanzmärkten führte dazu, dass der im Bundesrecht verankerte BVG-Mindestzins in den vergangenen Jahren sukzessive zurückgenommen wurde, von 4,0 % im Jahr 2002 auf 1,0 % ab 2017 (Art. 12 der Verordnung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge, BVV2). Somit leistet der Finanzertrag als "3. Beitragszahler" (nebst den Beiträgen der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden) in Kombination mit dem im langfristigen Umfeld relevanten Zinseszinsseffekt einen deutlich kleineren Beitrag als früher.

Um diesen wesentlich veränderten Gegebenheiten Rechnung zu tragen und um ihren Verpflichtungen weiterhin nachkommen zu können, haben viele Pensionskassen in den vergangenen Monaten und Jahren ihre Vorsorgepläne angepasst, mit Konsequenzen für Arbeitnehmende, aber wegen der paritätischen Ausgestaltung des BVG oftmals auch für Arbeitgebende.

1.3. Teilrevision des Gesetzes über die Pensionskasse Graubünden

Der Grosse Rat des Kantons Graubünden hat in der August-Session 2021 die Änderung des Pensionskassengesetzes beraten und beschlossen. Der Handlungsbedarf beruhte gemäss Botschaft der Regierung (Heft Nr. 2 / 2021-2022) auf einer Reihe von Einflüssen, beispielsweise

- Anpassungsbedarf bei den versicherungstechnischen Grundlagen
- Leistungen sinken noch weiter, z.B. aufgrund der Altersstruktur der Aktivversicherten
- Konkurrenzfähigkeit der Leistungen war nicht mehr gegeben
- Benachteiligung der Aktivversicherten

In der kantonalen Botschaft wurde hervorgehoben, dass die PKGR kein Sanierungsfall sei. Die PKGR wies per Ende 2020 einen Deckungsgrad von 110 % auf (2021: 118 %), erzielte 2020 auf ihren Vermögensanlagen von 3,3 Milliarden Franken eine Gesamtrendite von 6,4 % und liegt damit gemäss kantonalen Botschaft an der Spitze der Schweizer Pensionskassen (2021: 8,3 %). Der Handlungsbedarf besteht bei den Leistungen. Diese sind nicht mehr konkurrenzfähig. Mit den bisherigen Sparbeiträgen liessen sich konkurrenzfähige Leistungen nicht finanzieren.

Angesichts der gestiegenen Lebenserwartung hat die PKGR wie viele andere Pensionskassen einerseits der Umwandlungssatz reduziert von 5,89 % auf 4,7 %. Diese Massnahme ist notwendig, um die Umverteilung von Aktivversicherten zu Neurentnern zu stoppen. Ohne weitere Massnahmen würden aber die Aktivversicherten schlechter gestellt, die sich bei ihrer zukünftigen Pensionierung für einen Rentenbezug entscheiden. Mit diesem Umwandlungssatz wird nämlich zum Zeitpunkt der Pensionierung das vorhandene Altersguthaben multipliziert, um die jährliche Rente zu bestimmen. Sinkt der Umwandlungssatz, reduziert sich automatisch auch die lebenslänglich ausgerichtete Rente, welche für viele Menschen ein zentraler Bestandteil für die Finanzierung des dritten Lebensabschnitts ist.

Um diesen Effekt zu Lasten der Renten der Arbeitnehmenden abzufedern und um bei den Leistungen konkurrenzfähig zu werden, wurde andererseits die Altersgutschriften (= Sparbeiträge) gemäss Beschluss des Grossen Rates vom 25./26. August 2021 ab 1. Januar 2022 im Standardplan wie folgt erhöht:

Alter	Sparbeiträge heute	Sparbeiträge neu
20–24	Davos 0 % 7 %	14 %
25–29	10 % 9 %	15 %
30–34	10 % 11 %	17 %
35–39	14 % 13 %	19 %
40–44	14 % 15 %	22 %
45–49	18 % 18 %	25 %
50–54	18 % 20 %	–28% 27,5 %
55 und älter	22 % 22 %	–28% 27,5 %

Quelle: - Tabelle ohne farbliche Ergänzungen:

https://www.gr.ch/DE/institutionen/parlament/botschaften/Botschaften_ab2021/Bot_02_2022_web%20Botschaft%20Teilrevision%20Pensionskassengesetz.pdf, Seite 72 gemäss Andruck unten rechts bzw. Seite 46 von 72 gemäss Seitennummerierung des gesamten pdf-Dokuments

- farbliche Ergänzungen gemäss Aktenauflage 1 und 2: siehe Seite 4 des Antrags an den Grossen Landrat zur Sitzung vom Januar 2011 bzw. Seite 2 unten / Seite 3 oben des Beschlussprotokolls des Grossen Rates vom 25. August 2021

Rot markiert in der Spalte rechts in der obigen Tabelle sind die Anpassungen des Grossen Rates im Vergleich zur regierungsrätlichen Botschaft. Diesen Sparbeiträgen stimmte der Grosse Rat mit 89 Stimmen zu, 17 Stimmen sprachen sich für den Antrag der Regierung aus und 1 Stimme für eine Lösung mit tieferen Sparbeiträgen, vgl. Beschlussprotokoll des Grossen Rates vom Mittwoch 25. August 2021 in der Aktenauflage. In der Schlussabstimmung genehmigte der Grosse Rat mit

105 zu 1 Stimmen bei 0 Enthaltungen die Teilrevision des Gesetzes über die PKGR. Es kann also von einer sehr deutlichen Zustimmung über das ganze politische Spektrum gesprochen werden.

Diese Erhöhung der Sparbeiträge hat sowohl Auswirkungen auf die angeschlossenen Arbeitgebenden wie auch auf die Arbeitnehmenden, indem auf der Basis von gleichbleibenden Löhnen höhere Beiträge an die Pensionskasse abzuliefern sind. Hintergrund ist die gesetzliche Bestimmung, wonach sich die Arbeitgebenden zwingend mindestens zur Hälfte an den Beiträgen an die Pensionskasse beteiligen müssen (Art. 66 BVG oder auch Art. 8 des Gesetzes über die Pensionskasse Graubünden [PKG]).

1.4. Pensionskassen anderer grösserer Gemeinwesen in Graubünden

Aufgrund der Ausführungen in Abschnitt 1.2 "Strukturelles Umfeld" mussten auch andere Bündner Gemeinwesen mit eigenen Pensionskassenlösungen ihre Vorsorgelösung revidieren.


Die Gemeinde St. Moritz hat ihre Vorsorgelösung im Herbst 2021 überarbeitet. Die entsprechende Vorlage wurde vom Gemeindeparlament einstimmig angenommen. Die Sparbeiträge waren bereits im bestehenden Reglement aus dem Jahr 2014 höher als in Davos (z.B. Arbeitgeber- und Versichertenbeiträge: 16,5 % bzw. 8,5 %, total also 25 % ab Alter 60) und wurden nun in dieser Altersklasse auf 18 % bzw. 10 %, total also 28 % erhöht. Gleichzeitig konnten die Risikobeiträge reduziert werden. Zudem beginnt der Sparprozess wie neu beim Kanton bereits ab dem Alter 20, im Gegensatz zur aktuellen Swiss Life-Lösung der Gemeinde Davos mit Sparbeiträgen ab 25 Jahre.

- Erhöhung Sparbeiträge Arbeitgeber und Arbeitnehmer ab Alter 25 je 1.5% versicherter Lohn
- Sparbeiträge Arbeitgeber und Arbeitnehmer von je 4% versicherter Lohn (Standardplan)
- Reduktion Risikobeitrag Arbeitgeber und Arbeitnehmer um je 1.0% versicherter Lohn (Senkung möglich dank gutem Risikoverlauf basierend auf Risikoprämie der Mobililar)

Reglement 2014							Reformvorschlag: Reglement 2023							
Alter	Standardplan			Arbeitgeberbeiträge			Alter	Standardplan			Arbeitgeberbeiträge			
	Sparen	Risiko	Total	Sparen	Risiko	Total		Sparen	Risiko	Total	Sparen	Risiko	Total	
bis 24	0.0%	1.5%	1.5%	0.0%	1.5%	1.5%	18 - 19	0.0%	0.5%	0.5%	0.0%	0.5%	0.5%	
25 - 29	3.5%	2.0%	5.5%	6.5%	2.0%	8.5%	20 - 24	4.0%	0.5%	4.5%	4.0%	0.5%	4.5%	
30 - 34	4.5%	2.0%	6.5%	7.5%	2.0%	9.5%	25 - 29	5.0%	1.0%	6.0%	8.0%	1.0%	9.0%	
35 - 39	5.0%	2.0%	7.0%	9.0%	2.0%	11.0%	30 - 34	6.0%	1.0%	7.0%	9.0%	1.0%	10.0%	
40 - 44	6.0%	2.0%	8.0%	10.5%	2.0%	12.5%	35 - 39	6.5%	1.0%	7.5%	10.5%	1.0%	11.5%	
45 - 49	6.5%	2.0%	8.5%	12.5%	2.0%	14.5%	40 - 44	7.5%	1.0%	8.5%	12.0%	1.0%	13.0%	
50 - 54	7.5%	2.0%	9.5%	13.5%	2.0%	15.5%	45 - 49	8.0%	1.0%	9.0%	14.0%	1.0%	15.0%	
55 - 59	8.0%	2.0%	10.0%	15.0%	2.0%	17.0%	50 - 54	9.0%	1.0%	10.0%	15.0%	1.0%	16.0%	
60 und älter	8.5%	2.0%	10.5%	16.5%	2.0%	18.5%	55 - 59	9.5%	1.0%	10.5%	16.5%	1.0%	17.5%	
							60 und älter	10.0%	1.0%	11.0%	18.0%	1.0%	19.0%	
									+1.5%	-1%	+0.5%	+1.5%	-1%	+0.5%

- **Finanzierungsverhältnis Beiträge: ca. Arbeitgeber 60% / Arbeitnehmer 40%**

Pensionskasse der Gemeinde St. Moritz | Teilrevision Vorsorgereglement
30.09.2021



Quelle: Gemeinde St. Moritz

Zusätzlich leistet die Gemeinde St. Moritz eine Einmaleinlage von 1 Mio. Franken zur teilweisen Kompensation von tieferen Altersrenten, die sich durch die Reduktion des Umwandlungssatzes von 5,5 % auf 4,7 % ergeben. Die Kantonsregierung hat ursprünglich in der Vernehmlassung für eine solche Einmaleinlage 17 Mio. Franken zu Gunsten des kantonalen Personals vorgesehen, hat dann aber in der Botschaft zur Teilrevision davon wieder Abstand genommen.

Die Stadt Chur führt wie die Gemeinde St. Moritz eine eigenständige Pensionskasse (also kein Anschluss an eine Sammelstiftung wie Davos mit Swiss Life). Wie bei der Gemeinde St. Moritz waren auch bei der Stadt Chur die bisher geltenden Sparbeiträge deutlich höher als bei der Gemeinde Davos, z.B. 17,4 % im Alter 25 bis 34 bzw. 26,5 % im Alter 55 bis 65 bei der Stadt Chur vs. 10 % bzw. 22 % bei der Gemeinde Davos.

Aufgrund der Entwicklungen im Umfeld hat die Stadt Chur im Sommer 2022 ihre Vorsorgelösung ebenfalls revidiert. Einerseits wird der Umwandlungssatz ab 2024 von 5,2 % auf 4,7 % reduziert. Andererseits und im Gegenzug werden die Sparbeiträge auf denselben Zeitpunkt wie folgt erhöht:

Beitrag Arbeitgeber

- Jährlich wiederkehrender Beitrag für Erhöhung Arbeitgeber-Sparbeiträge: Fr. 0.64 Mio.
- (davon Stadtverwaltung Fr. 0.57 Mio.)

Neue Sparbeiträge AG + AN zusammen ab 01.01.2024:

Alter		
25 – 34	18.8 %	(bisher 17.4 %)
35 – 44	21.4 %	(bisher 19.8 %)
45 – 54	24.0 %	(bisher 22.2 %)
55 – 65	26.5 %	(bisher 24.6 %)

Erläuterung zur Grafik:

Diese Ansätze sind die Spareinlagen in Prozent des versicherten Lohns, welche jährlich dem Altersguthaben der aktiven Versicherten gutgeschrieben werden. Der Arbeitgeber und die Versicherten übernehmen davon je die Hälfte als Sparbeiträge.



Stadt Chur
Pensionskasse

Quelle: https://pensionskasse-chur.ch/wp-content/uploads/2022/08/Praesentation-PKSC-Versicherung-7.11.2022_v5a_Erlaeuterungen.pdf, Seite 18 von 37

Wie in der obenstehenden Abbildung gezeigt, führt diese Erhöhung der Sparbeiträge zu jährlichen Mehrkosten von 0,57 Mio. Franken bei der Stadtverwaltung Chur.

Die Stadt Chur hat bei der letzten Anpassung per 1. Januar 2017 (mit einer Senkung des Umwandlungssatzes von 6,2 % auf 5,2 %) eine Einmaleinlage von 4,25 Mio. Franken geleistet (nebst jährlich wiederkehrenden Kosten von 0,62 Mio. Franken). Dieses Mal sieht die Stadt Chur von einer Einmaleinlage durch den Arbeitgeber ab. Hingegen erhöht die Pensionskasse der Stadt Chur die Altersguthaben der Arbeitnehmenden um 10,64 % durch eine Einmaleinlage im Gesamtbetrag von 26 Mio. Franken (siehe Seite 20 von 37 im obenstehenden Link zur Pensionskasse Chur). Diese wird durch die Pensionskasse durch die Auflösung von Rückstellungen finanziert, die in den Jahren 2018 bis 2021 aus Ertragsüberschüssen gebildet wurde. Im Gegenzug wird die altersunabhängige hälftige Beitragsaufteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden im Standardplan der Stadt Chur beibehalten. Die Mitarbeitenden der Stadt Chur haben also innerhalb von 7 Jahren zwei Mal von einer Einmaleinlage profitiert.

Im Gegensatz zur Gemeinde St. Moritz und zur Stadt Chur mit eigenständigen Pensionskassen (selbständige öffentlich-rechtliche Stiftung bzw. Anstalt) sind beispielsweise die Gemeinden Land-

quart, Schiers und Klosters mit ihren ganzen Belegschaft, d.h. inkl. Lehrkräfte, bei der PKGR versichert, und zwar auf Basis des kantonalen Beitragsverhältnisses zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden von 50:50 bis Alter 39 und dann ansteigend bis 58 % zu Lasten des Arbeitgebers ab Alter 50. Gesetzliche Grundlage für diese Beitragsaufteilung ist Art. 44 der kantonalen Personalverordnung, welche im Zuge der Teilrevision des Pensionskassengesetzes zugunsten der Arbeitgebenden bzw. zulasten der Arbeitnehmenden verändert wurde. Diese Gemeinden, die bereits mit ihrer vollständigen Belegschaft bei der PKGR versichert sind, haben keinen reglementarischen Anpassungsbedarf, sondern wenden seit 1. Januar 2022 die neuen Konditionen für ihre Belegschaft an, so wie dies auch die Gemeinde Davos für ihre Lehrkräfte und Revierförster macht (bei der Gemeinde Davos allerdings mit Beitragsaufteilung von 50:50).

Das kantonale Beitragsverhältnis betrug bis zum 31. Dezember 2021 über alle Alterkategorien betrachtet 57:43. Seit der Erhöhung der Sparbeiträge per 1. Januar 2022 liegt das Verhältnis bei 54:46. Das durchschnittliche Beitragsverhältnis beträgt bei allen Schweizerischen Pensionskassen 58:42, bei den privatrechtlichen Pensionskassen ebenfalls bei 58:42 und bei öffentlich-rechtlichen Pensionskassen bei 61:39 (Quelle: PK-Statistik 2020, BFS).

Das Leistungsziel der PKGR liegt bei 35 % des letzten AHV-Lohns, wie z. B. auch RhB oder Stadt Chur (aktuelle Lösung). Dieses liegt im schweizerischen Mittelfeld: Median öffentlich-rechtliche Kassen bei 39 %, Median bei privatrechtlichen Pensionskassen bei 32 % (Quelle CH PK-Studie 2022, Swissscanto).

2. Analyse und Richtungsentscheid

Aufgrund des deutlich veränderten Marktumfelds und der Anpassungen beim Kanton und bei verschiedenen Gemeinden hat der Kleine Landrat sich im ersten Halbjahr 2022 eingehend an mehreren Sitzungen, unter anderem an einer Klausurtagung, mit den Pensionskassen-Lösungen der Gemeinde Davos auseinandergesetzt. Dies auch aus Gleichbehandlungsgründen, da der Beschluss des Grossen Rates zur Folge hat, dass die Mitarbeitenden der Gemeinde Davos aktuell zu teilweise deutlich anderen Leistungen versichert sind, was mittel- bis langfristig nicht haltbar ist.

Da die Ausgangslage auch aufgrund des Entscheids des Grossen Rates vom August 2021 schon im Spätsommer 2021 bekannt war, wurde im Antrag zur Finanzplanung im Herbst 2021 auf der Seite 8 etwas ausführlicher auf dieses Geschäft eingegangen. Im Sinne einer vorsichtigen Annahme wurde in der Planung vom Herbst 2021 ab dem Jahr 2023 700'000 Franken p.a. an zusätzlichem Aufwand eingesetzt, mit dem Hinweis, dass für dieses Geschäft ein separater Antrag an den Grossen Landrat gestellt wird, was mit dem vorliegenden Antrag nun erfolgt ist. Der Grosse Landrat wurde zu dieser Thematik also schon vorab informiert.

Grundsätzlich ist es administrativ aufwändiger, wenn ein Arbeitgeber mit zwei verschiedenen Pensionskassen zusammenarbeitet, so zum Beispiel:

- Doppelspurigkeiten (z.B. zwei Kontoabstimmungen oder unterschiedliche Reglemente, Meldesysteme, Formulare, Ansprechpersonen, Reports/Journale)
- Unterschiedliche Datenverarbeitung wie z.B. Berechnung versicherter Lohn und Beiträge
- Aufblähung des Lohnartenstamms: je Pensionskasse unterschiedliche Lohnarten für Beiträge von Arbeitgeber und Arbeitnehmenden und für Korrekturen, jeweils einerseits für Ist-Daten, und andererseits auch für das Lohnbudget
- Verschiedene Abrechnungsmodalitäten, z.B. monatlich vs. einmal jährlich
- Anpassungsbedarf bei Änderung des anderen Plans aufgrund übergeordneter Entscheide

Angesichts des steigenden Volumens (z.B. Lohnausweise: 2010 599, 2021 702, also +17 %) ist solchen Aspekten Rechnung zu tragen. Im Lohnwesen kommen aufgrund des übergeordneten Rechts regelmässig neue wiederkehrende oder einmalige Aufgaben dazu, z.B. umfangreichere Quellensteuer-Verfahren, Lohnvergleichsanalyse etc. Zudem erfordert die fortschreitende Digitalisierung und der elektronische Datenaustausch mit Versicherungen via Plattformen eine erhöhte Datenpflege. Umkehrt ist regelmässig zu prüfen, ob bzw. wie die zu verrichtenden Arbeiten vereinfacht werden können. Eine einheitliche Pensionskassenlösung für alle Mitarbeitenden der Gemeinde wäre deshalb eine gewisse Effizienzsteigerung.

2.1. Verschiedene Arten von Vorsorgeplänen

Als Vorbereitung für den Richtungsentscheid wurde in Zusammenarbeit mit der Swiss Life und der PKGR ein detaillierter Vergleich der beiden bisherigen Vorsorgepläne erstellt, und zwar sowohl der Beiträge, als auch der Leistungen (vgl. Aktenaufgabe). Ferner wurden Kostenvergleiche eingeholt.

Der Vergleich der Vorsorgepläne und deren Kosten wird stark beeinflusst durch die unterschiedlichen Pensionskassenmodelle.

Der Vorsorgeplan bei der Swiss Life ist seit jeher als Vollversicherung ausgestaltet. Dies hat den Vorteil, dass weder Gemeinde noch Mitarbeitende Sanierungsbeiträge zu leisten haben, weil die Swiss Life alle Risiken übernimmt (Anlagerisiko und versicherungstechnische Risiken wie z.B. höhere Lebenserwartung und damit längere Auszahlung von Renten). Eine solche Lösung ist aber nicht kostenlos zu haben. Einerseits fallen in der Regel höhere Risiko- und Verwaltungskostenbeiträge an. Andererseits passt die Swiss Life regelmässig Zinsen und Umwandlungssätze im überobligatorischen Teil der Vorsorge an, zudem werden oftmals tiefere Zinssätze angewendet. Tiefere Zinssätze, der Zinseszinsseffekt und tiefere Umwandlungssätze haben direkten und wesentlichen Einfluss auf die Höhe der voraussichtlichen Altersrente. Dies führte ohne weitere Massnahmen zu erheblichen Renteneinbussen. Wenn man die Vorsorgeausweise der Jahre 2010 und 2021 miteinander vergleicht, so fällt die voraussichtliche Rente für zahlreiche Mitarbeitende – bei sonst gleichbleibenden Bedingungen (also z.B. ohne ausserordentliche Einzahlungen in die Pensionskasse) – um 10 bis 20 % tiefer aus, wobei das Verhältnis zwischen Obligatorium und Überobligatorium einen Einfluss hat. Zudem ist der Aufwand in der Lohnadministration grösser, weil die Risikobeiträge individuell pro Person von der Swiss Life festgelegt werden (auf der Basis einer Reihe von Faktoren wie Alter, Geschlecht, Tätigkeit etc.). Somit kann das Lohnsystem die abzuziehenden Beiträge nicht automatisch aufgrund des versicherten Lohnes berechnen, sondern die Beiträge müssen einzeln pro Person jährlich erfasst werden.

Die PKGR ist eine selbständige öffentlich-rechtliche Anstalt. Sanierungsmassnahmen, an welchen sich die Arbeitgebenden zu mindestens der Hälfte beteiligen müssen, können nicht ausgeschlossen werden. Dieses Risiko wurde mit der Teilrevision des Pensionskassengesetzes vom August 2021 deutlich verringert, indem die bestehenden Rentner:innen in ein separates Vorsorgewerk überführt wurden, für welches der Kanton Graubünden garantiert. Auf der anderen Seite weist die PKGR über eine längere Zeit stabile Umwandlungssätze auf, wodurch die Arbeitnehmenden mehr Planungssicherheit haben. Zudem verzinst die PKGR gegenüber einer Vollversicherung in der Regel zu höheren Sätzen. Ferner fallen im Vergleich zu einer Vollversicherung tiefere Risikobeiträge an, was sowohl für die Arbeitgebenden wie auch für die Arbeitnehmenden kostenrelevant ist.

2.2. Varianten und Kostenvergleiche

Grundsätzlich kommen für eine Neuordnung der Pensionskassen-Lösung der Gemeinde Davos mehrere Varianten in Frage. Vier Varianten wurden für den Richtungsentscheid auf Basis des Datenbestands per 1. Januar 2022 gegenüber gestellt.

2.2.1. Anpassung des Swiss Life-Vorsorgeplans an die Teilrevision der PKGR (Variante 1)

Diese Variante entspricht der Vorgehensweise, wie sie im Jahr 2010 mit Wirkung ab 2011 und evtl. auch schon früher gewählt wurde: Der Swiss Life-Plan wird, wo beeinflussbar, weitgehend an den Vorsorgeplan der PKGR angeglichen. In der Regel sind dies insbesondere die Alters- bzw. Spargutschriften. Eine 1:1-Angleichung beider Pläne ist aber aufgrund der unterschiedlichen Pensionskassenmodelle gemäss Ausführungen im vorherigen Absatz nicht möglich.

Würden im Vorsorgeplan der Swiss Life die neuen Sparbeiträge der PKGR berücksichtigt, so wäre mit folgenden jährlich wiederkehrenden Mehrkosten zu Lasten des Arbeitgebers zu rechnen:

- Fr. 495'904.40 gemäss aktuellem Beitragsverhältnis von 50:50
- Fr. 644'773.80 als Variante bei Anwendung des kantonalen Beitragsverhältnisses (50:50 bis Alter 39, dann zunehmend auf 58 % zu Lasten des Arbeitgebers ab Alter 50)

Diese Zahlen wurden von der Swiss Life auf Basis der Daten per 1. Januar 2022 berechnet, siehe folgende Tabelle, Spalte ganz rechts:

Vertrag U0420 - Gemeinde Davos			
Übersicht / Vergleich - Gemeinde Davos ohne Prättigau			
Offerten per 01.01.2022 mit Betand per 01.01.2022 der Gemeinde Davos			
14.01.2022 / CH-UGK / GEIG			
	Offerte mit aktuellem Plan Gemeinde Davos	Offerte mit Plan PK Kanton Graubünden	Differenz aktueller Plan vs. Kanton Graubünden absolut
Effektiver Lohn	17'221'448.00	17'221'448.00	-
Versicherter Lohn	11'197'499.00	12'515'061.00	1'317'562.00
Altersguthrift	1'896'972.60	2'988'848.40	1'091'875.80
Endaltersguthaben ohne Zins	68'393'557.00	88'296'481.00	19'902'924.00
Beiträge Total	2'509'396.20	3'501'205.20	991'809.00
Sparbeitrag Total	1'882'951.20	2'972'110.20	1'089'159.00
Risikobeitrag Total	509'791.20	403'011.60	-106'779.60
Kostenbeitrag Total	100'859.40	110'224.20	9'364.80
Teuerungsbeitrag Total	2'817.60	2'817.60	-
SiFo-Beitrag Total	12'976.80	13'041.60	64.80
Arbeitnehmerbeitrag Total (Sparen gemäss Vorsorgeplänen übrige Beiträge 50:50)	1'254'669.00	1'601'704.20	347'035.20
Arbeitnehmerbeitrag Sparen	941'468.40	1'337'190.00	395'721.60
Arbeitnehmerbeitrag Risiko	254'884.20	201'489.00	-53'395.20
Arbeitnehmerbeitrag Kosten	50'421.00	55'098.60	4'677.60
Arbeitnehmerbeitrag Teuerung	1'406.40	1'406.40	-
Arbeitnehmerbeitrag SiFo	6'489.00	6'520.20	31.20
Arbeitgeberbeitrag Total (Sparen gemäss Vorsorgeplänen übrige Beiträge 50:50)	1'254'727.20	1'899'501.00	644'773.80
Arbeitgeberbeitrag Sparen	941'482.80	1'634'920.20	693'437.40
Arbeitgeberbeitrag Risiko	254'907.00	201'522.60	-53'384.40
Arbeitgeberbeitrag Kosten	50'438.40	55'125.60	4'687.20
Arbeitgeberbeitrag Teuerung	1'411.20	1'411.20	-
Arbeitgeberbeitrag SiFo	6'487.80	6'521.40	33.60
Arbeitgeberbeitrag Total (50:50)	1'254'698.10	1'750'602.60	495'904.50
Arbeitgeberbeitrag Sparen (50:50)	941'475.60	1'486'055.10	544'579.50
Arbeitgeberbeitrag Risiko (50:50)	254'895.60	201'505.80	-53'389.80
Arbeitgeberbeitrag Kosten (50:50)	50'429.70	55'112.10	4'682.40
Arbeitgeberbeitrag Teuerung (50:50)	1'408.80	1'408.80	-
Arbeitgeberbeitrag SiFo (50:50)	6'488.40	6'520.80	32.40

Darin nicht enthalten sind die Mitarbeitenden der Region Prättigau/Davos, wohl aber die Mitarbeitenden des Vereins Chinderchrattä (siehe Ausführungen am Ende des Abschnitts 1.1. bzw. im Kapitel 5 dieses Antrags). Wie in der ersten Zahlenzeile "Effektiver Lohn" hervorgeht, basieren die Berechnungen auf genau derselben Lohnsumme wie beim aktuellen Vorsorgeplan bei der Swiss Life. Der versicherte Lohn ändert sich aber, da der Koordinationsabzug angepasst würde. Zudem würden die Risikobeiträge im Vergleich zum bisherigen Vorsorgeplan bei der Swiss Life sinken, weil beispielsweise die Invalidenrente bei der PKGR tiefer angesetzt ist als bei der Swiss Life. Dies reduziert den Anstieg der Beiträge, die sich durch die höheren Sparguthchriften ergeben. Im Gegenzug zu diesen jährlich wiederkehrenden Mehrkosten wäre nicht mit einmaligen Härtefallausgleichungen zu rechnen. Für Personen kurz vor dem Pensionierungsalter würde die Swiss Life weiterhin dieselbe Umwandlungssatz-Logik anwenden, also ein höherer Umwandlungssatz für das Altersguthaben auf Basis des BVG-Obligatoriums.

Die Gemeinde Davos hätte bei einer solchen Anpassung weiterhin zwei verschiedene Pensionskassen mit unterschiedlichen Versicherungstypen. Und damit weiterhin eine Ungleichbehandlung der verschiedenen Mitarbeitenden in relevanten Aspekten (z.B. Umwandlungssatz) und den im Vergleich zu einem Vorsorgeplan höheren Aufwand in der Lohnadministration.

2.2.2. Wechsel der bei der Swiss Life versicherten Mitarbeitenden zur PKGR (Variante 2)

Um eine einheitliche Vorsorgelösung für alle Mitarbeitenden zu realisieren, könnten die Personen, die aktuell bei der Swiss Life versichert sind, zur PKGR wechseln. Von einem solchen Wechsel betroffen wären alle Mitarbeitenden der Gemeinde Davos abgesehen von den Lehrpersonen und den Revierförstern, die bereits bei der PKGR versichert sind.

Würden die aktuell bei der Swiss Life versicherten Mitarbeitenden der Gemeinde Davos zur PKGR wechseln und gleichzeitig das kantonale Beitragsverhältnis übernommen (50:50 bis Alter 39, danach arbeitgeberseitig ansteigend bis 58 % ab Alter 50), so würden ohne die Region Prättigau/Davos im Vergleich zur aktuellen Lösung jährlich arbeitgeberseitig wiederkehrende Mehrkosten von 633'297 Franken entstehen, siehe orange Markierung unten rechts in der folgenden Tabelle.

a) Plan Kanton, Standardaufteilung				Swiss Life: + Kosten, Teuerung, SIFO								
Altersklasse	Anzahl	AHV-Lohn	versicherter Lohn	Sparbeiträge Arbeitnehmende	Sparbeiträge Arbeitgebende	Sparbeiträge Total	Risikobeiträge Arbeitnehmende	Risikobeiträge Arbeitgebende	Risikobeiträge Total	Beiträge Arbeitnehmende	Beiträge Arbeitgebende	
				2'901 14'196 8'233 4'877	2'901 14'196 8'444 6'786	5'801 28'392 16'676 11'663	518 2'218 1'014 530	518 2'218 1'014 530	1'036 4'436 2'028 1'060	3'419 16'414 9'247 5'408	3'419 16'414 9'458 7'316	
Total Chinderchrättä	9	456'560	342'420	30'207	32'326	62'533	4'280	4'280	8'561	34'487	36'606	
unter 25	7	365'608	274'206	16'817	16'817	33'633	3'428	3'428	6'855	20'244	20'244	
25 - 34	23	1'872'000	1'433'669	118'090	118'090	236'180	17'921	17'921	35'842	136'011	136'011	
35 - 44	47	3'309'765	2'486'744	254'936	262'414	517'350	31'084	31'084	62'169	286'020	293'498	
45 - 54	79	5'811'069	4'403'694	506'425	650'674	1'157'099	55'046	55'046	110'092	561'471	705'720	
über 55	58	4'561'124	3'511'328	403'803	561'812	965'615	43'892	43'892	87'783	447'694	605'704	
Total Gemeinde Davos	214	15'919'566	12'109'640	1'300'070	1'609'807	2'909'877	151'371	151'371	302'741	1'451'440	1'761'178	
				3'501 13'728 18'058	3'501 13'728 18'409	7'001 27'457 36'468	625 2'288 2'261	625 2'288 2'261	1'250 4'576 4'521	4'126 16'017 20'319	4'126 16'017 20'670	
45 - 54	9	611'789	449'521	51'695	66'324	118'019	5'619	5'619	11'238	57'314	71'943	
über 55	11	1'009'858	792'933	91'187	126'869	218'057	9'912	9'912	19'823	101'099	136'781	
Total Prättigau/Davos	26	2'158'412	1'656'363	178'170	228'832	407'001	20'705	20'705	41'409	198'874	249'536	
über 65				7'072	9'839	16'911	0	0	0	7'072	9'839	
Total Seniorenplan Verwaltung				7'072	9'839	16'911	0	0	0	7'072	9'839	
Kt. PK	Total ohne Prättigau		12'513'554	1'337'349	AN-% 44.7%	1'651'972	2'989'321	155'651	155'651	311'302	1'492'999	1'807'623
Variante Swiss Life gemäss Kt. GR	Total ohne Prättigau		12'515'061	1'337'190	45.0%	1'634'920	2'972'110	264'514	264'581	529'095	1'601'704	1'899'501
Differenz			-1'507	159		17'052	17'211	-108'863	-108'930	-217'793	-108'705	-91'878
Swiss Life bisher mit 50:50 Sparbeiträge			11'197'499	941'468	50.0%	941'483	1'882'951	313'201	313'223	626'423	1'254'669	1'254'705
Differenz Kt. PK mit 50:50-Beitragsverhältnis vs. Swiss Life bisher mit 50:50 Sparbeiträge			1'316'055	395'880		710'489	1'106'370	-157'550	-157'572	-315'122	238'330	552'918

Altersklasse	Anzahl	AHV-Lohn	versicherter Lohn	Sparbeiträge Arbeitnehmende	Sparbeiträge Arbeitgebende	Sparbeiträge Total	Risikobeiträge Arbeitnehmende	Risikobeiträge Arbeitgebende	Risikobeiträge Total	Beiträge Arbeitnehmende	Beiträge Arbeitgebende	
				3'620 111'236	3'620 111'236	7'241 222'471	646 17'060	646 17'060	1'293 34'120	4'267 128'296	4'267 128'296	
25 - 34	26	1'813'324	1'364'815	111'236	111'236	222'471	17'060	17'060	34'120	128'296	128'296	
35 - 44	47	3'248'249	2'512'872	255'310	261'945	517'254	31'411	31'411	62'822	286'721	293'355	
45 - 54	40	3'040'221	2'393'401	275'241	350'311	625'552	29'918	29'918	59'835	305'159	380'228	
über 55	25	2'186'531	1'756'738	202'025	281'078	483'103	21'457	21'457	42'913	223'482	302'535	
Total Lehrer:innen/Revierförster	139	10'357'283	8'079'545	847'432	45.7% 1'008'190	1'855'621	100'492	100'492	200'984	947'924	1'108'681	
Kt. PK Lehrpersonen bisher mit 50:50 Sparbeiträge			8'079'545	927'811	50.0%	927'811	1'855'621	100'492	100'492	200'984	1'028'302	1'028'302
Differenz Kt. PK Lehrpersonen/Revierförster mit kt. Beitragsverhältnis vs. Kt. PK mit 50:50 Sparbeiträge			0	-80'379		80'379	0	0	0	-80'379	80'379	
Total Differenz Kt. PK mit kt. Beitragsverhältnis vs. jetzige Lösung Swiss Life/Kt. PK			1'316'055	315'501		790'868	1'106'370	-157'550	-157'572	-315'122	157'951	633'297

Um Rückschlüsse auf einzelne Mitarbeitende pro Altersgruppe zu unterbinden, wurde die Personenanzahl und der Lohn bei Gruppen unter fünf Personen ausgeblendet.

Die bedeutend höheren Sparbeiträge würden kompensiert durch die im Vergleich zur Swiss Life deutlich tieferen Risiko- und Kostenbeiträge, siehe Zahlen oberhalb des grünen Textes in der vorstehenden Tabelle. Durchschnittlich würde der Beitrag der Arbeitnehmenden bei 44,7 % liegen, arbeitgeberseitig also bei 55,3 % (siehe rosarote Markierungen in der Tabelle).

Würde bei einem Wechsel zur PKGR anstelle des kantonalen Beitragsverhältnisses das bisherige Beitragsverhältnis von 50:50 für alle Mitarbeitenden der Gemeinde inkl. Lehrkräfte und Revierförster beibehalten, so entstehen arbeitgeberseitig ohne die Region Prättigau/Davos im Vergleich zur aktuellen Lösung jährliche Mehrkosten von 395'606 Franken, siehe orange Markierung unten rechts in der folgenden Tabelle.

b) Plan Kanton, 50:50-Aufteilung

Altersklasse	Anzahl	AHV-Lohn	versicherter Lohn	Sparbeiträge Arbeitnehmende	Sparbeiträge Arbeitgebende	Sparbeiträge Total	Risikobeiträge Arbeitnehmende	Risikobeiträge Arbeitgebende	Risikobeiträge Total	Beiträge Arbeitnehmende	Beiträge Arbeitgebende
				2'901	2'901	5'801	518	518	1'036	3'419	3'419
				14'196	14'196	28'392	2'218	2'218	4'436	16'414	16'414
				8'338	8'338	16'676	1'014	1'014	2'028	9'352	9'352
				5'832	5'832	11'663	530	530	1'060	6'362	6'362
Total Chinderchrittli	9	456'560	342'420	31'267	31'267	62'533	4'280	4'280	8'561	35'547	35'547
unter 25	7	365'608	274'206	16'817	16'817	33'633	3'428	3'428	6'855	20'244	20'244
25 - 34	23	1'872'000	1'433'669	118'090	118'090	236'180	17'921	17'921	35'842	136'011	136'011
35 - 44	47	3'309'765	2'486'744	258'675	258'675	517'350	31'084	31'084	62'169	289'759	289'759
45 - 54	79	5'811'069	4'403'694	578'550	578'550	1'157'099	55'046	55'046	110'092	633'596	633'596
über 55	58	4'561'124	3'511'328	482'808	482'808	965'615	43'892	43'892	87'783	526'699	526'699
Total Gemeinde Davos	214	15'919'566	12'109'640	1'454'938	1'454'938	2'909'877	151'371	151'371	302'741	1'606'309	1'606'309
				3'501	3'501	7'001	625	625	1'250	4'126	4'126
				13'728	13'728	27'457	2'288	2'288	4'576	16'017	16'017
				18'234	18'234	36'468	2'261	2'261	4'521	20'495	20'495
45 - 54	9	611'789	449'521	59'009	59'009	118'019	5'619	5'619	11'238	64'628	64'628
über 55	11	1'009'858	792'933	109'028	109'028	218'057	9'912	9'912	19'823	118'940	118'940
Total Prättigau/Davos	26	2'158'412	1'656'363	203'501	203'501	407'001	20'705	20'705	41'409	224'205	224'205
über 55				8'455	8'455	16'911	0	0	0	8'455	8'455
Total Seniorenplan											
Verwaltung				8'455	8'455	16'911	0	0	0	8'455	8'455
				AN-%							
Kt. PK	Total ohne Prättigau	12'513'554	1'494'660	50.0%	1'494'660	2'989'321	155'651	155'651	311'302	1'650'311	1'650'311
Variante Swiss Life gemäss Kt. GR	Total ohne Prättigau	12'515'061	1'486'055	50.0%	1'486'055	2'972'110	264'514	264'514	529'062	1'750'569	1'750'603
Differenz		-1'507	8'605		8'605	17'211	-108'863	-108'897	-217'760	-100'258	-100'291
Swiss Life bisher mit 50:50 Sparbeiträge		11'197'499	941'468	50.0%	941'483	1'882'951	313'201	313'223	626'423	1'254'669	1'254'705
Differenz Kt. PK mit 50:50-Beitragsverhältnis vs. Swiss Life bisher mit 50:50 Sparbeiträge		1'316'055	553'192		553'178	1'106'370	-157'550	-157'572	-315'122	395'642	395'606

Altersklasse	Anzahl	AHV-Lohn	versicherter Lohn	Sparbeiträge Arbeitnehmende	Sparbeiträge Arbeitgebende	Sparbeiträge Total	Risikobeiträge Arbeitnehmende	Risikobeiträge Arbeitgebende	Risikobeiträge Total	Beiträge Arbeitnehmende	Beiträge Arbeitgebende
unter 25				3'620	3'620	7'241	646	646	1'293	4'267	4'267
25 - 34	26	1'813'324	1'364'815	111'236	111'236	222'471	17'060	17'060	34'120	128'296	128'296
35 - 44	47	3'248'249	2'512'872	258'627	258'627	517'254	31'411	31'411	62'822	290'038	290'038
45 - 54	40	3'040'221	2'393'401	312'776	312'776	625'552	29'918	29'918	59'835	342'694	342'694
über 55	25	2'186'531	1'756'738	241'551	241'551	483'103	21'457	21'457	42'913	263'008	263'008
Total Lehrerinnen/Revierförster	139	10'357'283	8'079'545	927'811	927'811	1'855'621	100'492	100'492	200'984	1'028'302	1'028'302

keine Mehrkosten bei Lehrpersonen/Revierförster, da diese schon bei der Kt. Pensionskasse mit einem 50:50-Beitragsverhältnis versichert sind.

Total Differenz Kt. PK mit Kt. Beitragsverhältnis vs. jetzige Lösung Swiss Life/Kt. PK

395'606

Auch bei der Teilvariante b) fallen die deutlich tieferen Risiko- und Kostenbeiträge der PKGR im Vergleich zur Swiss Life auf (rund -157'000 Franken für die Arbeitnehmenden und nochmals rund -157'000 Franken arbeitgeberseitig, ohne Lehrpersonen und Revierförster).

Der arbeitgeberseitig entstehende jährliche Mehraufwand für die im Vergleich zur heutigen Lösung höheren Sparbeiträge von 553'178 Franken kann durch diese tieferen Risikobeiträge deutlich reduziert werden. Für die Lehrpersonen und für die Revierförster fallen keine Zusatzkosten an, da sie wie bisher versichert bleiben.

Insgesamt fallen die arbeitgeberseitigen Zusatzkosten dieser Teilvariante b) im Vergleich zu a) um rund 37,5 % tiefer aus (orange Markierungen unten rechts: 395'606 Franken vs. 633'297 Franken).

Bei einem Wechsel der Pensionskasse ist zu bedenken, dass die neue Pensionskasse bzw. deren Rückversicherung Gesundheitsprüfungen durchführen kann. Die PKGR hat dies aber weitestgehend ausgeschlossen, vgl. Seite 9 in der Präsentation vom 19. Mai 2022 (siehe Aktenaufgabe).

2.2.3. Wechsel der bei der PKGR versicherten Mitarbeitenden zur Swiss Life (Variante 3)

Im gegenüber der Variante 2 umgekehrten Fall könnte ebenfalls eine einheitliche Vorsorgelösung realisiert werden. Es wären mit 139 Mitarbeitende auch weniger Personen von einem Wechsel betroffen als im umgekehrten Fall (nur Gemeinde Davos: 214 gemäss Datenstand Frühling 2022), siehe Spalte Anzahl in den Tabellen im Abschnitt 2.2.2.

Diese Lösung weist im Vergleich zu den zwei vorherigen Varianten folgende Probleme auf:

- Von einer Lösung mit günstigeren Risikobeiträgen würde in eine Vollversicherungslösung mit höheren Risikobeiträgen gewechselt. Dies ist sowohl für die Mitarbeitenden wie auch arbeitgeberseitig nachteilig. Es handelt sich hierbei um A-fonds-perdu-Beiträge, die abgesehen vom Leistungsereignis (z.B. Invalidität) für die wechselnden Mitarbeitenden keinen oder nur einen geringen Mehrwert haben. So wurde das Risiko von Beiträgen zu Lasten der Arbeitnehmenden, die im Falle einer Sanierung der PKGR zu leisten wären, sehr deutlich reduziert durch die Ausgliederung der bestehenden Rentenverhältnisse in ein geschlossenes Vorsorgewerk Gefäss, für welches der Kanton Graubünden garantiert. Der Vorteil einer Vollversicherung verliert dadurch für absehbare Zeit an Bedeutung und steht in einem fragwürdigen Kosten-Nutzen-Verhältnis.
- Zahlreiche Lehrpersonen arbeiten in einem Teilzeitpensum bei anderen Bildungsinstitutionen des Kantons Graubünden. Letztere sind oftmals auch bei der PKGR angeschlossen, so insbesondere das Zentrum für Sonderpädagogik Giuvaulta in Rothenbrunnen. Für Teilzeit-Arbeitsverhältnisse, bei denen die involvierten Arbeitgeber alle bei der PKGR angeschlossen sind, wendet die PKGR den Koordinationsabzug nur einmal auf Basis des Einkommens aus allen bei der PKGR versicherten Arbeitsverhältnissen an, also nicht pro Lohn des einzelnen Arbeitsverhältnisses. Dadurch erhöht sich der insgesamt versicherte Lohn für solche Teilzeitarbeitenden bei der PKGR deutlich. Eine solche Koordination mit der PKGR wäre nach einem Wechsel zur Swiss Life nicht mehr möglich und die Davoser Lehrkräfte mit Teilzeit-Arbeitsverhältnissen würden in ihrer Vorsorge schlechter gestellt. Dies würde auch die Attraktivität der Davoser Volksschule auf dem Arbeitsmarkt schwächen. Dieser Faktor wird in Zukunft noch wichtiger, da der Trend zu (mehreren) Teilzeitpensen anhält.

2.2.4. Komplett neue Vorsorgelösung für alle Mitarbeitenden (Variante 4)

Grundsätzlich wäre es auch denkbar, eine gänzlich neue Vorsorgelösung zu wählen und alle Mitarbeitenden der Gemeinde dort zu versichern. Dies hätte aber zur Folge, dass die Anzahl der vom Wechsel betroffenen Mitarbeitenden nochmals grösser wäre und somit auch mehr Härtefälle zu regeln wären, auch weil die aktuell schon bei der PKGR versicherten Mitarbeitenden aufgrund des kantonalen Rechts von Übergangslösungen beim Umwandlungssatz profitieren (siehe auch später folgende Ausführungen im Kapitel 3 unterhalb der Tabelle).

Zudem hätte diese Lösung zur Folge, dass Mitarbeitende mit mehreren Teilzeitarbeitsverhältnissen bezüglich versichertem Lohn und somit auch bezüglich Altersvorsorge schlechter abschneiden würden, weil bei mehreren Arbeitsverhältnissen mit verschiedenen Pensionskassen keine Kompensation beim Koordinationsabzug möglich ist.

Würde eine Lösung gewählt mit tieferen Sparbeiträgen als die PKGR, so würde sich auch die Vorsorge von Mitarbeitenden mit 100-%-Pensum verschlechtern, die bisher bei der PKGR versichert sind. Unabhängig vom Pensum ist dies gerade im Hinblick auf die im Bundesrecht verankerten Mitspracherechte der Mitarbeitenden problematisch. Ferner würde sich die Arbeitgeberattraktivität im Vergleich zu anderen Bündner Gemeinwesen verschlechtern. Wie sich schon mehrfach gezeigt hat, ist es auch für die Gemeinde Davos je länger je schwieriger, Stellen mit qualifizierten Mitarbeitenden besetzen zu können, sowohl für Tätigkeiten auf Stufe Sachbearbeitung wie auch auf Kadestufe.

Würde eine Drittlösung mit denselben Sparbeiträgen gewählt, so stellt sich die Frage, warum überhaupt zu einer Drittversicherung gewechselt werden soll, da die Gemeinde mit den bestehenden

Pensionskassen und deren Servicequalität zufrieden ist. Auch bezüglich Leistung fallen Swiss Life und die PKGR nicht ab. So landet die Swiss Life gemäss Pensionskassenrating 2022 in der Kategorie höchste Verzinsung bei Vollversicherungen auf dem 3. Platz. Die PKGR zählt bezüglich Administrations- und Vermögensverwaltungskosten zu den besten Pensionskassen und liegt weit unter dem Durchschnitt der verglichenen 76 Pensionskassen bzw. Vorsorgestiftungen, siehe <https://www.comparis.ch/altersvorsorge/saeule3a/pensionskassen-gebuehren> bzw. Aktenauflage, Ziffern 5 und 6. Und auch bezüglich Performance erzielt die PKGR Spitzenwerte, wie auch die Kantonsregierung in ihrer Botschaft an den Grossen Rat auf Basis des Jahres 2020 festgehalten hat (siehe auch Abschnitt 1.3 in diesem Antrag). Die Rendite konnte im Jahr 2021 auf 8,3 % gesteigert werden, siehe Aktenauflage Präsentation PKGR "Anpassungen der Pensionskassenlösung" vom 19. Mai 2022, Seite 4, oder auch <https://www.pkgr.ch/ueber-uns/kennzahlen/>). Die PKGR hat aufgrund der revidierten Gesetzesgrundlagen, der neuen Vorsorgelösung und der neuen Organisationsform als Sammeleinrichtung eine ausgezeichnete Struktur und Risikofähigkeit. Dank des versicherungstechnisch korrekten Umwandlungssatzes resultieren neu keine Pensionierungsverluste mehr. Die laufenden Renten sind vom Kanton unbefristet garantiert. Die Übergangslösung für die Pensionierungen der nächsten Jahre ist von der PKGR vorfinanziert. Die PKGR hat mit dieser Ausgangslage das Potenzial für eine nachhaltig höhere Verzinsung der Sparguthaben. Die aktiven Versicherten können dank eines Beteiligungsmodells vom Erfolg der PKGR profitieren.

2.3. Richtungsentscheid

Aufgrund dieser ausführlichen Auslegeordnung hat sich der Kleine Landrat im Rahmen einer Klausurtagung im Frühling 2022 grundsätzlich für den Wechsel zur PKGR ausgesprochen. Nebst der Garantie des Kantons für den Rentnerbestand und somit einer Verringerung des Risikos für Sanierungsbeiträge ist dem Kleinen Landrat auch das Leistungsniveau wichtig, welches bei einem Wechsel zur PKGR zu angemessenen Kosten mit einer Reihe von Gemeinwesen im Kanton vergleichbar wird. Zudem kann die für zahlreiche Mitarbeitende mit Teilzeitpensen sinnvolle Lösung bezüglich Koordinationsabzug weiterhin angewendet werden. Die Attraktivität als Arbeitgeber wird je länger je mehr auch von der beruflichen Vorsorge abhängig gemacht. Ferner wird mit dieser Lösung auch eine Effizienzsteigerung in der Lohnadministration erreicht, indem nicht mehr mit zwei verschiedenen Vorsorgeplänen und Pensionskassen gearbeitet werden muss.

Gleichzeitig hat der Kleine Landrat sich dafür entschieden, das bisherige altersunabhängige Beitragsverhältnis von 50:50 beizubehalten. Dies im Wissen, dass deswegen mehrere Pläne, also z.B. ein Standardplan, ein Maximalplan und ein Minimalplan (mit einzigem Unterschied bezüglich der Höhe der *Arbeitnehmenden*abzüge) nicht oder nur sehr erschwert und eingeschränkt möglich sind. Diese hälftige Aufteilung der Pensionskassenbeiträge zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgeber war Gegenstand intensiver politischer Diskussionen im Zuge der Gesundung der Gemeindefinanzen und soll bis auf Weiteres beibehalten werden. Zum Vergleich: bis und mit 2009 betrug der Arbeitgeberbeitrag der Gemeinde Davos bei der Swiss Life generell 75 %, im Jahr 2010 67 %, von 2011 bis 2013 zwischen 50 und 60 % gemäss kantonalem Niveau und ab 2014 generell 50 %. Auch gemeindenaher Betriebe wie z.B. das EWD, die SAMD oder das Spital Davos wenden generell eine 50:50 Aufteilung an. Unabhängig, ob ein Plan oder mehrere Pläne: Die Mitarbeitenden können in jedem Fall durch einen persönlichen Einkauf ihre Pensionskassen-Leistungen verbessern.

Der Kleine Landrat spricht sich somit für die im Abschnitt 2.2.2 beschriebene Variante 2, Teilvariante b) aus. Durch diesen Schritt ergeben sich im Vergleich zur Grobschätzung in der Finanzplanung Stand Herbst 2021 erheblich tiefere jährlich wiederkehrende Ausgaben für die Gemeinde als

Arbeitgeberin (700'000 Franken gemäss Grobschätzung, 395'606 Franken gemäss Variante 2 b), auf Basis des Datenstands per 1. Januar 2022).

3. Aktualisierte Berechnungen und detaillierte Auslegeordnung

Im Zuge dieses Richtungsentscheids wurde das weitere Vorgehen eingehend mit der Pensionskasse Graubünden besprochen, da es bei einem Wechsel einer Pensionskasse eine Reihe von Formalitäten zu beachten gilt. Dies erst recht, als dass im bestehenden Vorsorgeplan der Gemeinde bei der Swiss Life mehrere Arbeitgebende integriert sind.

Aufgrund des aktuellen Vertrags mit der Swiss Life mit einer festen Laufzeit bis 31. Dezember 2023 wäre ein Wechsel erst auf den 1. Januar 2024 möglich, also auf denselben Termin hin, an welchem auch die Stadt Chur ihre Vorsorgelösung anpasst. Gemeinsam mit der PKGR wurde ein Terminplan erarbeitet und in den Folgemonaten überarbeitet.

Um die finanziellen Folgen, sowohl für die Arbeitgebenden, wie auch für die Mitarbeitenden besser abschätzen zu können, hat die PKGR in Zusammenarbeit mit den externen Pensionskassenexperten Allvisa und auf Basis der aktuellsten Versichertendaten per Frühling 2022 Neuberechnungen durchgeführt.

Einerseits mit dem Ziel, pro versicherte Person ein persönliches Datenblatt zu erstellen, damit die Versicherten Beiträge und Leistungen von Swiss Life und PKGR vergleichen können. Ein Muster dieses Datenblatts ist enthalten in der Präsentation vom 16. September 2022 in der Aktenaufgabe, auf der Seite 28 von 31. Andererseits, um in Kenntnis der individuellen Auswirkungen

- Härtefälle/deutliche Schlechterstellungen zu identifizieren (z.B. Renteneinbussen bei älteren Versicherten kurz vor der Pensionierung),
- geeignete Gegenmassnahmen zur Besitzstandwahrung auszuarbeiten, und
- deren finanziellen Folgen quantifizieren zu können.

Auf der Basis dieser Daten wurde dann eine aktualisierte Detailberechnung vorgenommen und ausgewertet. Die Ergebnisse sind ersichtlich in der Präsentation des externen Pensionskassenexperten Allvisa vom 29. Juni 2022 / aktualisiert 30. August 2022, siehe Aktenaufgabe. Darin auf Seite 19 enthalten ist eine Übersicht der Mehrkosten pro Arbeitgeber, die auf der nächsten Seite in diesem Antrag abgebildet ist. Dabei handelt es sich zum einen um jährlich wiederkehrende Kosten (gelblich markiert), und zum anderen um einmalige Kosten, um Härtefälle abdecken zu können (rötlich markiert).

Auf Basis der aktualisierten Daten Stand Frühling 2022 ist für die Gemeinde Davos arbeitgeberseitig mit wiederkehrenden Kosten von rund 387'000 Franken zu rechnen. Insgesamt sind die Kosten nun etwas tiefer ausgefallen als in der Variante 2 b) gemäss Ausführungen im Abschnitt 2.2.2 (395'606 Franken).

Kosten (in TCHF)		davon Gemeinde Davos (AG)		davon Chinderchrattä (AG)		Region Prättigau / Davos (AG)	
Mehrkosten Sparbeiträge	1'116	1'089	545	27	13	116	58
Minderkosten ggü. Swiss Life: Risiko, Verwaltung, Teuerung, SIFO	-363	-316	-158	-47	-24	-2	-1
Total jährlich wiederkehrende Mehrkosten netto	753	773	387	-20	-10	114	57
Härtefälle Altersrente (22 Versicherte), Kosten im Zeitpunkt der Pensionierung	265	265				22	
Härtefälle IV-Rente (Altersrente)	88	88					
Total einmalige Mehrkosten für Härtefälle	353	353				22	
Ausgleich IV (benötigte Mittel PKGR)	38	38					
Ausgleich IV (Pensionierungsverlust)	10	10					
Total einmalige Mehrkosten für Ausgleich an PKGR	48	48					

Total jährlich wiederkehrende Mehrkosten für die Gemeinde Davos: CHF 387'000.

Total einmalige Mehrkosten für Gemeinde Davos: CHF 401'000.

Für Härtefälle fallen einerseits einmalig 401'000 Franken an. Diese Härtefälle betreffend mehrheitlich ältere Mitarbeitende, die kurze Zeit nach dem vorgesehenen Pensionskassen-Wechsel pensioniert würden. Deren Altersrente würde ohne Gegenmassnahmen tiefer ausfallen, weil der Umwandlungssatz der PKGR mit 4,7 % pauschal auf das ganze Altersguthaben in verschiedenen Fällen tiefer ist als der Mischsatz der Swiss Life (BVG-Obligatorium 6,2 % im Jahr 2022 bzw. 5,9 % im Jahr 2023 sowie überobligatorisch 4,7120 % in 2022 bzw. 4,4855 % in 2023 für Männer respektive 4,7626 % in 2022 bzw. 4,5411 % in 2023 für Frauen). Im Sinne der Besitzstandswahrung sollen für diese Mitarbeitenden dieselbe Rente ausgerichtet werden, die sie ohne Wechsel bei der Swiss Life erhalten hätten. Solche Härtefallentschädigungen oder Übergangsregelungen sind wegen der geforderten Besitzstandswahrung im öffentlichen Umfeld üblich. Auch bei der am 25. September 2022 vom Schweizer Stimmvolk genehmigten AHV-Revision ist eine jahrgangsabhängige Übergangsregelung vorgesehen (9 Jahrgänge ab Alter 55). Ebenso auch bei der Teilrevision des kantonalen Pensionskassengesetzes (Jahrgänge 1957-1966, mit sukzessiv sinkendem Umwandlungssatz, siehe Seite 50 in der Botschaft zur Teilrevision des Pensionskassengesetzes, Heft Nr. 2 / 2021-2022). Auch die Altersrenten der IV-Fälle würden ohne Härtefallmassnahmen tiefer ausfallen, da der Umwandlungssatz bei Personen mit einem relativ hohen Anteil an BVG-Altersguthaben aktuell tiefer ist bei der Swiss Life.

Andererseits wurden weitere Härtefälle identifiziert, die in der vorgängigen Tabelle nicht abgebildet sind. Diese sind auf das unterschiedliche Pensionierungsalter bei Frauen zurückzuführen. Geht die Swiss Life zum Zeitpunkt 1. Januar 2022 noch vom Rentenalter 64 für Mitarbeiterinnen aus, hat die PKGR das einheitliche Pensionsalter 65, da dieses schon seit vielen Jahren im Personalgesetz des Kantons verankert ist. Der Kleine Landrat wird deshalb für Frauen, die in den nächsten fünf Jahren nach dem Wechsel pensioniert werden (also bis Ende 2028), einen Ausgleich vorsehen. Hierfür ist mit weiteren einmaligen Kosten von rund 67'000 Franken zu rechnen. Diese werden aber nur ausgerichtet für Frauen, die bis zum ordentlichen Pensionierungsalter bei der Gemeinde Davos angestellt sind.

Total ist also von einmaligen Mehrkosten von 468'000 Franken auszugehen, die via Einmaleinlage des Arbeitgebers ausgeglichen werden sollen. Zum jetzigen Zeitpunkt ist aber die genaue Höhe noch nicht bestimmbar. Auf der einen Seite steigen die Sparbeiträge der Swiss Life bis zum voraussichtlichen Wechsel per 1. Januar 2024 an. Auf der anderen Seite werden z.B. durch absehbare Austritte vor der ordentlichen Pensionierung Minderkosten resultieren. Die Härtefallgelder

werden in diesen Fällen nicht ausgerichtet, sondern gelten wie schon erwähnt nur für Personen, die bei der Gemeinde Davos pensioniert werden. Zudem wird die Einmaleinlage nur gewährt bzw. bezahlt, wenn ein Rentenbezug getätigt wird. Beim Kapitalbezug wird kein Besitzstand gewährt und somit werden für die Gemeinde keine Kosten fällig. Die externen Vorsorgeexperten empfehlen, dass für die zu genehmigenden Kosten von 468'000 Franken ausgegangen und die Summe nicht aufgrund von Einzelfällen nach unten korrigiert wird.

Aufgrund eines Austausches mit der Geschäftsprüfungskommission wurde abgeklärt, ob ein Teil der Versicherten, welcher in einigen Jahren pensioniert wird, bei der Swiss Life verbleiben könnte. Wie aus der Aktenaufgabe hervorgeht, hat es die Swiss Life abgelehnt, nur die Versicherten mit Jahrgang 1966 und älter (mindestens Alter 58 im Jahr 2024) weiterhin bei sich zu versichern. Begründet wurde dies mit einer starken Verschlechterung der Altersstruktur und damit verbunden mit einer Finanzierungslücke in Bezug auf die Umwandlungssätze. Dies kann gemäss Swiss Life auch nicht durch die Erhebung von Zusatzbeiträgen kompensiert werden, weil dies der Tarif der Swiss Life nicht vorsieht.

Es ist vorgesehen, dass Renten für Personen, die bereits pensioniert sind oder bis Ende 2023 pensioniert werden, weiterhin von der Swiss Life ausgerichtet werden. Üblicherweise wechseln nur die aktiven und die invaliden Personen zur neuen Vorsorgelösung.

4. Informationen der Mitarbeitenden und Abstimmung

Aufgrund der Rechtsprechung des Bundesgerichts sind bei einem Pensionskassenwechsel die Mitarbeitenden in den Entscheidungsprozess obligatorisch miteinzubeziehen. Während bei privatrechtlichen Arbeitgebenden zwingend eine Befragung der Mitarbeitenden durchzuführen ist, ist bei öffentlich-rechtlichen Arbeitgebenden wenigstens eine Anhörung der Mitarbeitenden zu gewährleisten.


Wegen der Wichtigkeit der Vorsorgelösung für die Mitarbeitenden und wegen der höheren Lohnabzüge (als Folge der höheren Sparbeiträge) wollte der Kleine Landrat nicht bloss eine Anhörung durchführen, sondern einerseits persönlich informieren und andererseits darüber abstimmen lassen. Damit sind auch die Mitwirkungsrechte der Mitarbeitenden hinreichend berücksichtigt.

Die Mitarbeitenden der Gemeinde Davos (und des Vereins Chinderchrattä) wurden durch den Landammann mit Mail vom 24. August 2022 über die Vorlage und deren Hintergründe sowie über die folgenden Schritte schriftlich informiert. Die persönliche Information der Mitarbeitenden wurde am 16. September 2022 durchgeführt, mit dem Direktor der PKGR und dem externen Pensionskassenexperten Allvisa (siehe Präsentation in der Aktenaufgabe). Anschliessend wurde die elektronisch, via einer nur intern zugreifbare Seite auf www.mitwirken-davos.ch durchgeführte Abstimmung vom Landammann eröffnet. Diese zeitgemässe Vorgehensweise wurde durch eine grosse Unterstützung der gemeindeeigenen IT-Abteilung ermöglicht. Dank der persönlichen Betreuung durch die IT-Abteilung konnten alle Personen, die dies wünschten, an der Abstimmung teilnehmen, auch solche mit einem Arbeitsplatz ohne PC-Zugang oder mit wenig EDV-Erfahrung. Nach Ablauf der Abstimmungsfrist wurde das Abstimmungsergebnis mitgeteilt und auf die weiteren Schritte hingewiesen. Siehe E-Mails vom 24. August 2022, 19. September 2022 und 12. Oktober 2022 an die Mitarbeitenden der Gemeinde Davos und des Vereins Chinderchrattä in der Aktenaufgabe.

Aufgrund des persönlichen Logins und der Überprüfung der E-Mail-Adresse wurde technisch sichergestellt, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter jeweils nur 1 Stimme abgeben konnte.

Abstimmung über den potentiellen Wechsel der Pensionskasse

Für einen Wechsel der Pensionskasse ist die Zustimmung der Mitarbeiter:innen sowie vom Arbeitgeber notwendig. In der ersten Phase wird nun die Mitarbeiter:innen-Abstimmung durchgeführt. Für die Gemeinde Davos ist die Zustimmung des Grossen Landrates notwendig. Die Anträge und die Behandlung im Grossen Landrat können Sie via die Website der Gemeinde Davos sowie über den Stream der Landratsströmung mitverfolgen. Das Geschäft wird voraussichtlich im Januar 2023 vom Grossen Landrat beraten.



GEMEINDE DAVOS

Weitere Informationen

Hier gelangen Sie zu weiteren Informationen zum Wechsel der Pensionskasse der Gemeinde Davos.

ÖFFNEN

Mitarbeiter:innen-Abstimmung

Hier gelangen Sie zur Abstimmungsfrage

Abstimmungsfrage Gemeinde Davos

Wollen Sie dem Wechsel der Pensionskasse von der Swiss Life zur Pensionskasse Graubünden per 1. Januar 2024 zustimmen?

* Erforderlich

1. Antwort *

Ja
 Nein

Absenden

Die bei der Swiss Life-versicherten Mitarbeitenden der Gemeinde Davos haben anonym wie folgt abgestimmt:

Abstimmungsfrage Gemeinde Davos



Für den Pensionskassenwechsel zählt das absolute Mehr. Der Vorlage wurde demnach von Seiten der Mitarbeitenden mit einem Zweidrittelsmehr deutlich zugestimmt.

5. Information und Entscheid der anderen Institutionen in derselben Vorsorgelösung

Wie einleitend am Ende des Abschnitts 1.1. festgehalten, sind nebst der Gemeinde Davos auch die Region Prättigau/Davos und der Verein Chinderchrattä in demselben Vorsorgeplan der Swiss Life integriert. Grundsätzlich entscheidet jeder Arbeitgeber zusammen mit den jeweiligen Mitarbeitenden selbst, welcher Vorsorgelösung sie angeschlossen sind.

Die Arbeitgeber-Vertreter beider Institutionen wurden am 15. August 2022 und am 13. September 2022 informiert. Mit derselben Präsentation wurde auch die Geschäftsprüfungskommission des Grossen Landrates am 18. August 2022 über die Vorlage orientiert, siehe Präsentation vom 15. August 2022 in der Aktenauflage.

Die Mitarbeitenden des Vereins Chinderchrattä haben in demselben Zeitfenster und mit derselben Vorgehensweise wie die Mitarbeitenden der Gemeinde Davos, aber in einer separaten Abstimmung, der Vorlage mit 6:0 Stimmen zugestimmt.

Abstimmungsfrage Chinderchrattä



Die Mitarbeitenden der Region Prättigau-Davos haben in einer von der Region separat durchgeführten Abstimmung der Vorlage mit 19 Ja- zu 5 Nein-Stimmen zugestimmt siehe E-Mail vom 11. Oktober 2022 bzw. Protokollauszug der Präsidentenkonferenz der Region Prättigau/Davos vom 21. November 2022 in der Aktenauflage. Die Präsidenten-Konferenz der Region Prättigau-Davos hat arbeitgeberseitig dem Pensionskassenwechsel und der Übernahme der Härtefälle einstimmig am 21. November 2022 genehmigt. Die Region übernimmt somit die Lösung, falls diese von der Gemeinde Davos so beschlossen wird, siehe auch E-Mail vom 21. November 2022 sowie Auszug aus dem Protokoll zur Genehmigung durch die Präsidenten-Konferenz in der Aktenauflage.

6. Arbeitgeberseitige Zuständigkeiten für die Gemeinde Davos

Nach der Zustimmung durch die Mitarbeitenden der Gemeinde Davos hat nun die Gemeinde Davos arbeitgeberseitig darüber zu befinden, ob der Wechsel der Vorsorgelösung der Gemeinde Davos von der Swiss Life zur PKGR per 1. Januar 2024 genehmigt werden soll. Gemäss Art. 13 der kommunalen Personalverordnung (DRB 10.5) ist der Grosse Landrat für das Reglement der Pensionskasse und somit auch für Änderungen zuständig.

Wie im Kapitel 3 vorgängig aufgezeigt, entstehen durch den Wechsel zur PKGR wegen der höheren Sparbeiträge jährlich wiederkehrende Mehrausgaben von voraussichtlich 387'000 Franken (Stand Frühjahr 2022). Frei bestimmbare und jährlich wiederkehrende Mehrausgaben zwischen 300'000 bis 500'000 Franken unterliegen gemäss Art. 14 Abs. 1 lit. d) der Gemeindeverfassung dem fakultativen Referendum. Auch die in Abschnitt 1.4 beschriebene Anpassung der Vorsorgelösung der Stadt Chur wurde dem fakultativen Referendum unterstellt.

Die einmaligen Härtefall-Ausgleiche von voraussichtlich 468'000 liegen gemäss Art. 34 Abs. 2 lit. a) der Gemeindeverfassung grundsätzlich in der abschliessenden Finanzkompetenz des Grossen Landrates. Sie sind aber aufgrund der im öffentlich-rechtlichen Umfeld üblichen Besitzstandswahrung integraler Bestandteil des Wechsels, und werden somit gemeinsam mit dem Pensionskasenswechsel im Sinne der Einheit der Materie beantragt.

7. Erwägungen des Kleinen Landrates

Die ungleiche Behandlung von Mitarbeitenden in der Vorsorge der zweiten Säule ist aus Sicht des Kleinen Landrats unhaltbar. Der durchgeführte Variantenvergleich offenbart überwiegende Vorteile für den Wechsel aller Versicherten zur PKGR. Damit kann eine dauerhafte Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden der Gemeinde Davos im Bereich berufliche Vorsorge erreicht werden. Zudem schneidet die Variante sowohl kostenseitig wie auch im Hinblick auf administrativen Aufwand in der Verwaltung besser ab als eine Anpassung des bestehenden Vorsorgeplans der Swiss Life. Die jährlichen Minderausgaben gegenüber einer solchen Plananpassung kompensieren zudem die beim Wechsel zur Gewährung der Besitzstandswahrung für alle Angestellten notwendigen Ausgaben bereits nach kurzer Dauer. Das Risiko von Sanierungsbeiträgen ist zudem durch die vom Grossen Rat beschlossene kantonale Garantie für das separate Vorsorgewerk, indem die bestehenden Rentnerinnen und Rentner überführt wurden, deutlich gesunken, was die günstigere Lösung der PKGR gegenüber dem Vollversicherungsmodell der Swiss Life attraktiv macht.

Wie auch der Kanton und andere öffentliche Institutionen ist die Gemeinde Davos mit zunehmend komplexen Aufgabenstellungen konfrontiert und dabei darauf angewiesen, dass sie als Arbeitgeberin konkurrenzfähig bleibt. Die vom Grossen Rat fast einstimmig genehmigte Vorsorgelösung der PKGR leistet hierfür einen wichtigen Beitrag. Ein Wechsel aller Mitarbeitenden zur bestehenden Lösung der Swiss Life brächte demgegenüber gerade für die Volksschule gravierende Nachteile bei der ohnehin herausfordernden Findung geeigneter Lehrpersonen. Gleiches gilt je nach Ausgestaltung auch bei einem kompletten Wechsel aus den zwei bestehenden Verträgen zu einer gänzlich neuen oder gar eigenen Vorsorgeeinrichtung. Bei einer solchen Variante stellen sich im Weiteren noch mehr und noch komplexere Fragen in Bezug auf Besitzstandsgarantie und Härtefallregelungen. Zudem ginge der Vorteil der vorliegenden Lösung bei der PKGR verloren, dass die Gemeinde Davos ihre Mitarbeitenden gleich versichert wie zahlreiche andere Bündner Gemeinden und Institutionen und zwar bei einer modernisierten, leistungsstarken und kostengünstigen Vorsorgeeinrichtung, die die spezifischen Herausforderungen der Branche kennt. Es ist allerdings

unter dem Titel der Arbeitgeberattraktivität auch zu beachten, dass den Arbeitnehmenden mit dem Leistungsziel und dem Festhalten an den hälftigen Beiträgen auch mit der vorliegenden Anpassung alles andere als eine Luxuslösung, aber immerhin eine solide Vorsorgelösung angeboten wird.

Unter Würdigung all dieser Aspekte und nach intensiver Auseinandersetzung mit verschiedenen Lösungsvarianten erachtet der Kleine Landrat daher die auch von der Mehrheit der vom Wechsel betroffenen Mitarbeitenden befürwortete Versicherung aller Mitarbeitenden bei der PKGR als den geeignetsten Weg, die berufliche Vorsorge in der Gemeinde Davos zeitgemäss und so regeln, dass die Gleichbehandlung gewahrt und die Anstellungsbedingungen konkurrenzfähig sind.

Antrag an den Grossen Landrat:

Dem Wechsel der Vorsorgelösung von der Swiss Life zur Pensionskasse Graubünden per 1. Januar 2024 mit jährlich wiederkehrenden Kosten von rund 387'000 Franken und einem einmaligen Härtefall-Ausgleich von rund 468'000 Franken sei unter Vorbehalt des fakultativen Referendums zuzustimmen.

Gemeinde Davos

Namens des Kleinen Landrates

Philipp Wilhelm
Landammann

Michael Straub
Landschreiber



Aktenauflage

- Antrag an den Grossen Landrat zu seiner Sitzung vom 13. Januar 2011
- Beschlussprotokoll Grosser Rat 25. August 2021
- Übersicht über die Vorsorgepläne Swiss Life vs. PKGR
- Pensionskassenvergleich Comparis vom 8. September 2022
- Präsentation der PKGR "Anpassungen der Pensionskassenlösung" vom 19. Mai 2022
- Präsentation des Pensionskassenexperten Allvisa vom 29. Juni 2022 / 30. August 2022
- Präsentation PKGR - Allvisa, Information versicherte Personen vom 16. September 2022
- E-Mails vom 24. August 2022, 19. September 2022 und 12. Oktober 2022 an die Mitarbeitenden der Gemeinde Davos und des Vereins Chinderchrattä
- Präsentation Region Prättigau/Davos, Verein Chinderchrattä und GPK vom 15. und 18. August 2022 / 13. September 2022
- Ergebnis Abstimmung Mitarbeitende der Region Prättigau/Davos (E-Mail vom 11. Oktober 2022)
- Zustimmung Präsidentenkonferenz Region Prättigau/Davos (E-Mail vom 21. November 2022) sowie Auszug Protokoll zur Genehmigung durch die Präsidenten-Konferenz, datiert vom 30. November 2022
- E-Mail der Swiss Life vom 1. Dezember 2022 in Sachen Möglichkeit des Verbleibs der Jahrgänge 1966 und älter

Sitzung vom 20.12.2022
Mitgeteilt am 23.12.2022
Protokoll-Nr. 22-885
Reg.-Nr. S5.3

An den Grossen Landrat

Einführung eines Parkleitsystems

1. Veranlassung

Landrat Kevin Dieth reichte am 28. September 2017 ein von einem Hauptunterzeichner und 4 Mitunterzeichnern unterzeichnetes Postulat zum Thema Parkleitsystem ein:

In mehreren Städten der Schweiz wird bereits heute erfolgreich ein Parkleitsystem angewendet. In Davos wurde die Realisierung eines solchen Parkleitsystems schon einige Male angedacht. Autofahrer, die nach freien Parkplätzen suchen, können so bequem zu freien Parkmöglichkeiten gelotst werden, ohne unnötig lange, innerhalb der Stadt, nach freien Parkmöglichkeiten zu suchen und den Verkehr zu belasten.

Gerade für Davos wäre ein solches Parkleitsystem vor allem im Winter ein grosser Gewinn und ein weiterer Service an die Gäste. Es würde vielleicht auch schon genügen, wenn an 3-4 Standorten eine Infotafel erstellt wird, welche anzeigt, ob der Parkplatz oder das Parkhaus ausgebucht ist, ohne die Anzahl freier Parkplätze aufzuzeigen.

2. Stellungnahme des Kleinen Landrats zur Forderung des Postulats

2.1. Ausgangslage

An der Sitzung des Grossen Landrats vom 10. Oktober 2017 wurde das Postulat Kevin Dieth, eingereicht am 28. September 2017, betreffend Einführung eines Parkleitsystems, überwiesen. In diesem Postulat wird vom Kleinen Landrat verlangt, einen Bericht zur Realisierung eines Parkleitsystems mit baulichen Massnahmen und Kosten vorzulegen. Daraufhin wurde über den damaligen Regionalentwickler Stefan Steiner im Jahre 2018 der Firma Roland Müller ein Auftrag erteilt, ein Vorprojekt auszuarbeiten. Das Vorprojekt wurde in der Folge am 26. Juli 2018 abgeschlossen und am 31. Juli 2018 durch den Regionalentwickler Stefan Steiner im Kleinen Landrat präsentiert.

Die Gesamtkosten beliefen sich auf ca. CHF 1.2 Mio. Es wurde entschieden, dass in einem nächsten Schritt ein Gesamtverkehrskonzept erstellt werden soll. Daraus sollen Sofortmassnahmen, mittelfristige Massnahmen und langfristige Massnahmen hervorgehen. Die Zielsetzung war es, das Parkleitsystem zu den Sofortmassnahmen zuzuteilen. Das Gesamtverkehrskonzept mit diesen Massnahmen hätte dann im Jahre 2019 dem Grossen Landrat vorgelegt werden sollen. Diese Zeitvorstellung konnte daraufhin nicht eingehalten werden, da die Evaluation der möglichen Firmen für die Erarbeitung des Gesamtverkehrskonzeptes mehr Zeit in Anspruch nahm. Somit konnte die Vergabe des Gesamtverkehrskonzeptes an die Firma EWP erst im Januar 2020 vorgenommen werden. Darauf fanden sieben Sitzungen statt und der Schlussbericht lag im Juli 2021 vor. Das Ziel war dann den Schlussbericht im Grossen Landrat im Dezember 2021 zu präsentieren.

Doch auch dieses Datum konnte nicht eingehalten werden, da gleichzeitig Ende 2021 das Projekt KrL (Kommunales räumliches Leitbild) gestartet wurde und der Kleine Landrat entschieden hatte, das Gesamtverkehrskonzept in das Projekt KrL zu integrieren. Somit fand die Präsentation des Gesamtverkehrskonzeptes erst am 14. September 2022 in einer Orientierungsveranstaltung des Grossen Landrats statt.

Zwischenzeitlich wurde aber auch an einer neuen Lösung zur Umsetzung eines Parkleitsystems gearbeitet. So wurde vom Kleinen Landrat am 14. Dezember 2021 ein Kredit von CHF 45'000.00 bewilligt, um einen Pilotversuch am WEF-Jahrestreffen 2022 zu evaluieren. Das Konzept dieses Pilotversuchs sah vor, mit Kameralösungen die zur Verfügung stehenden Parkplätze für Limousinen-Fahrer zu visualisieren, damit der Parkplatzsuchverkehr unterbrochen werden kann. Der Pilotversuch wurde während dem WEF-Jahrestreffen im Mai 2022 durchgeführt. Die Visualisierung wurde über die Web-App-Lösung "Buddy" von DDO realisiert.

Der Pilotversuch hatte aufzeigen und belegen können, dass die Erfassung der Parkplätze mittels Kameras technisch sehr gut funktioniert. Der Kleine Landrat entschied daraufhin, dieses System der Firma ASE über die ganze Gemeinde offerieren zu lassen. Als Projektleiter wurde Patrik Gurini bestimmt. In den folgenden Abschnitten wird dieses Konzept mit allen baulichen Massnahmen und Kosten beschrieben.

2.2. Projektübersicht

Um die freien Parkplätze im Gebiet Davos anzeigen zu können, ist es vorgesehen, die grösseren Parkplätze und Parkhäuser mit Videokameras auszurüsten. Das System erkennt dann die nicht belegten Plätze und kann so die freien Kapazitäten ermitteln. Auf den Parkplätzen geschieht dies mit einer Vollabdeckung mit Videokameras, so dass je nach Grösse und Anordnung der Parkplätze zum Teil mehrere Videokameras pro Platz notwendig werden.

Bei den Parkhäusern wurden für den Pilotversuch Schnittstellen in die Schranken eingebaut, welche bei jeder Öffnung ein Signal an das System geben und so aus der Differenz der Ein- und Ausfahrten die Anzahl belegter Plätze errechnet werden kann. Wie sich während dieser Phase zeigte, kommt es in den Parkhäusern immer wieder vor, dass wegen technischen Problemen die Schranken geöffnet werden müssen und die Ein- und Ausfahrt frei ist. In dieser Zeit ist es dann nicht mehr möglich die Fahrzeuge zu zählen, die ein- oder ausfahren und auch nachdem die Schranken wieder in Betrieb genommen werden, ist es dem System nicht mehr bekannt, welche Anzahl Fahrzeuge sich im Parkhaus befindet. Aus diesem Grund wurde nach dem Pilotversuch entschieden, dass die Parkhäuser bei der Ein- und Ausfahrt ebenfalls mit Videokameras ausgerüstet werden müssen und so die Fahrzeuge gezählt werden können.

Angezeigt werden die freien Parkplätze den Verkehrsteilnehmenden zum einen via der schon in der Pilotphase genutzten Web-App-Lösung "Buddy" von DDO und zum anderen sollen Signalisationstafeln Auskunft geben. Solche Signalisationstafeln sollen bei den Zufahrten am See und beim Spital eine Komplettübersicht über alle Parkplätze und deren Belegung geben. Weiterführend soll die Feinverteilung mit Einzelwegweisern erfolgen. Die LED-Anzeigen sind so aufgebaut, dass die Anzahl freier Plätze pro Parkhaus oder Parkplatz angezeigt werden kann.

2.3. Investitionen

Die benötigten baulichen Massnahmen sind je nach Situation an den Standorten unterschiedlich, können aber generell folgendermassen zusammengefasst werden:

– *Parkhäuser*

Die Kameras übermitteln die Daten mittels einem Mobile-Modem, das vor Ort installiert wird. Dieses benötigt einen Stromanschluss, welcher ab der Hausinstallation des jeweiligen Standorts erstellt wird. Mit den Eigentümern der Parkhäuser wird für diesen Anschluss eine schriftliche Vereinbarung getroffen. Zu den installierten Kameras muss dann vom Modem aus eine Netzwerkverbindung erstellt werden. Hinzu kommt die Lieferung der Kameras und benötigten Komponenten inkl. die Aufsetzung, Inbetriebnahme und Lizenzkosten für das Betriebssystem.

– *Parkplätze*

Die Installationen erfolgen nach dem gleichen Prinzip wie bei den Parkhäusern, für die Installation der Kameras müssen aber Kandelaber gestellt und für die Verkabelung Rohranlagen erstellt werden.

– *Signalisation*

An den Standorten für die Signalisationen muss ein Stromanschluss erstellt werden. Die Kommunikation erfolgt wie bei den Kamerastandorten mittels einem Mobile-Modem.

2.4. Übersicht Investitionskosten

Die erforderlichen Kosten sind im Investitionsbudget 2023 im Konto 4006151.001 mit CHF 750'000.00 Franken enthalten.

Aufteilung der Investitionen:

Installation Kameras

Parkhaus Rätia

ASE, Kameras usw.		11'437.70
Elektroinstallationen		765.15
Baumeisterarbeiten		0
Div.		0
Total		12'202.85

Parkhaus Silvretta

ASE, Kameras usw.		17'199.70
Elektroinstallationen		1'530.30
Baumeisterarbeiten		0
Div.		0
Total		18'730.00

Parkhaus Symondpark

ASE, Kameras usw.		15'336.50
Elektroinstallationen		1'432.15
Baumeisterarbeiten		0
Div.		0
		16'768.65

Parkhaus Langlauf

ASE, Kameras usw.		12'816.30
Elektroinstallationen		765.15
Baumeisterarbeiten		0
Div.		0
Total		13'581.45

Parkhaus Arkaden

ASE, Kameras usw.		10'748.50
Elektroinstallationen		0
Baumeisterarbeiten		0
Div.		0
Total		10'748.50

Parkplatz See

ASE, Kameras usw.		3'306.40
Elektroinstallationen		3'835.10
Baumeisterarbeiten		4'500.00
Div.		0
Total		11'641.50

Parkplatz Parsenn

ASE, Kameras usw.		21'798.50
Elektroinstallationen		15'979.45
Baumeisterarbeiten		6'000.00
Div.		0
Total		43'777.95

Parkplatz Jakobshorn

ASE, Kameras usw.		35'174.80
Elektroinstallationen		9'526.92
Baumeisterarbeiten		8'500.00
Div.		0
Total		53'201.72

Parkplatz Migros Dorf

ASE, Kameras usw.		10'199.20
Elektroinstallationen		2'506.45
Baumeisterarbeiten		0
Div.		0
Total		12'705.65

Parkplatz Kongresshaus

ASE, Kameras usw.		26'720.40
Elektroinstallationen		9'679.20
Baumeisterarbeiten		12'000.00
Div.		0
Total		48'399.60

Parkplatz Panorama

ASE, Kameras usw.		25'697.20
Elektroinstallationen		4'650.35
Baumeisterarbeiten		8'500.00
Div.		0
Total		38'847.55

Parkplatz Sportzentrum

ASE, Kameras usw.		17'856.70
Elektroinstallationen		1'625.60
Baumeisterarbeiten		0
Div.		0
Total		19'482.30

Parkplatz Metz

ASE, Kameras usw.		2'154.00
Elektroinstallationen		0
Baumeisterarbeiten		0
Div.		0
Total		2'154.00

Parkplatz Pischa

ASE, Kameras usw.		27'300.00
Elektroinstallationen		6'055.85
Baumeisterarbeiten		6'500.00
Div.		0
Total		39'855.85

Parkplatz Rinerhorn 1+2

ASE, Kameras usw.		24'447.90
Elektroinstallationen		4'169.10
Baumeisterarbeiten		6'500.00
Div.		0
Total		35'117.00

Parkplatz Rinerhorn 3+4

ASE, Kameras usw.		28'702.00
Elektroinstallationen		5'288.30
Baumeisterarbeiten		6'500.00
Div.		0
Total		40'490.30

Total Lieferung und Installationen		417'704.87
---	--	-------------------

Signalisation

Software		16'198.10
-----------------	--	------------------

Signal Galerie

Signal Galerie See		23'936.00
Anschluss 230+Netzwerk (LWL)		8'000.00
Baumeisterarbeiten		7'000.00
Total Signal Galerie See		38'936.00

Signal Spital

Signal Spital		23'936.00
Anschluss 230+Netzwerk (LWL)		8'000.00
Baumeisterarbeiten		7'000.00
Total Signal Galerie See		38'936.00

Signal Einzelwegweiser

Signal Einzelwegweiser	Total 16 Stück	153'600.00
Anschluss 230+Netzwerk (LWL)		56'000.00
Baumeisterarbeiten		65'000.00
Total Signal Galerie See		274'600.00

Total Signale		329'734.10
----------------------	--	-------------------

Total Installationen		747'438.97
-----------------------------	--	-------------------

2.5. Betriebskosten

Die jährlichen Betriebskosten belaufen sich auf rund CHF 60'000.00. Darin enthalten sind die Kosten für den Betrieb der Plattform, für Lizenzen, Support und die Abos für die SIM-Karten in den Mobile-Modems.

3. Schlussfolgerung

Aufgrund des positiv verlaufenen Pilotprojekts und der dabei gemachten Erfahrungen erachtet der Kleine Landrat das eingesetzte System als das geeignete und empfiehlt die vorgeschlagene Lösung umzusetzen.

Antrag an den Grossen Landrat:

1. Der Kredit in der Höhe von CHF 750'000.00 (Preisstand November 2022) für die Einführung eines Parkleitsystems sei zu genehmigen.
2. Aufgrund der voranstehenden Ausführungen sei das Postulat von Landrat Kevin Dieth und Mitunterzeichnern betreffend Parkleitsystem vom 28. September 2017 abzuschreiben.

Gemeinde Davos

Namens des Kleinen Landrates



Stefan Walser
Statthalter



Michael Straub
Landschreiber



Beilage/n

- Postulat Kevin Dieth betreffend Parkleitsystem

Mitteilung an

- Technische Betriebe, Patrick Gurini
- Finanzverwaltung, Martin Raich

Postulat Parkleitsystem

Ausgangslage:

In mehreren Städten der Schweiz wird bereits heute erfolgreich ein Parkleitsystem angewendet. In Davos wurde die Realisierung eines solchen Parkleitsystems schon einige Male angedacht. Autofahrer, die nach freien Parkplätzen suchen können so bequem zu freien Parkmöglichkeiten gelotet werden, ohne unnötig lange innerhalb der Stadt nach freien Parkmöglichkeiten zu suchen und den Verkehr zu belasten.

Gerade für Davos wäre ein solches Parkleitsystem vor allem im Winter ein grosser Gewinn und ein weiterer Service an die Gäste. Es würde vielleicht auch schon genügen, wenn an 3-4 Standorten eine Infotafel erstellt wird, welche anzeigt ob der Parkplatz oder das Parkhaus ausgebucht ist, ohne die Anzahl freier Parkplätze aufzuzeigen.

Aus diesen Gründen richte ich folgendes Postulatsanliegen an den Kleinen Landrat:

Der kleine Landrat präsentiert einen Bericht über die Realisierung eines Parkleitsystems, der die nötigen baulichen Massnahmen, sowie die Kosten eines solchen Systems enthält.



Kevin Dieth
Davos, 20. September 2017

