

2015.FPI.000080

Vortrag des Gemeinderats an den Stadtrat

(Vernehmlassungsversion vom 30. März 2016)

Reglement vom 1. März 2012 über die Personalvorsorgekasse der Stadt Bern (Personalvorsorgereglement; PVR; SSSB 153.21): Totalrevision: Wechsel zum Beitragsprimat; Botschaft an die Stimmberechtigten

1. Das Wichtigste in Kürze

1.1. Anlass der Revision

Im Januar 2012 wurde die Motion „Die Zukunft der städtischen Pensionskasse sichern!“ eingereicht und am 1. März 2012 mit SRB 2012-073 vom Stadtrat erheblich erklärt. Darin wird der Gemeinderat aufgefordert, dem Stadtrat bis spätestens 31. März 2016 ein Reglement vorzulegen, das den Wechsel der Personalvorsorgekasse der Stadt Bern (PVK) vom Leistungs- zum Beitragsprimat vorsieht.

1.2. Erarbeitung der Revision

Im Rahmen des schrittweisen Vorgehens gemäss dem 3-Phasen-Modell (s. Ziffer 4.1 nachstehend) beauftragte der Gemeinderat im März 2015 eine Arbeitsgruppe mit der Ausarbeitung einer Vorlage für den Primatwechsel. Die Arbeitsgruppe wurde vom Direktor für Finanzen, Personal und Informatik geleitet und bestand aus Vertreterinnen und Vertretern der Verwaltung, den grössten angeschlossenen Arbeitgeberinnen (ewb und BERNMOBIL) sowie den Personalverbänden (Personalverband der Stadt Bern und vpod). Die Arbeitsgruppe wurde vom Geschäftsführer der PVK und dem Experten für berufliche Vorsorge der PVK begleitet, welche um die fachliche Erarbeitung des neuen Vorsorgeplans besorgt waren, die notwendigen Berechnungen und Vergleiche anstellten und die Beschlüsse der Arbeitsgruppe in einem Arbeitspapier festhielten. Die Erarbeitung Reglements- und Verordnungstexte sowie des Stadtratsvortrags erfolgte danach in enger Zusammenarbeit der PVK mit der Stadtverwaltung.

1.3. Inhalt der Revision; Wechsel zum Beitragsprimat und weitere Punkte

Aufgrund der bundesrechtlichen Bestimmungen zu öffentlichen Vorsorgeeinrichtungen kann der Stadtrat als politische Behörde nur entweder die Leistungen oder die Finanzierung des neuen Vorsorgeplans der PVK festlegen. Der andere Part obliegt der Verwaltungskommission als oberstes paritätisches Kassenorgan. Im heutigen Reglement vom 1. März 2012 über die Personalvorsorgekasse der Stadt Bern (Personalvorsorgereglement; PVR; SSSB 153.21) mit Leistungsprimatplan legt der Stadtrat die Leistungen fest. Konsequenterweise muss er für den neuen Vorsorgeplan im Beitragsprimat nun die Beiträge festlegen. Wegen dieses grundlegenden Wechsels muss das bisherige Personalvorsorgereglement totalrevidiert werden. Der Entwurf für ein neues Personalvorsorgereglement bildet Teil dieser Vorlage (Beilage 1). Damit der Stadtrat in Kenntnis der gesamten Vorsorgesituation beschliessen kann, wird ihm der Entwurf für eine Personalvorsorgeverordnung zu Kenntnis gebracht (Beilage 2). Der Erlass dieser Verordnung, in der die Leistungen festgelegt werden, liegt in der Kompetenz der Verwaltungskommission der PVK.

Die Totalrevision enthält folgende Schwerpunkte:

1. Wechsel des Leistungsprimatplans ins Beitragsprimat unter folgenden Bedingungen:
 - Verbesserung der Leistungen für Mitarbeitende mit tiefen Einkommen;
 - Beibehaltung des Leistungsniveaus für die übrigen Mitarbeitenden;

- Keine Erhöhung der Gesamtbeitragsbelastung für die Arbeitgeberinnen und die versicherten Mitarbeitenden;
 - Kompromiss in Bezug auf die finanzielle Tragbarkeit für die Arbeitgeberinnen und die Besitzstände für die versicherten Mitarbeitenden.
2. Überführung der versicherten Mitarbeitenden des heutigen Beitragsprimatplans in den neuen Vorsorgeplan.
 3. Moderate Öffnung der PVK für andere Arbeitgeberinnen.

1.4 Was ist nicht Inhalt der Revision?

- Eine weitere Senkung des technischen Zinssatzes und
- die Senkung des Umwandlungssatzes wegen steigender Lebenserwartung:

Beide Themen sind nicht Teil der Vorlage, weil sie nichts mit der Primatfrage zu tun haben. Kann der notwendige Vermögensertrag nicht mehr erwirtschaftet werden oder steigt die Lebenserwartung an, reicht auch im heutigen Leistungsprimat die Finanzierung nicht aus, um die Renten in gleicher Höhe - im Falle der höheren Lebenserwartung noch über einen längeren Zeitraum - auszurichten. Die PVK würde weiter in Unterdeckung fallen und müsste mit entsprechenden Massnahmen (Leistungskürzungen, Beitragserhöhungen oder Kombinationen) ihr finanzielles Gleichgewicht wieder herstellen.

- Der Altersrücktritt bzw. das Rücktrittsalter für die einzelnen Arbeitsverhältnisse:

Die PVK ermöglicht mit der Ausgestaltung der Kassenerlasse (PVR und Verordnungen) eine flexible Alterspensionierung vom 58. bis zum 70. Altersjahr. Das ordentliche Rentenalter liegt bei 63 Jahren. Wann und unter welchen Voraussetzungen die Beendigung von Arbeitsverhältnissen aus Altersgründen zu erfolgen hat, ist demgegenüber Sache der Anstellungsbedingungen der jeweiligen Arbeitgeberinnen. So kann die Stadt Bern für ihre Mitarbeitenden im Personalreglement einen allfälligen Altersrücktritt unabhängig vom Kassenreglement festlegen. Solange dieser nicht früher als im 63. Altersjahr erfolgt, erleiden die versicherten Mitarbeitenden keine Einbussen bei ihren Altersleistungen.

1.5. Kosten der Revision

1.5.1. Berechnete Kosten für einen Primatwechsel 2010

Im Hinblick auf die Reglementsrevision 2012 wurden Überlegungen zu einem möglichen Primatwechsel angestellt. Die entsprechenden Kosten wurden 2010 in Höhe von rund 651,4 Mio. Franken berechnet und ausgewiesen. Die Berechnung setzte sich wie folgt zusammen:

<i>Übergangseinlagen</i> für Besitzstände:	158,0 Mio. Franken
<i>Ausfinanzierung</i> der PVK auf den Deckungsgrad von 100 Prozent:	87,5 Mio. Franken
Bildung der notwendigen <i>Wertschwankungsreserve</i> :	<u>405,9 Mio. Franken</u>
Total Kosten für den Primatwechsel im Jahr 2010:	651,4 Mio. Franken

1.5.2. Einmalige Kosten für den Primatwechsel und das neue Vorsorgemodell

Durch das Vorgehen gemäss dem 3-Phasen-Modell (siehe Kapitel 4.1.) werden die Auswirkungen und Kosten der einzelnen Themenbereiche transparenter und besser verständlich.

Mit dem neuen Vorsorgemodell werden die Kosten gegenüber der Vorlage 2010 deutlich kleiner. Die *Übergangseinlage* reduziert sich im Vergleich mit dem Vorschlag 2010 um rund 90 Mio. Franken und beträgt neu noch 68.3 Mio. Franken. Die *Behebung der Unterdeckung* und die Bildung der *Wertschwankungsreserven* sind für den Primatwechsel nicht notwendig.

Übergangseinlagen für Besitzstände	<u>68,3 Mio. Franken</u>
Total Kosten für den Primatwechsel neu (Berechnung 2014)	68,3 Mio. Franken

1.5.3. Wiederkehrende Kosteneinsparung im neuen Vorsorgeplan (s. Ziffer 5.5)

Aufgrund der Konzeption des neuen Vorsorgeplans entsteht eine Einsparung bei den jährlichen Beiträgen von insgesamt 4,4 Mio. Franken.

Beitragsentlastung aus dem Wechsel vom Leistungsprimatplan	5,2 Mio. Franken
Beitragsbelastung aus dem Wechsel vom alten Beitragsprimatplan	<u>- 0,8 Mio. Franken</u>
Total jährlich wiederkehrende Beitragsentlastung	4,4 Mio. Franken

Entlastet werden

die versicherten Mitarbeitenden mit	0,1 Mio. Franken
die Arbeitgeberinnen mit	4,3 Mio. Franken

1.5.4. Gesamtkostenbetrachtung des Primatwechsels

Die Kosten für die Übergangseinlagen können den Einsparungen bei den Beiträgen gegenübergestellt werden. Werden die Einsparungen der Arbeitgeberinnen von jährlich 4,3 Mio. Franken mit dem technischen Zinssatz von 2,75 Prozent kapitalisiert, wird die Übergangseinlage von 68,3 Mio. Franken innerhalb von 13 Jahren amortisiert.

Die auf die Stadt entfallenden Kosten für die Übergangseinlage von 40,5 Mio. Franken stellen eine gebundene Ausgabe dar. Aus dem Ertragsüberschuss des Jahrs 2015 soll dieser Betrag gemäss Antrag des Gemeinderats an den Stadtrat in eine Spezialfinanzierung mit dem entsprechenden Spezialfinanzierungsreglement eingelegt werden. Damit wäre der Primatwechsel, soweit die Stadt Bern betreffend, bereits finanziert.

Wird gegen das totalrevidierte Reglement kein Referendum ergriffen, könnten sich die Stimmberechtigten somit zur Ausgabe von 40,5 Mio. Franken nicht äussern, obwohl eine Ausgabe in dieser Höhe in aller Regel obligatorisch den Stimmberechtigten unterbreitet werden muss. Aus diesem Grund beantragt der Gemeinderat dem Stadtrat, die Totalrevision des PVR freiwillig den Stimmberechtigten vorzulegen.

1.6. Stellungnahme der Sozialpartner

Beide Seiten der Sozialpartnerschaft - seitens der Stadt wie auch seitens der angeschlossenen Organisationen - stehen hinter dieser Vorlage. Die positiven und negativen Aspekte der Revision sind für beide Seiten austariert. Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat im Sinne dieser sozialpartnerschaftlichen Einigung, der Revisionsvorlage in allen wesentlichen Punkten zuzustimmen.

2. Leistungs- und Beitragsprimat

2.1. Allgemeines

2.1.1. Eigenschaften, Vor- und Nachteile

Leistungs- und Beitragsprimat sind gleichwertig. Beide Primat haben jedoch vor allem wegen ihres unterschiedlichen Finanzierungssystems Vor- und Nachteile. Die wesentlichen Unterschiede lassen sich vereinfacht wie folgt darstellen:

	Leistungsprimat	Beitragsprimat
Leistungen	fix	variabel
Beitragsverwendung	variabel	fix

Vor- und Nachteile des Primats aus Sicht der versicherten Mitarbeitenden:

	Leistungsprimat	Beitragsprimat
Vorteile	Leistungen wachsen mit dem Einkommen (Inflationsschutz) Realwert der Altersleistungen ist schon in jungen Jahren bekannt (Transparenz)	Einfacher und transparenter Sparprozess (analog Bankkonto) Weniger (versteckte) Solidaritäten Anlagechancen Problemlose Pensenänderungen
Nachteile	Intransparenter Sparprozess (Barwert der erworbenen Leistung) Versteckte Solidaritäten in den ordentlichen Beiträgen und Nachzahlungen bei Lohnerhöhungen	Vorsorgeziel (Rente in % vom Einkommen) schwieriger anzuvisieren Inflationsrisiko liegt bei den versicherten Mitarbeitenden Anlagerisiko

Vor- und Nachteile des Primats aus Sicht der Vorsorgeeinrichtung:

	Leistungsprimat	Beitragsprimat
Vorteile	Vorsorgeziel für die versicherten Mitarbeitenden einfach definierbar und konsequent ansteuerbar (aber: keine absolute Garantie)	Flexibilität bei schwankenden Kapitalmarkterträgen (Verzinsung der Vorsorgekapitalien der versicherten Mitarbeitenden)
Nachteile	Inflations- und Zinsrisiken liegen bei der Vorsorgeeinrichtung Erhöhtes Sanierungsrisiko, da Leistungen fix Kmplizierter in der Administration als Beitragsprimat (Pensen-Änderungen)	Hohe Vorsorgekosten für ältere Versicherte werden transparent (altersabgestufte Beiträge)

Ob das Beitragsprimat generell als gleichwertige Lösung zum Leistungsprimat empfunden wird, hängt im Wesentlichen von der Ausgestaltung des Wechsels selbst ab und davon, inwiefern die dem Leistungsplan unterstellten Annahmen über die Vermögenserträge und die Lohnentwicklung eintreffen. Deshalb müssen dem neuen Vorsorgeplan möglichst realistische Annahmen zu Grunde liegen, damit nicht die Risiken des Primats überwiegen sondern auch gute Chancen bestehen, dass die Leistungsziele längerfristig erreicht werden können. Die Grundlage dazu wurde bei der PVK mit der Senkung des technischen Zinssatzes und der Ausfinanzierung per 1. Januar 2015 geschaffen.

2.1.2. Verbreitung

Die folgende Tabelle zeigt die Entwicklung der Anzahl Vorsorgeeinrichtungen (VE) je Primat in den Jahren 2004 bis 2013. Zwei Drittel der Vorsorgeeinrichtungen mit Leistungsprimatplänen sind in dieser Periode verschwunden. Die Gründe dafür sind die mangelnde Transparenz des Leistungsprimats im Sparprozess gegenüber dem Beitragsprimat, die mangelnde Flexibilität in Bezug auf die veränderten Arbeitsbedingungen (flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitarbeit, schwankende Arbeitspensen usw.) und die ungewollten Solidaritäten zwischen jüngeren und älteren versicherten Mitarbeitenden. Nicht zuletzt spielen auch Überlegungen zur Einsparung von Personalkosten und zu einfacheren Sanierungsmöglichkeiten eine Rolle. Allerdings nahm auch die Anzahl der Vorsorgeeinrichtungen mit Beitragsprimatplänen ab: Aufgrund der immer höheren Komplexität in der berufli-

chen Vorsorge werden vor allem firmeneigene Vorsorgeeinrichtungen aufgelöst und die Arbeitgeberinnen schliessen sich einer Sammeleinrichtung an.

Jahr	Anteil Leistungsprimat		Anteil Beitragsprimat		Anteil VE mit gemischtem Planangebot		
	VE	Versicherte	VE	Versicherte	VE	Versicherte im LP	Versicherte im BP
2004	268	438 535	1 948	2 031 135	91	243 398	325 529
2005	243	387 062	1 863	1 780 176	87	289 847	594 629
2006	217	377 205	1 839	1 877 185	84	256 957	626 694
2007	191	323 908	1 791	2 027 957	79	248 008	612 865
2008	165	265 583	1 757	2 238 824	74	202 465	613 596
2009	156	269 829	1 719	2 258 400	75	195 669	611 451
2010	140	271 624	1 685	2 300 296	72	181 094	628 511
2011	125	253 700	1 646	2 373 445	64	183 928	655 579
2012	102	238 869	1 579	2 414 770	62	182 979	687 124
2013	85	211 073	1 507	2 527 224	56	174 785	693 184

Quelle: Bundesamt für Statistik, Statistik Primate Stand 18.12.2013

Die PVK bietet heute einen Hauptleistungsplan im Leistungsprimat und einen Beitragsprimatplan für besondere Anstellungsverhältnisse an. Deshalb gehört die PVK zu den Vorsorgeeinrichtungen mit gemischtem Planangebot.

2.1.3. Solidaritäten

Für die Vorsorgeeinrichtungen gilt grundsätzlich der Versicherungsgedanke. Ein Risiko bzw. ein Schaden, den eine einzelne versicherte Person erleidet, wird durch die Gemeinschaft getragen. Für die Versichertengemeinschaft stellt sich die Frage, wie viel Solidarität sie tragen will und kann. Solidaritäten können bestehen zwischen

- jungen und älteren Mitarbeitenden (Beiträge nicht oder zu wenig altersabhängig),
- gesunden und kranken Mitarbeitenden (Risikobeiträge),
- Rentenbeziehenden, die früher sterben und jenen, die länger leben,
- Mitarbeitenden mit kurzer Versicherungsdauer und Mitarbeitenden mit langer Versicherungsdauer (Lohnerhöhungsnachzahlungen kosten unabhängig von der Versicherungsdauer immer gleich viel),
- Mitarbeitenden mit flacher Lohnkarriere und Mitarbeitenden mit steiler Karriere (wenn in den ordentlichen Beiträgen eine Lohnentwicklung eingerechnet ist),
- Mitarbeitenden mit tieferem Leistungsanspruch und Mitarbeitenden mit hohem Leistungsanspruch (wer es sich leisten kann, geht vorzeitig in Pension und hat Anspruch auf eine kollektiv finanzierte Überbrückungsrente),
- alleinstehenden Mitarbeitenden und Mitarbeitenden mit Familie (Todesfallkapital, Hinterlassenenleistungen, Alter der Partnerinnen, Partner und Kinder).

Je nach Ausgestaltung der Finanzierung trägt die Gemeinschaft der Versicherten mehr oder weniger Solidaritäten. Man findet im Leistungsprimat mehr „versteckte“ Solidaritäten, die in der heutigen Gesellschaft immer weniger akzeptiert sind.

2.1.4. Kosten

2.1.4.1. Kosten für den Leistungsplan

Die Kosten für die Versicherungsleistungen hängen von der Zahl, der Leistungshöhe und dem Eintrittszeitpunkt der Vorsorgefälle ab, nicht aber vom Versicherungsprimat. Die Art des Primats spielt erst dann eine Rolle, wenn es um die Sanierung einer Vorsorgeeinrichtung geht. Im Bei-

tragsprimat gibt es mehr und auch einfachere Sanierungsmöglichkeiten als im Leistungsprimat; dies vor allem, weil im Beitragsprimat keine Leistungsversprechen abgegeben werden.

Bezüglich der Kosten gilt ein einfacher Grundsatz: Ein Franken Rente kostet unabhängig vom Primat einen Franken. Sofern in einem neuen Beitragsprimat gleich hohe Beiträge bezahlt werden, wie im Leistungsprimat, können auch dieselben Leistungen erzielt werden.

Einzig über die Aufteilung der Kosten lässt sich diskutieren: Welcher Anteil eines Rentenfrankens wird durch die versicherten Mitarbeitenden bezahlt? Wie hoch ist der Beitrag der Arbeitgeberinnen und wieviel trägt der Vermögensertrag bei? Andere Finanzierungsquellen gibt es nicht.

2.1.4.2. Kosten der Übergangseinlage aufgrund des Primatwechsels

Kosten entstehen allerdings beim Übergang vom Leistungsprimat ins Beitragsprimat. Weil durch den Übergang von der kollektiven zur individuellen Finanzierung die Solidaritäten der jungen versicherten Mitarbeitenden zu den älteren versicherten Mitarbeitenden wegfallen, erreichen die älteren versicherten Mitarbeitenden mit dem bisher angesparten Altersguthaben und den künftigen Beiträgen inklusive Zins das bisher anvisierte Leistungsziel nicht mehr. Ihnen fehlt auf ihrem Alterskonto der Solidaritätsbeitrag, den sie selbst einmal für die älteren Mitarbeitenden bezahlt haben. Damit diese versicherten Mitarbeitenden nach dem Primatwechsel ihren bisherigen Rentenanspruch wieder erreichen können, benötigen sie ein zusätzliches Startkapital - die sogenannte Übergangseinlage.

2.1.4.3. Kosten für die mittelfristige Sicherstellung des Leistungsniveaus

Startet eine Vorsorgeeinrichtung in Unterdeckung in ein Beitragsprimat, besteht die Gefahr, dass sie die dem neuen Vorsorgeplan unterstellte Verzinsung (z.B. bei der PVK heute 2,75 Prozent) der Altersguthaben nicht gewähren kann. Damit würden die versicherten Mitarbeitenden von Beginn weg durch Minderverzinsungen an der Sanierung beteiligt und erreichten das vorgesehene Leistungsziel des Beitragsprimatplans vorerst nicht mehr. Diese Gefahr ist umso grösser, wenn das Verhältnis der Vorsorgekapitalien der versicherten Mitarbeitenden zu jenen der Rentenbeziehenden unvorteilhaft ist, wie momentan bei der PVK. Daher stand bereits im Jahr 2010 die Forderung der Personalverbände im Raum, die PVK zusammen mit dem Primatwechsel auszufinanzieren und mit einer ausreichenden Wertschwankungsreserve auszustatten.

2.1.5. *Primatformen*

2.1.5.1. Reines Beitragsprimat

Im reinen Beitragsprimat sind die Beiträge reglementarisch festgelegt (in Prozentsätzen des versicherten Lohns). Die Beiträge entwickeln sich entsprechend der Altersstruktur der versicherten Mitarbeitenden und im gleichen Ausmass wie die versicherten Löhne. Sie sind im Voraus planbar. Die Finanzierung im reinen Beitragsprimat ist dadurch transparent.

Die Alters-, Invaliden- und Todesfalleistungen sind zwar reglementarisch geregelt, hängen jedoch nicht wie im Leistungsprimat vom versicherten Lohn ab. Vielmehr hängen sie vom Sparprozess ab, insbesondere von den künftigen Beiträgen und den Zinsgutschriften. Das Leistungsniveau ist damit nicht im Voraus bestimmbar (geringe Transparenz).

Im reinen Beitragsprimat kann es keine Unterdeckung geben, weil die Leistungen immer nur dem Sparguthaben entsprechen. Dieses schwankt wegen den unregelmässigen Vermögenserträgen und in der Konsequenz verändern sich auch die Leistungen dauernd.

2.1.5.2. Reines Leistungsprimat

Im reinen Leistungsprimat sind die Alters-, Invaliden- und Todesfalleistungen reglementarisch - meistens in Prozent des versicherten Lohns - festgelegt. Bei Annahme stabiler Lohnverhältnisse

kann die Höhe der künftigen Leistungen deshalb relativ einfach und auf Jahre hinaus abgeschätzt werden. Die Leistungen im reinen Leistungsprimat sind transparent.

Die Finanzierung richtet sich nach den garantierten Leistungen und hängt entscheidend von jenen Parametern ab, welche die Leistungsgarantien beeinflussen (z.B. die künftig erwarteten Lohnerhöhungen). Die notwendige Finanzierung unterliegt somit Schwankungen und kann nicht im Voraus mit bestimmten Beitragssätzen festgelegt werden (geringe Transparenz).

Im reinen Leistungsprimat kann es keine Unterdeckung geben, weil die Finanzierung laufend den neuen Verpflichtungen angepasst wird. Nach einem schlechten Börsenjahr, müsste der Fehlbetrag unmittelbar über höhere Beiträge kompensiert werden.

2.1.5.3. Das Mischprimat

In der Praxis sind anstelle eines reinen Leistungs- oder Beitragsprimats häufig Mischformen anzutreffen, bei denen der Vorsorgeplan Elemente beider Primats-Typen enthält. Dies trifft auch für die PVK zu. Obwohl der Hauptplan der PVK als Leistungsprimat konzipiert ist, wurden sowohl die Leistungen, wie auch die Beiträge im Personalvorsorgereglement (PVR) und in der Personalvorsorgeverordnung (PVV) verankert. Ein Mischprimat mit Schwerpunkt Beitragsprimat drängt sich auch für die neue Vorsorgelösung auf.

2.2. Finanzierungsmechanismen

2.2.1. Überblick

Die Altersleistungen und die Risikoleistungen bei Invalidität und Tod werden in der beruflichen Vorsorge in unterschiedlichen Systemen finanziert.

Für die Versicherung der Risikoleistungen (Leistungen bei Invalidität und Tod) verwenden die meisten Vorsorgeeinrichtungen das Rentenwertumlageverfahren. Das bedeutet, dass die anfallenden Invalidenrenten, Ehegatten- und Waisenrenten durch die laufenden Risikobeiträge der aktiven Versicherten gedeckt werden.

Für die Finanzierung der Altersleistungen wird das individuelle oder das kollektive Kapitaldeckungsverfahren angewandt.

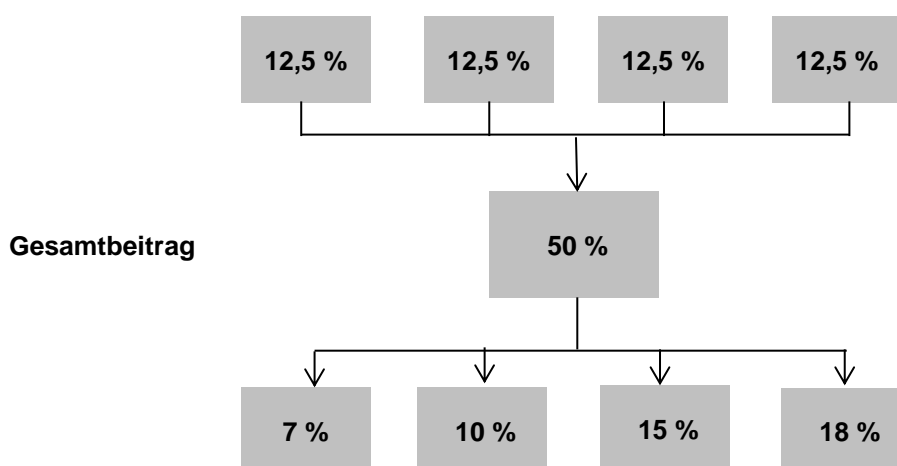
2.2.2. Kollektive Finanzierung

Bei der kollektiven Finanzierung werden die Beiträge zusammen mit den anderen technischen Gewinnen und Verlusten der Vorsorgeeinrichtung für den gesamten Versichertenbestand jährlich so festgelegt, dass die Vorsorgeeinrichtung beim Eintritt der Vorsorgefälle alle Verpflichtungen decken kann. Versicherte haben keinen individuellen Anspruch auf das bestehende Vorsorgevermögen mit Ausnahme der erworbenen Austrittsleistung (gemäss Art. 17 des Bundesgesetzes vom 17. Dezember 1993 über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge [Freizügigkeitsgesetz; FZG; SR 831.42] vorgeschriebener Mindestbetrag). Die Kapitalbildung ist so ausgestaltet, dass jeweils am Ende des Jahrs alle in der Vergangenheit erworbenen Versicherungsleistungen ausfinanziert sind. Es sind somit jeweils nur die Leistungen der erworbenen, vergangenen Versicherungsjahre mit dem heute geltenden Lohn ausfinanziert. Die Leistungsteile, die versicherte Mitarbeitende in den künftigen Jahren noch erwerben werden (mit künftigen Versicherungsjahren oder mit neuen Lohnanteilen auf Grund von Lohnerhöhungen) sind nicht enthalten.

Die Organisation und die Aufteilung der Finanzierung können linear auf die gesamte Versicherungsperiode gleichmässig verteilt und für alle Versicherten gleich hoch sein. Sie können aber auch nach Alter und Geschlecht (selten nach Lohn) gestaffelt werden. In solchen Finanzierungsmodellen ist die Kapitalbildung in jungen Jahren eher schwach, wächst dann stufenweise an und erreicht kurz vor dem Altersrücktritt ihren Höchststand.

Im Prinzip werden bei einer kollektiven Finanzierung die von den Versicherten zu leistenden Beiträge, alters- und geschlechtsunabhängig, in Prozenten des versicherten Lohns definiert. Der Beitrag der Arbeitgebenden wird versicherungstechnisch gemäss dem oben erwähnten Prinzip berechnet. Dies bedeutet, dass bei zunehmendem Alter ein immer höherer Beitrag für neu erworbene Rententeile bezahlt werden muss. Werden die Vorsorgeleistungen mit linearen Beiträgen finanziert, werden die bei den jüngeren versicherten Mitarbeitenden zu viel erhobenen Beiträge für die Kapitalbildung der älteren versicherten Mitarbeitenden verwendet. Dasselbe gilt für die Finanzierung der Lohnerhöhungen, falls diese auf Einheitsbeträgen beruht. In der nachstehenden Grafik sind die Alterskategorien nach BVG abgebildet (25- bis 34-jährig, 35- bis 44-jährig, 45- bis 54-jährig und 55- bis 64-jährig). Der Beitrag ist für jede Alterskategorie mit 12,5 Prozent des versicherten Lohns gleich hoch. Die Gutschriften auf die individuellen Alterskonten der versicherten Mitarbeitenden sind jedoch altersabhängig abgestuft. Die jungen versicherten Mitarbeitenden bezahlen so für die älteren versicherten Mitarbeitenden.

Beitragsatz in % des versicherten Lohns



Altersgutschriften in % des versicherten Lohns

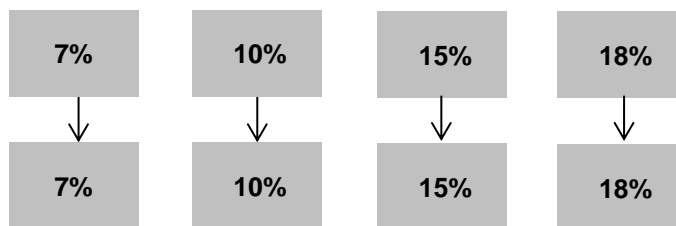
2.2.3. Individuelle Finanzierung

Bei der individuellen Finanzierung wird für alle Versicherten ein individuelles Sparguthaben geöfnet. Daraus werden zum Zeitpunkt der Pensionierung die Altersleistungen finanziert. Die jeweilige Höhe des Kapitals entspricht:

- in einem Leistungsprimat immer mindestens dem Barwert des erworbenen Teils der Altersrente und höchstens der Summe aller bis dahin bezahlten Sparbeiträge, Einlagen und gutgeschriebenen Zinsen;
- in einem Beitragsprimat der Summe aller bis dahin bezahlten Sparbeiträge, Einlagen und gutgeschriebenen Zinsen.

Im Gegensatz zur kollektiven Finanzierung bezahlen die versicherten Mitarbeitenden bei der individuellen Finanzierung genauso viele Sparbeiträge ein, wie ihnen auch auf ihrem individuellen Alterskonto gutgeschrieben werden.

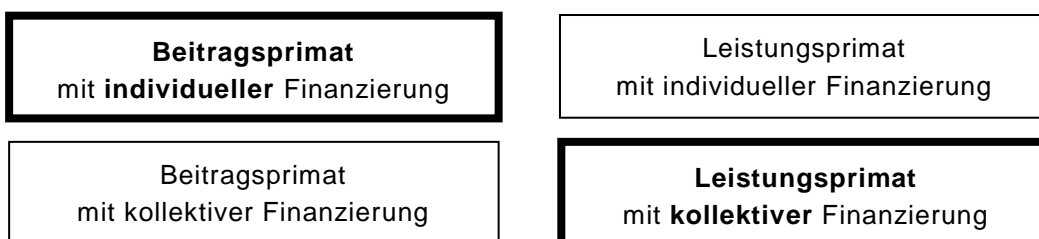
Beitragsatz in % des versicherten Lohns



Altersgutschriften in % des versicherten Lohns

2.2.4. Welches Finanzierungssystem für welches Primat?

Leistungsprimat und Beitragsprimat können theoretisch beide kollektiv oder individuell finanziert werden:



Allerdings weisen beide Finanzierungssysteme Stärken und Schwächen auf, die sich im Zusammenhang mit dem Primat besser oder weniger gut eignen. In der Praxis haben sich deshalb das Beitragsprimat mit individueller Finanzierung und das Leistungsprimat mit kollektiver Finanzierung durchgesetzt.

In der nachstehenden Grafik werden die Stärken und Schwächen des Beitragsprimats mit individueller Finanzierung einem Leistungsprimat mit individueller Finanzierung und einem Leistungsprimat mit kollektiver Finanzierung gegenübergestellt. Die unübliche Kombination des Beitragsprimats mit kollektiver Finanzierung wird nicht weiter ausgeführt.

Stichwort	Beitragsprimat mit individueller Finanzierung	Leistungsprimat mit individueller Finanzierung	Leistungsprimat mit kollektiver Finanzierung
Transparenz in den Leistungen	Leistungen schwer abschätzbar	Leistungen bekannt	Leistungen bekannt
Nachvollziehbarkeit der Kapitalbildung	einfach	Sparkapital ohne Zusatzeinlagen einfach nachvollziehbar; Zusatzeinlagen schwer nachvollziehbar	komplex
Nachvollziehbarkeit der Finanzierung	einfach mit linearen Beiträgen, komplexer mit gestaffelten Beiträgen	einfach für die regulatorischen Beiträge, komplexer für die Zusatzeinlagen (z.B. Gutschrift der Arbeitgeberinnenbeiträge)	komplex
Flexibilität	bietet von allen Systemen die meisten Möglichkeiten und am	bietet viele Möglichkeiten, allerdings weniger transparente als das	eingeschränkt wegen komplexeren Problemstellungen als in indi-

Stichwort	Beitragsprimat mit individueller Finanzierung	Leistungsprimat mit individueller Finanzierung	Leistungsprimat mit kollektiver Finanzierung
	meisten Transparenz	individuell finanzierte Beitragsprimat	viduell finanzierten Systemen
Risiko der Vermögensanlage	von den Versicherten und der Vorsorgeeinrichtung (VE) getragen	von den Arbeitgeberinnen, den Versicherten und der VE getragen (s. Praxis Ausfinanzierung der PVK)	von den Arbeitgeberinnen getragen
Chancen der Vermögensanlage	kommen den versicherten Mitarbeitenden zu Gute in Form von Zusatzzinsen, Anpassung der Renten an die Teuerung; kommen den versicherten Mitarbeitenden und den Arbeitgeberinnen zu Gute in Form von Beitragssenkungen	kommen den Versicherten und den Arbeitgeberinnen zu Gute	kommen den Arbeitgeberinnen zu Gute
Solidarität in der Altersvorsorge	keine	keine	Solidaritäten „jung - alt“ und „arm - reich“
Versicherungsrisiko	von den versicherten Mitarbeitenden und der VE getragen	von der VE und allenfalls von den Arbeitgeberinnen und den versicherten Mitarbeitenden getragen (s. Phase 2, Ausfinanzierung der PVK)	von den Arbeitgeberinnen getragen
Mutationsverluste bei Austritten	nicht möglich	nicht möglich	möglich
Verwaltung	einfacher als Leistungsprimat	grundsätzlich einfach, allerdings mit Zusatzaufwand für die Finanzierung der Leistungsgarantien	schwieriger und komplexer als individuell finanzierte Systeme
Sanierung	mehr Möglichkeiten und einfachere Modelle	relativ einfach, weniger Möglichkeiten als im Beitragsprimat	durchführbar; weniger Möglichkeiten als im Beitragsprimat.
Kosten	kein Sparpotenzial bei starken Fluktuationen im Versichertenbestand; positiver Effekt durch Zins und Zinseszins	Kein Sparpotenzial bei starken Fluktuationen; positiver Effekt durch Zins und Zinseszins	Sparpotenzial an Beiträgen bei starker Fluktuation; keine bedeutende Senkung der Beitragslast durch Zins- und Zinseszins-effekt

3. Heutige Versicherungsmodelle der PVK

3.1. Leistungsprimatplan

Der Hauptplan der PVK wird zwar als Leistungsprimatplan bezeichnet, dem rund 4 320 versicherte Mitarbeitende angehören. Korrekterweise handelt es sich jedoch um einen Mischprimatplan. Mit den altersabhängigen ordentlichen Beiträgen und den Nachzahlungen bei Lohnerhöhungen wendet die PVK annähernd die individuelle Finanzierung an. Das Rücktrittsalter bei der PVK ist flexibel zwischen 58 und 65 Jahren wählbar. Allerdings ist das Rücktrittsalter bei der Stadt und den angeschlossenen Arbeitgeberinnen zurzeit auf 63 Jahre beschränkt. Ein Weiterarbeiten ist nur unter Bedingungen und mit Zustimmung der Arbeitgeberinnen möglich. Die maximale Rente wird mit 40 Versicherungsjahren frühestens im Alter 63 erreicht. Bei einer Weiterbeschäftigung über das 63. Altersjahr hinaus können die Versicherten bis 42 Versicherungsjahre erreichen und erwerben sich dadurch eine entsprechend höhere Rente.

Durch die altersabhängigen Beitragssätze entfällt die Solidarität von „jung zu alt“ zu einem grossen Teil. Die Lohnerhöhungsnachzahlungen sind zwar altersabgestuft, werden jedoch unabhängig von der bereits geleisteten Versicherungszeit erhoben. Hier gibt es Solidaritäten von Versicherten mit kurzer Versicherungszeit zu betriebstreuem Mitarbeitenden mit langer Versicherungsdauer.

Bei vorzeitigen Pensionierungen (vor 63) werden die Renten versicherungstechnisch korrekt gekürzt. Es gibt keine unerwünschte Solidarität zwischen jenen Mitarbeitenden, die sich eine vorzeitige Pensionierung leisten können („reich“) und jenen, die bis 63 arbeiten müssen („arm“).

Die Überbrückungsrentenregelung sieht vor, dass während maximal drei Jahren eine vorfinanzierte AHV-Überbrückungsrente in der Höhe einer halben maximalen AHV-Altersrente bezogen werden kann. Weil das gesamte Personal mit 63 in Pension geht, profitieren Männer mindestens zwei Jahre, Frauen mindestens ein Jahr von der Überbrückungsrente. Der Grund dafür ist das geschlechtsabhängige ungleiche AHV-Rücktrittsalter. Hier gibt es Solidaritäten zwischen Frauen und Männern sowie jenen, die vorzeitig gehen können und jenen, die bis 63 arbeiten.

Damit die Alterspensionierung auch für versicherte Mitarbeitende möglich wird, die weniger hohe Renten erzielen, können sie ab 58 eine ergänzende AHV-Überbrückungsrente beziehen. Diese ist zwischen 58 und 62 Jahren in ihrer Höhe auf die ganze maximale AHV-Rente beschränkt. Ab 62 Jahren entsteht der Anspruch auf die vorfinanzierte AHV-Überbrückungsrente. Die ergänzende Überbrückungsrente kann dann noch reduziert weiterbezogen werden bis zum Alter 64 bzw. 65. Die Summe beider Überbrückungsrenten darf die maximale AHV-Rente nicht übersteigen und ist zudem auf den durchschnittlichen Beschäftigungsgrad beschränkt, zu welchem die versicherte Person während der gesamten Versicherungszeit versichert war. Dauer und Höhe sind innerhalb der Maxima von den versicherten Mitarbeitenden frei wählbar. Die Finanzierung erfolgt mit einer lebenslänglichen Rentenkürzung ab Alter 64 (Frauen) bzw. 65 (Männer). Die nachfinanzierte ergänzende AHV-Überbrückungsrente ist vollumfänglich individuell und ausschliesslich durch die versicherten Mitarbeitenden finanziert.

3.2. Beitragsprimatplan

Auch der Beitragsprimatplan der PVK, in dem heute 750 Mitarbeitende versichert sind, ist ein Mischprimatplan. Im Beitragsprimatplan sind Mitarbeitende mit befristeten Anstellungen und Mitarbeitende mit schwankender Beschäftigung versichert, weil sich das Leistungsprimat für diese Anstellungsverhältnisse nicht eignet.

Die Risikobeiträge und die ordentlichen Beiträge sind identisch mit dem Leistungsprimatplan. Im Beitragsprimatplan werden im Fall von Lohnerhöhungen keine Nachzahlungen fällig. Damit keine Quersubventionierungen zwischen dem Beitragsprimatplan und dem Leistungsprimatplan entstehen, werden die Sparguthaben im Beitragsprimat mit dem technischen Zinssatz des Leistungsprimatplans

matplans verzinst. Zudem ist die Invalidenrente im Beitragsprimat auf maximal 61,2 Prozent des versicherten Lohns begrenzt.

Bei den Altersleistungen gibt es keine Solidaritäten. Für die Überbrückungsrente gelten dieselben Bedingungen wie im Leistungsprimatplan.

Mit dem Primatwechsel braucht es den alten Beitragsprimatplan nicht mehr. Die versicherten Mitarbeitenden können in den neuen Plan ohne Übergangseinlage übernommen werden.

3.3. Leistungsziel beider Pläne

3.3.1. Leistungsprimatplan

Der Leistungsplan der PVK sieht bei 40 Versicherungsjahren eine maximale Rente von 61,2 Prozent des versicherten Lohns vor. Dieser Prozentsatz sagt allein jedoch nichts über das effektive Leistungsziel aus. Ein Vergleich der Rente in Franken oder in Prozenten des letzten Bruttolohns vor der Pensionierung ergibt ein besseres Bild. Damit werden die Leistungen auch mit jenen anderer Vorsorgeeinrichtungen vergleichbar.

Gemäss einer Studie der Swisscanto aus dem Jahr 2015 (s. Anhang 3) liegt die PVK mit ihrem Leistungsziel heute rund 5 Prozent unter dem Median der öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen. Gegenüber den privatrechtlichen Vorsorgeeinrichtungen beträgt die Differenz sogar 9,3 Prozent. Die PVK zählt damit zu jenem Drittel der Vorsorgeeinrichtungen mit den tiefsten Leistungen. Gemessen wurde die Höhe der Altersrente in Prozent eines Bruttolohns von Fr. 80 000.00. Die PVK erreicht mit dem maximalen Rentensatz von 61,2 Prozent des versicherten Lohns 39,9 Prozent des Bruttolohns. Der Median weist für öffentlich-rechtliche Kassen (ohne Publica, comPlan, PK Post und PK SBB - diese sind heute alles privatrechtliche Stiftungen) einen Wert von 42 Prozent auf, für privatrechtliche Vorsorgeeinrichtungen liegt der Median bei 44 Prozent. Der Median entspricht genau der Mitte aller beobachteten Kassen. 50 Prozent der Vorsorgeeinrichtungen liegen über diesem Wert, 50 Prozent liegen darunter. Bei einem Lohn von Fr. 60 000.00 erreicht die PVK ein Leistungsziel von lediglich 32,8 Prozent des letzten Bruttolohns.

Der Grund für die schlechte Versicherung der tiefen Einkommen liegt im hohen Koordinationsabzug zur Bestimmung des versicherten Lohns. Dies wurde bereits in der Totalrevision des PVR per 1. Januar 2013 erkannt. Der Koordinationsbetrag wurde daraufhin eingefroren, bis der Koordinationsbetrag nach BVG diesen übersteigt. Dank dieser Massnahme werden die Leistungen der tiefen Einkommen mit der Teuerung langsam angehoben. Allerdings steigen dadurch auch die Kosten für den Leistungsprimatplan kontinuierlich an, bis der Zielkoordinationsbetrag erreicht ist. Mit dem Versichertenbestand von Ende 2014 gerechnet, entsteht im Endausbau eine insgesamt höhere jährliche Beitragsbelastung von rund 4,2 Mio. Franken.

Das Rentenziel wird im Leistungsprimatplan auch nur dann erreicht, wenn die Verzinsung der Vorsorgekapitalien mit dem technischen Zinssatz von 2,75 Prozent erfolgen kann und den versicherten Mitarbeitenden gleichzeitig mindestens eine durchschnittliche, jährliche Lohnentwicklung von ungefähr einem Prozent zugestanden wird. Durch die Summe der ordentlichen Beiträge und der Nachzahlungen für die Lohnerhöhung wird eine mit anderen Vorsorgeeinrichtungen vergleichbare Beitragssumme erzielt. Nur unter diesen Voraussetzungen sinkt das Leistungsniveau der PVK gegenüber den anderen Vorsorgeeinrichtungen nicht weiter ab.

Der Vorteil des Leistungsprimats für die versicherten Mitarbeitenden besteht darin, dass sie aufgrund des technischen Zinssatzes auf eine ‚garantierte‘ Verzinsung zählen können. Das Anlagerisiko wird in erster Linie durch die PVK getragen. Erst in einem weiteren Schritt werden die versicherten Mitarbeitenden und die Arbeitgeberinnen gemeinsam zur Sanierung beigezogen (siehe Ziffer 4.1., Phase 2, Ausfinanzierung der PVK).

3.3.2. Beitragsprimatplan

Im Beitragsprimatplan wird der Koordinationsbetrag in Prozenten des Bruttolohns berechnet. Es handelt sich damit um keinen fixen Betrag, der auch nicht gegen oben plafoniert ist. Dadurch sind tiefere Einkommen markant besser versichert als im Leistungsprimatplan. Allerdings werden Lohn-erhöhungen nicht nachfinanziert. Das Leistungsniveau nimmt bei versicherten Mitarbeitenden im Beitragsprimatplan ab, je höher die Lohnentwicklung ist und je länger diese versicherten Mitarbeitenden im Beitragsprimatplan verbleiben.

3.3.3. Eignung der Formeln zur Berechnung des versicherten Lohns

Für die Ausgestaltung einer zukunftsorientierten und modernen Vorsorgelösung im Beitragsprimat, eignet sich keine der bisher angewandten Formeln zur Berechnung des versicherten Lohns.

3.4. Risiken

Die wichtigsten Faktoren, die auf einen Vorsorgeplan einwirken, sind die Kapitalerträge, die Lohn-erhöhungen und die Lebenserwartung der Versicherten. Auf Grund der Logik der beiden Primat-arten wirken sich diese Einflüsse unterschiedlich aus.

Im Leistungsprimat beeinflussen sie in erster Linie die Finanzierung und die Höhe der Beiträge. Für die zunehmende Lebenserwartung muss ein höheres Kapital zu deren Finanzierung bereitgestellt werden.

Im Beitragsprimat beeinflussen die Faktoren in erster Linie die Höhe der Leistungen. Bei zunehmender Lebenserwartung wird der Umwandlungssatz gesenkt und dadurch eine tiefere Leistung ausbezahlt. In vielen Vorsorgeeinrichtungen wird die zunehmende Lebenserwartung bei den laufenden Renten über die Kapitalerträge finanziert. Für die versicherten Mitarbeitenden hingegen wird im Sparprozess kein direkter Ausgleich durch höhere Beiträge geschaffen.

Das heutige Leistungsprimat der PVK hat folgende Schwachstellen:

Die Risiken ungenügender Kapitalerträge sowie die Kosten grosser Lohnerhöhungen und steigender Lebenserwartung müssen finanziert werden. Die Lohnerhöhungen sind individuell finanziert und damit abgefangen.

Die langfristige Prognostizierung und Planung der Kosten ist für die Arbeitgeberinnen aufgrund der Lohnerhöhungsnachzahlungen schwierig.

Lohnerhöhungen verursachen durch die Lohnerhöhungsnachzahlungen hohe Kosten.

Der Aufbau des Alterskapitals der Versicherten ist schwierig nachvollziehbar.

Solidaritäten, die in verschiedener Form bestehen, sind nur schwer erkennbar.

Der Administrations- und Erklärungsaufwand ist teilweise hoch.

Das kollektivfinanzierte Leistungsprimat ist träge. Es lässt sich nur schwer auf die neuen, individuellen Arbeitsmodelle ausrichten.

Die Leistungen sind aufgrund des hohen fixen Koordinationsbetrags schwach, insbesondere bei tiefen Einkommen. Dadurch besteht für die Stadt und die angeschlossenen Arbeitgeberinnen zunehmend ein Nachteil auf dem Arbeitsmarkt.

Durch die Übergangsregelung in Artikel 38 aPVR ist eine ‚schleichende‘ Korrektur des Koordinationsbetrags vorgesehen. Diese bewirkt jedoch auch einen Anstieg der Gesamtkosten von rund 4,2 Mio. Franken pro Jahr.

4. Die Erarbeitung der neuen Grundlagen

4.1. Das 3-Phasen-Modell

Per 1. Januar 2012 traten die neuen bundesrechtlichen Vorschriften zur Strukturreform und der Ausfinanzierung öffentlich-rechtlicher Vorsorgeeinrichtungen in Kraft. Am 1. März 2012 erklärte der

Stadtrat die dringliche interfraktionelle Motion „Die Zukunft der städtischen Pensionskasse sichern!“ erheblich. Diese verlangt den Wechsel vom heutigen Leistungs- ins Beitragsprimat.

Die Verwaltungskommission (VK) als oberstes paritätisches Organ der PVK hat sich zum Ziel gesetzt, diese beiden Vorgaben in drei Phasen umzusetzen:

- Phase 1: Umsetzen der Strukturreform (Eigenständigkeit der PVK) und Schaffen der Grundlagen für die Ausfinanzierung;
- Phase 2: Senken des technischen Zinssatzes, Wiederherstellen des finanziellen Gleichgewichts und Ausfinanzieren der PVK;
- Phase 3: Vorlage an den Stadtrat für den Primatwechsel.

Am 1. März 2012 verabschiedete der Stadtrat das neue Reglement über die Personalvorsorgekasse der Stadt Bern (Personalvorsorgereglement; PVR; SSSB 153.21) und legte darin die Leistungen der PVK fest. Das neue PVR trat am 1. Januar 2013 in Kraft. Damit konnte die erste Phase abgeschlossen werden.

Am 16. Oktober 2014 beschloss der Stadtrat die Teilrevision des PVR im Zusammenhang mit der Senkung des technischen Zinssatzes und der Ausfinanzierung der PVK. Die revidierten Artikel des PVR und die Anpassungen in der Personalvorsorgeverordnung traten am 1. Januar 2015 in Kraft, was gleichzeitig den Abschluss der Phase 2 bedeutete.

Die im Ausfinanzierungsplan festgelegten Massnahmen, die Leistungen und die Höhe der Beiträge sind seither bekannt. Diese neuen Bestimmungen dienen als Eck- und Vergleichswerte für die Entwicklung des neuen Vorsorgeplans im Beitragsprimat.

4.2. Der parlamentarische Auftrag

Am 12 Januar 2012 wurde die dringliche Motion „Die Zukunft der städtischen Pensionskasse sichern!“ eingereicht und am 1. März 2012 vom Stadtrat erheblich erklärt: „Der Gemeinderat wird daher im Sinne einer vorausschauenden Planung beauftragt, zusammen mit den Sozialpartnern einen Primatwechsel vorzubereiten. Dabei gelten folgende Rahmenbedingungen:

Spätestens bis 31. März 2016 ist dem Stadtrat ein Reglement vorzulegen, das den Wechsel der PVK vom Leistungs- zum Beitragsprimat vorsieht.

Die zur Verfügung stehende Zeit ist unter Einbezug der Arbeitgebenden der angeschlossenen Organisationen der PVK insbesondere auch dazu zu nutzen, mit den Arbeitnehmervertretungen einen optimalen Kompromiss zwischen der Wahrung der Besitzstandsgarantie auf der einen und der finanziellen Tragbarkeit für die Stadt Bern und die angeschlossenen Organisationen der PVK auf der andern Seite anzustreben. Das einzuführende Beitragsprimat soll deshalb nicht von einer vollen Besitzstandswahrung ausgehen, sondern nur diejenigen Arbeitnehmenden einschliessen, die rein altersmässig nicht mehr in der Lage sind, nach der Umstellung genügend Vorsorgekapital zu erarbeiten. Leitlinie dazu sollen die Parameter des Primatwechsels bei der Pensionskasse des Bundes PUBLICA sein.

Der Stadtrat ist ab Januar 2013 jeweils jährlich mittels eines Berichts über den Stand der Verhandlungen mit den Sozialpartnern und über den Projektfortschritt zu informieren.“

4.3. Das Projekt

4.3.1. Grundprinzip

Aufgrund der bundesrechtlichen Bestimmungen aus der Strukturreform (Artikel 50 Absatz 2 BVG) kann der Stadtrat nur entweder die Leistungen oder die Finanzierung des neuen Vorsorgeplans festlegen. Im heutigen PVR mit Leistungsprimat legte der Stadtrat die Leistungen fest. Konsequenterweise hat er nun für den neuen Vorsorgeplan im Beitragsprimat die Beiträge festzulegen. Das bisherige PVR muss deshalb totalrevidiert werden. Die Verwaltungskommission überarbeitet

parallel zum Gesetzgebungsprozess die Personalvorsorgeverordnung und gestaltet die entsprechenden Leistungen aus.

4.3.2. Die Projektorganisation

Das Projekt Primatwechsel wird vom Gemeinderat geführt. Er setzte für die Erarbeitung einer Stadtratsvorlage eine Projektgruppe ein. Diese besteht gemäss Beschluss vom 25. März 2015 aus folgenden Personen:

- Alexandre Schmidt, Direktor FPI, Vizepräsident und AG-Mitglied der Verwaltungskommission PVK, Leitung
- Daniel Schaffner, Finanzverwalter, FPI
- Werner Meile, stv. Leiter Personalamt, AG-Vertreter der VK PVK
- Bernadette Bechtiger, Vizepräsidentin Personalverband der Stadt Bern, AN-Vertreterin der VK PVK
- Marina Kurt, Bereichsleiterin Dienste, Stadtgrün Bern
- Daniel Wehrle, Leiter Personalmanagement ewb, AG-Vertreter der VK PVK
- Patric Marbot, Leiter Löhne, Versicherungen, Zeitwirtschaft BERNMOBIL
- Michel Berger, Regionalsekretär vpod, Präsident der VK PVK
- Stefan Gyger, Generalsekretär vpod
- Simon Bühler, Präsident Personalverband der Stadt Bern
- Jürg, Schad, Geschäftsführer, PVK
- Martin Schnider, Pensionsversicherungsexperte, Abcon AG.

Die nicht in die Arbeitsgruppe eingebundenen Partnerinnen und Partner (VK, Personalverbände und Arbeitgeberinnen) konnten im Rahmen einer Vernehmlassung zu den Vorschlägen der Arbeitsgruppe Stellung nehmen.

4.3.3. Das Vorgehen: Entwicklung und Bewerten von Modellen

Die Arbeitsgruppe setzte sich bei ihrer Arbeit mit folgenden Themen auseinander:

Funktionsweise und Eigenheiten des Beitragsprimats;

Wesentliche Unterschiede der Primare und deren Finanzierungssysteme;

Leistungsvergleich der heutigen Leistungen der PVK mit anderen Vorsorgeeinrichtungen der die Stadt konkurrenzierenden Arbeitgebenden auf dem Platz Bern (Bund, Post, SBB, Ruag, Swisscom, Kanton Bern), ergänzt um die Städte Thun und Biel;

Stärken und Schwächen des heutigen Leistungsprimatplans;

Bestimmung der Arbeitshypothesen und wichtigen Parameter für die Entwicklung eines modernen zukunftsorientierten Vorsorgeplans im Beitragsprimat.

Aufgrund der Vorgaben der Arbeitsgruppe wurden schrittweise mögliche Leistungspläne entworfen, an den Sitzungen erläutert und diskutiert. Die Resultate der Diskussionen in der Arbeitsgruppe sowie deren Beschlüsse wurden in einem Arbeitspapier festgehalten und sind in die weitere Entwicklung des Vorsorgeplans eingeflossen. Nachdem sich die Arbeitsgruppe für einen Plan ausgesprochen hatte, wurde dieser noch konkretisiert und in enger Zusammenarbeit zwischen PVK und Verwaltung ein Reglementsentwurf sowie ein erster Verordnungsentwurf dazu erarbeitet.

5. Die Neukonzeption der städtischen Personalvorsorge

5.1. Grundsätze und Rahmenbedingungen

5.1.1. Personalpolitische Aspekte im Allgemeinen

Die Ausgestaltung der Vorsorgepläne der PVK ist (neben den materiellen und immateriellen Faktoren wie Lohn, Arbeitszeit, Ferienanspruch, Arbeitsklima usw.) ein wichtiges Element der Anstel-

lungsbedingungen des Personals der Stadt und der bei der PVK angeschlossenen Arbeitgeberinnen.

Lohnvergleiche und Praxis zeigen, dass die Stadt bei der Rekrutierung von Spezialistinnen und Spezialisten, vom mittlerem und besonders vom oberen Kader Mühe hat, mit der Konkurrenz (Swisscom, SBB, Bund, Post, Kanton) auf dem Platz Bern mitzuhalten. Insbesondere beim oberen Kader sind gegenüber der Privatwirtschaft, Kanton und Bund teilweise erhebliche Lohnunterschiede festzustellen.

Diesem Umstand ist bei der Ausgestaltung der Vorsorgeregelung der PVK Rechnung zu tragen, weil er in nicht unerheblicher Weise zur Attraktivität der Arbeitgeberinnen Stadt und ihrer Regiebetriebe und damit zur Verbesserung ihrer Konkurrenzfähigkeit beiträgt.

Bei Berufen, die in unteren Lohnstufen eingereiht sind, ist zudem zu berücksichtigen, dass sie durch die heutige Koordinationsregelung im Verhältnis zum letzten Bruttolohn einen tieferen versicherten Lohn haben und damit auch einen tieferen Rentenanspruch erreichen, als versicherte Mitarbeitende mit höheren Löhnen. Mitarbeitende mit einem Bruttolohn von beispielsweise Fr. 60 000.00 erreichen mit 40 Versicherungsjahren eine maximale jährliche Rente der PVK von rund Fr. 19 680.00 bzw. Fr. 1 640.00 pro Monat. Das entspricht rund 32,8 Prozent des vor der Pensionierung erzielten Bruttolohns (siehe die Ausführungen unter Kapitel 3.3. zur Swisscanto-Studie 2015 und auch Anhang 3).

Die Ausgestaltung der Vorsorgelösung hat auch Auswirkungen auf wichtige Entscheidungen der einzelnen Mitarbeitenden, die sie im Zuge sich wandelnder gesellschaftlicher, demographischer, arbeitsmarktlicher usw. Verhältnisse treffen. Das kollektivfinanzierte Leistungsprimat ist auf traditionelle Arbeitssituationen zugeschnitten, in denen Mitarbeitende mit herkömmlicher Rollenteilung jahrzehntelang im gleichen Beruf angestellt sind, oft auch bei derselben Arbeitgeberin, mit einem konstanten Beschäftigungsgrad und kontinuierlich verlaufender Lohnentwicklung. Dieses Modell entspricht zusehends nicht mehr den Bedürfnissen der heutigen Arbeitswelt sowie den unterschiedlichen Bedürfnissen, Verhaltens- und Lebensweisen der versicherten Mitarbeitenden. Die Stadt und die der PVK angeschlossenen Arbeitgeberinnen sind gegenüber modernen Arbeits- und Lebensformen mit ihrer Rollenvielfalt, ihrem Rollenwechsel und dem Zwang, aber auch der Chance zu lebenslangem Lernen aufgeschlossen. Dies zeigt sich in den bereits heute umgesetzten personalpolitischen Projekten wie Jahresarbeitszeit, Lebensarbeitszeit mit Langzeitkonten, Teilzeitarbeit, Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch flexible Arbeitszeitmodelle, Telearbeit, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten usw. Der Vorsorgebereich soll der Flexibilisierung in der Arbeitswelt nicht im Wege stehen und Vorsorgemodelle anbieten, die diesen gesellschaftlichen Wandel unterstützen. Dabei vermag ein individuell finanziertes Vorsorgemodell, rasche und öfters eintretende Veränderungen der Erwerbssituation vorsorgemässig flexibler und besser zu bewältigen. So sind z.B. die auf die berufliche Vorsorge bezogenen Konsequenzen von wechselnden Arbeitspensen mit schwankenden Einkommen, Erwerbsunterbrüchen zugunsten von Familienarbeit oder zu Weiterbildungszwecken, eines stufenweisen Rückzugs in den Ruhestand usw. in einem individuell finanzierten Beitragsprimat einfacher zu überschauen und im Voraus planbar. Die Mitarbeitenden können somit ihre persönlichen und beruflichen Entscheidungen freier und weniger abhängig von vorsorgemässigen Auswirkungen treffen.

5.1.2. Problembereiche sowie Interessenskonflikte zwischen Arbeitgebenden und -nehmenden

Bei der Abwägung der Vor- und Nachteile eines Systemwechsels können sich unter folgenden Aspekten Problembereiche sowie Interessenskonflikte zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden ergeben. Diese werden in der Folge einzeln aufgeführt:

Risiko der Vermögensanlagen:

Im heutigen System wird das Risiko der Vermögensanlage in erster Linie von der PVK getragen. Im Falle einer Unterdeckung wird mit den versicherten Mitarbeitenden und den Arbeitgeberinnen

gemeinsam nach Lösungen gesucht. Im Beitragsprimat tragen dieses Risiko hauptsächlich die versicherten Mitarbeitenden und die PVK. Bei guten Anlageerträgen gewinnen die PVK und die Versicherten, indem der Deckungsgrad verbessert wird und die Altersguthaben der versicherten Mitarbeitenden besser verzinst werden können bzw. - im Idealfall - auch für die Rentenbeziehenden ein Teuerungsausgleich auf den Renten finanziert werden kann. Bei schlechten Vermögenserträgen hingegen werden in der Regel zuerst die Altersguthaben schlechter verzinst (Mindestzins gemäss Beschluss des Bundesrates) bis hin zu Null-Verzinsungen auf den überobligatorischen Guthaben. Das Risiko erhöht sich bei schlechtem Verhältnis zwischen den Vorsorgekapitalien der versicherten Mitarbeitenden und jenen der Rentenbeziehenden. Die Personalverbände lehnen diese einseitige Verschiebung des Anlagerisikos auf die versicherten Mitarbeitenden ohne flankierende Massnahmen ab (siehe Anhang 2).

Nachteile für Versicherte beim Primatwechsel:

Die generelle Erfahrung eines Primatwechsels zeigt, dass vor allem für Versicherte mittleren Alters erhebliche Nachteile und Leistungsreduktionen entstehen können, wenn der Übergang nicht mit genügenden flankierenden Massnahmen verbunden wird. Grund hierfür ist der Sparprozess, der in einem kollektiv finanzierten Leistungsprimat für jüngere Versicherte relativ schwach verläuft und in den letzten Jahren vor der Pensionierung vergleichsweise stärker wächst. Auf die Finanzierungsmechanismen eines Beitragsprimats übertragen bedeutet dies, dass in jüngeren Jahren (bei der PVK bis Alter 45) der bisherige Sparprozess im Leistungsprimat vergleichsweise zu schwach ist, um die gleichen Leistungen im Beitragsprimat finanzieren zu können. Dieser Nachteil für die betroffenen versicherten Mitarbeitenden müsste bei den Übergangslösungen gebührend berücksichtigt werden und erfordert je nach Modell hohe finanzielle Mittel. Ab welchem Alter die Nachteile entstehen, hängt einerseits von der bisher geleisteten oder eingekauften Versicherungszeit und andererseits von der neuen Beitragsstruktur ab. Je höher der bereits erworbene Rentensatz ist, umso höher wird die notwendige Übergangseinlage. Ein künftig steilerer Anstieg der Beiträge pro Alterskategorie bewirkt hingegen wieder eine Entlastung der Übergangseinlage, weil die älteren Versicherten künftig durch eine höhere Eigenleistung selbst stärker zum Erreichen des Leistungsziels beitragen.

Verlust der heutigen Garantien:

Der Verlust der heutigen Leistungsgarantien bei der PVK ist für die versicherten Mitarbeitenden nachteilig. Verloren gehen die frankenmässigen Garantien aus der Teilrevision des PVR per 1. Januar 2015 sowie das generelle Leistungsziel von 61,2 Prozent des aktuellen versicherten Lohns bei voller Versicherungsdauer bzw. des aktuellen Rentensatzes, wie er bisher auf dem Versicherungsausweis kommuniziert wurde. Modellhochrechnungen über mögliche künftige Leistungen enthalten verschiedene Unsicherheiten wie z.B. die Annahme über die künftige Zins- und Lohnentwicklung. Im Beitragsprimat ist das Rentenziel für die versicherten Mitarbeitenden schwieriger anzuvisieren.

Verloren geht auch die Garantie für Frauen, die am 1. Juli 1990 im Leistungsprimat der PVK versichert waren und über die volle Versicherungsdauer verfügten. Die Garantie sieht vor, dass diese Frauen im Alter 62 mit der Rente in Pension gehen können, die sie mit 63 Jahren erreicht hätten. Weil die Rente im Beitragsprimat nicht mehr im Voraus klar bestimmbar ist, entfällt diese Regelung ersatzlos. Zurzeit profitieren immer noch 70 Frauen von dieser Garantie.

Reduktion des Umwandlungssatzes:

Im Beitragsprimat hängt die Höhe der Altersrenten massgebend vom Umwandlungssatz ab (die Rentenhöhe ergibt sich aus der Multiplikation des im Zeitpunkt der Pensionierung vorhandenen Sparkapitals mit dem Umwandlungssatz). Falls der Umwandlungssatz - entweder in Etappen (analog der Vorlage des Bundesrates zur Reduktion des Umwandlungssatzes im BVG) oder in einem einmaligen Schritt - gesenkt wird, ergibt sich daraus im Ausmass der Reduktion des Umwandlungssatzes ein tieferes Altersrentenniveau. Zur Vermeidung einer solchen Wirkung sind zu-

sätzliche flankierende Massnahmen nötig. Dieser Aspekt ist für die Versicherten von grosser Bedeutung und muss mitberücksichtigt werden.

Aufrechterhalten des Leistungsniveaus:

Die Einführung des Beitragsprimats ist bereits die dritte umfangreiche Revision des Vorsorgeplans bei der PVK innerhalb von wenigen Jahren. In den beiden letzten Revisionen des PVR (per 1. Januar 2013 und per 1. Januar 2015) mussten die versicherten Mitarbeitenden bereits einschneidende Massnahmen hinnehmen, damit die PVK gemäss den bundesrechtlichen Vorschriften über die Ausfinanzierung öffentlich-rechtlicher Vorsorgeeinrichtungen innerhalb von 40 Jahren den Zieldeckungsgrad von 100 Prozent erreicht. Zudem steht das Projekt Altersvorsorge 2020 des Bundesrates im Raum, das in absehbarer Zeit ebenfalls Einschnitte in der beruflichen Vorsorge vorsehen könnte. Deshalb soll der vorliegende Lösungsansatz keine weiteren Leistungseinbussen mit sich bringen. Vielmehr soll die Umstellung des Vorsorgeplans dazu genutzt werden, das Leistungsniveau der PVK insbesondere bei den tieferen Einkommen zu überprüfen und wenn möglich zu verbessern.

Die PVK will für ihre Versicherten einerseits den Verfassungsauftrag erfüllen und ihnen nach der Pensionierung mit der AHV zusammen die Erhaltung des gewohnten Lebensstandards ermöglichen und andererseits konkurrenzfähige Leistungen erbringen können. Dies wird mit dem heutigen Rentenniveau bei tieferen Einkommen verfehlt. Der Grund für die relativen schwachen Leistungen bei tiefen Einkommen liegt beim hohen Koordinationsabzug (siehe Kapitel 3.3.). Bereits bei der am 1. Januar 2013 in Kraft getretenen Totalrevision des PVK wurde dieses Problem erkannt und der Koordinationsabzug deshalb in einer Übergangsregelung (Art. 38 PVR) eingefroren. Dadurch verbessern sich zwar die Rentenleistungen künftig langsam, aber auch die Gesamtbeiträge steigen dadurch an.

Angesichts der bereits tiefen Altersrenten bei tieferen Einkommen und des momentan hohen Rentnerbestands ist eine einseitige Überwälzung des Anlagerisikos zu den versicherten Mitarbeitenden nicht ohne flankierende Massnahmen angebracht. Sollte das Rentenniveau tatsächlich noch weiter absinken, wären versicherte Mitarbeitende nach ihrer Pensionierung auf Ergänzungsleistungen angewiesen, damit sie mit ihrem Einkommen über die Runden kommen. Man darf deshalb das Leistungsniveau nicht nur in Prozenten des letzten Lohns betrachten, sondern muss die Frankenträge beurteilen, die daraus resultieren.

Konkurrenzfähigkeit der Vorsorgelösung der PVK:

Ein Vergleich der Vorsorgelösung der PVK mit denen wichtiger Konkurrentinnen und Konkurrenten auf dem Arbeitsmarkt (Publica, Post, SBB, Kanton Bern, Ruag, Stadt Thun und Stadt Biel) zeigt insbesondere, dass im Leistungsprimatplan der PVK:

- der versicherte Lohn bei gleichem Jahresgrundlohn (AHV-pflichtiges Einkommen) tiefer ist;
- das Beitragsniveau bei der PVK insgesamt hoch ist. Insbesondere die Risikobeiträge sind im Vergleich höher. Wenn aber die Risikobeiträge gesenkt werden können, bleibt ein höherer Betrag für das Alterssparen übrig;
- die Altersleistungen bei einer jährlichen Lohnentwicklung von bis zu 1 Prozent tiefer bis mittelmässig sind;
- die Leistungen im Invaliditätsfall tiefer sind, weil sie in Relation zur Altersleistung berechnet werden und das Leistungsniveau ab Eintritt des Vorsorgefalls nicht mehr durch Lohnerhöhungen korrigiert wird;
- die Hinterlassenenleistungen ebenfalls tiefer sind, weil diese direkt von der Alters- bzw. der Invalidenrente abhängig sind.

Bei einer durchschnittlichen Lohnentwicklung bei der Stadt von unter 1 Prozent verschlechtern sich die Leistungen der PVK im Vergleich zu den anderen Vorsorgeeinrichtungen.

Für die Ausgestaltung der künftigen Beitragsprimatlösung ist zu berücksichtigen, dass die versicherten Mitarbeitenden der PVK gegenüber den Angestellten des Kantons Bern und den Bundesbetrieben im Schnitt tiefere Löhne aufweisen und zudem bei schwacher Lohnentwicklung noch tiefere Leistungen aus dem Vorsorgeplan zu erwarten haben. Wenn die PVK konkurrenzfähig bleiben soll, müssen am Leistungsplan entsprechende Korrekturen vorgenommen werden.

Der Vergleich zeigt hingegen auch, dass im Beitragsprimatplan der PVK:

- bei gleichem Grundlohn (AHV-pflichtiges Einkommen) der versicherte Verdienst im Mittelfeld liegt;
- das Beitragsniveau hoch ist, die Spargutschriften jedoch wegen den hohen Risikobeiträgen im Mittelfeld liegen;
- die Altersleistungen bei einer jährlichen Lohnentwicklung von bis zu 1 Prozent zu den besseren gehören;
- die Leistungen im Invaliditätsfall zu den besseren, die Hinterlassenenleistungen jedoch eher zum hinteren Mittelfeld gehören.

5.2. Arbeitshypothesen und Entscheide

Die VK hat im Bericht zur Umsetzung der Strukturreform, der Senkung des technischen Zinssatzes und der Ausfinanzierung der PVK vom 29. November 2013 bereits dargelegt, dass ein fairer und transparenter Vergleich zwischen den beiden Primaten nur möglich ist, wenn beiden Systemen dieselben Parameter unterlegt werden. Werden während der Umstellungsberechnungen wichtige Annahmen, wie beispielsweise die Vermögenserträge, die Verzinsung der Altersguthaben, Beitragseinnahmen und/oder technische Grundlagen (Sterblichkeit, Invalidierungswahrscheinlichkeit usw.) verändert, können die Ergebnisse der beiden Primaten nur sehr schwer miteinander verglichen werden. Die Arbeitsgruppe Primatwechsel hat deshalb folgende Arbeitshypothesen aufgestellt:

Bereits laufende Renten bleiben unverändert (bundesrechtliche Vorgabe);

der Wechsel zum Beitragsprimat ist keine Sparübung;

das künftige Leistungsniveau im Alter 63 bleibt erhalten;

die künftigen Risikoleistungen namentlich Invaliden- und Todesfalleleistungen bleiben in ihrer bisherigen Höhe erhalten. Insbesondere die Partnerrente für unverheiratete Paare und das Todesfallkapital gehören zum Leistungsumfang einer modernen Vorsorgeeinrichtung;

die heutigen Regelungen zur AHV-Überbrückungsrente (vorfinanziert) und der ergänzenden AHV-Überbrückungsrente (individuell nachfinanziert) bleiben erhalten;

die Summe der Beiträge bleibt über die Gesamtheit der versicherten Mitarbeitenden zum Stichtag gleich hoch. Allerdings sollen die Beiträge für die Arbeitgeberinnen besser budgetierbar sein (Integration der Lohnerhöhungsnachzahlungen in die ordentlichen Beiträge);

die Aufteilung der Lasten sowie die im Rahmen der Senkung des technischen Zinssatzes und der Ausfinanzierung der PVK beschlossenen Massnahmen werden in den Beitragsprimatplan übernommen. Dabei ist insbesondere zu berücksichtigen, dass der auf die versicherten Mitarbeitenden entfallende Anteil durch Leistungskürzungen abgegolten worden ist. Der Anteil der Arbeitgeberinnen ist mit einer Beitragserhöhung von 8 Mio. Franken abgegolten worden. Dadurch hat sich der Anteil an den Gesamtbeiträgen zu Lasten der Arbeitgeberinnen verschoben;

die im Beitragsprimat neu in den ordentlichen Beitrag einzurechnenden Lohnerhöhungsnachzahlungen sind heute im Anhang 2 der Personalvorsorgeverordnung geregelt. Sowohl die Höhe der Nachzahlungen für Lohnerhöhungen, wie auch die Aufteilung auf die versicherten Mitarbeitenden und die Arbeitgeberinnen sind nach Alter abgestuft. Sie sind bisher nie derselben Aufteilung auf die versicherten Mitarbeitenden und die Arbeitgeberinnen unterlegen, wie die ordentlichen Beiträge.

die Beitragsaufteilung zwischen den versicherten Mitarbeitenden und den Arbeitgeberinnen soll über den gesamten Versichertenbestand beibehalten werden;

die PVK soll die Möglichkeit erhalten, zu wachsen und auch Arbeitgeberinnen aufnehmen können, die nicht im engeren Sinn zur Stadt gehören. Dazu soll sie mindestens drei verschiedene Vorsorgepläne anbieten können;

die für die berufliche Vorsorge massgebenden neuen Bestimmungen im Paket Altersvorsorge 2020 werden im neuen Beitragsprimatplan mitberücksichtigt, soweit dies notwendig und sinnvoll erscheint, damit eine weitere, absehbare Revision vermieden werden kann.

5.3. Wichtige Parameter für die Plangestaltung

5.3.1. Die festgelegten Parameter

Die Arbeitsgruppe beschloss folgende Parameter für die Entwicklung des neuen Vorsorgeplans im Beitragsprimat:

Was	bisher im Leistungsprimat	neu im Beitragsprimat
Technische Grundlagen	BVG 2010	BVG 2010
Technischer Zinssatz Renten	2,75 Prozent	2,75 Prozent
Technischer Zins / Verzinsung der Altersguthaben	2,75 Prozent	2,75 Prozent
Anlagestrategie	unverändert	unverändert
Erwarteter Vermögensertrag	3,73 Prozent	3,73 Prozent
Höhe Wertschwankungsreserve	21,9 Prozent	21,9 Prozent
Leistungsgarantie	Leistungsgarantie durch die Stadt für die bisherigen angeschlossenen Organisationen	Leistungsgarantie durch die Stadt für die bisherigen angeschlossenen Organisationen
Individuelle Lohnentwicklung inkl. Teuerung auf den Löhnen	1,5 Prozent ohne Teuerung	1,75 Prozent
Realverzinsung	2 Prozent	1 Prozent
Ausfinanzierung	Teilkapitalisierung über 40 Jahre	Teilkapitalisierung über 40 Jahre
Rücktrittsalter	Flexibel 58 bis 70	Flexibel 58 bis 70
Referenzalter für den Vergleich der Altersrente	63	63
Beginn der Risikoversicherung	Ab 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres	Ab 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres
Beginn des Alterssparens	Ab 1. Januar nach Vollendung des 22. Altersjahres	Ab 1. Januar nach Vollendung des 22. Altersjahres
Ordentliche Anzahl Versicherungsjahre	23 bis 63 (40 Jahre)	23 bis 63 (40 Jahre)
Versicherungsjahre bei Weiterbeschäftigung nach 63	23 bis 65 bzw. 70	23 bis 65 bzw. 70
Koordinationsabzug	Fr. 27 840.00; abhängig vom Beschäftigungsgrad (heute eingefroren bis BVG-Koordinationsbetrag den Betrag übersteigt)	30 Prozent des Bruttolohns, maximal BVG-Koordinationsbetrag von Fr. 24 675.00, abhängig vom Beschäftigungsgrad
Gesamthöhe der Beiträge		gleich hoch wie heute, unter Annahme der Lohnentwicklung von 1,75 Prozent

Was	bisher im Leistungsprimat	neu im Beitragsprimat
Leistungsziel im Alter 63 mit einem Jahreseinkommen von Fr. 200 000.00 150 000.00 110 000.00 80 000.00 60 000.00	Fr. 105 362.00 (52,8 %) 74 762.00 (49,8 %) 50 282.00 (45,7 %) 31 922.00 (39,9 %) 19 682.00 (32,8 %)	Die Leistungen sollen frankenmässig nicht tiefer ausfallen als heute. Die Leistungen für die kleineren Einkommen sollen verbessert werden. Zu vergleichen sind die Renten in Prozent des letzten Bruttolohns
Leistungsziel der Invalidenrente	Altersrente 63	Duoprimat: 60 % des versicherten Lohns während der Aktivzeit bis Alter 63 (temporäre Rente)
Leistungsziel Ehegattenrente	60 % der Altersrente 63	Duoprimat: 60 % des versicherten Lohns bzw. 60% der laufenden Alters- oder Invalidenrente
Leistungsziel Kinder- und Waisenrente	15 % der Altersrente 63	Duoprimat: 15 % des versicherten Lohns bzw. der laufenden Alters- oder Invalidenrente
Übergangseinlage		volle Einlage, wie beim Kanton Bern

Für die Zunahme der Lebenserwartung wird im heutigen Leistungsprimat jährlich eine Rückstellung von 0,5 Prozent gebildet, die über die Vermögenserträge finanziert wird. Dies soll auch im Beitragsprimat beibehalten werden.

Für die Vergleichsrechnungen werden die Rentenansprüche des heutigen Leistungsprimatplans nach Ablauf der laufenden Garantien (2018) herangezogen.

5.3.2. Auswirkungen von Änderungen wesentlicher Parameter

5.3.2.1. Generell

Für die Berechnungen und Vergleiche der beiden Primat wurden die wesentlichen Parameter (erwarteter Vermögensertrag, Höhe des technischen Zinssatzes und künftige Verzinsung der Altersguthaben im Beitragsprimat sowie Umwandlungssatz) in beiden Primaten beibehalten. Falls sich die unterstellten Werte künftig aufgrund tieferer Erträge auf den Vermögensanlagen oder einer weiteren Erhöhung der Lebenserwartung ändern, sind sowohl im Leistungsprimat wie auch im Beitragsprimat dieselben Massnahmen notwendig.

5.3.2.2. Senkung des technischen Zinssatzes bzw. tiefere Verzinsung der Altersguthaben im Beitragsprimat

Sinken die künftig zu erwartenden Vermögenserträge, kann das Leistungsniveau der PVK nur durch entsprechende Beitragserhöhungen bei den Arbeitgebenden und den versicherten Mitarbeitenden gehalten werden. Fehlt in einem Jahr ein Prozent Vermögensertrag, entspricht dies rund 22 Mio. Franken. Wenn dieser Betrag mit Beiträgen ausgeglichen werden soll, müssen die Gesamtbeiträge während eines Jahres um 8,3 Beitragsprozente angehoben werden (entsprechend der Summe der versicherten Löhne von 266 Mio. Franken).

5.3.2.3. Senkung des Umwandlungssatzes

Im Umwandlungssatz sind zwei Faktoren enthalten: Der technische Zinssatz einerseits und die durchschnittliche Lebenserwartung andererseits. Muss der technische Zinssatz künftig weiter gesenkt werden, hat dies für die Finanzierung der Renten zwangsläufig in beiden Primaten die gleichen Auswirkungen. Der fehlende Vermögensertrag kann nur mit höheren Beiträgen ausgeglichen werden, wenn das Leistungsniveau erhalten werden soll. Muss der Umwandlungssatz aufgrund der höheren Lebenserwartung gesenkt werden, kann dies im künftigen Beitragsprimat - identisch zur

heutigen Lösung im Leistungsprimat - mit den oben erwähnten jährlichen Rückstellungen von 0,5 Prozent der Vorsorgekapitalien ausgeglichen werden. Diese Rückstellungen sollen auch künftig über die Vermögenserträge finanziert werden.

5.4. Das neue Vorsorgemodell

5.4.1. Wesentliche Änderungen gegenüber dem Leistungsprimatplan

5.4.1.1. Grundprinzip

Die Vorgaben für die Erarbeitung eines modernen und zukunftsgerichteten Vorsorgemodells im Beitragsprimat lassen sich vereinfacht wie folgt umschreiben:

Wechsel des Vorsorgeplans ins Beitragsprimat mit einer Verbesserung der Leistungen für die Versicherten mit tieferen Einkommen bei gleichbleibenden Leistungen für die Versicherten mit höheren Einkommen und gleich hoher Gesamtbeitragsbelastung für die Arbeitgeberinnen und die versicherten Mitarbeitenden.

Die Aufgabe lässt sich nicht befriedigend lösen, wenn die versicherten Löhne, deren Berechnung und die Beitragssätze vom bestehenden Leistungsprimatplan oder dem Beitragsprimatplan in den neuen Beitragsprimatplan übernommen werden. Es braucht einen neuen Ansatz zur Berechnung des versicherten Lohns und entsprechend auch eine neue Beitragsskala.

5.4.1.2. Verbesserung der Leistungen bei tiefen Einkommen

Der heute für die Berechnung des versicherten Lohns angewandte fixe Koordinationsbetrag von Fr. 27 840.00 belastet die tieferen Einkommen stärker als hohe Einkommen. Dadurch erreichen versicherte Mitarbeitende mit tiefen Einkommen eine noch tiefere Rente in Prozenten des letzten Bruttolohns im Vergleich zu versicherten Mitarbeitenden mit hohen Einkommen. Gerade die versicherten Mitarbeitenden mit tiefen Einkommen sind jedoch auf eine möglichst gute Rente angewiesen, damit sie später nicht Ergänzungsleistungen beantragen müssen.

Eine Verbesserung der Versicherungssituation kann nur über einen höheren versicherten Lohn erreicht werden. Anstelle des fixen Koordinationsbetrags wird neu ein prozentualer Koordinationsbetrag in Abzug gebracht. Dieser muss jedoch gegen oben plafoniert werden, damit die höheren Einkommen nicht schlechter gestellt werden als heute.

Die vorgeschlagene Lösung - sie entspricht übrigens der Regelung, die der Kanton Bern für seine Vorsorgeeinrichtungen festgelegt hat - wendet für die Berechnung des versicherten Lohns einen Abzug von 30 Prozent des Jahresgrundlohns, maximal den BVG-Koordinationsbetrag von Fr. 24 675.00 an. Mit der Anwendung des BVG-Koordinationsbetrags wird zudem die Übergangsregelung von Artikel 38 des heutigen Personalvorsorgerelements (eingefrorener Koordinationsbetrag) beseitigt. Der versicherte Lohn entspricht ab Inkrafttreten des Vorsorgemodells dem bereits heute reglementarisch festgelegten Zielwert. Durch die Veränderung des Koordinationsbetrags steigt der versicherte Lohn bei den tiefen Einkommen markant an, was an folgendem Beispiel deutlich wird:

Berechnung versicherter Lohn	bisher (in Fr.)	neu (in Fr.)
Bruttolohn	60 000.00	60 000.00
./. Koordinationsbetrag (alt: Fr. 27 840.00 fix; neu 30 %, max. Fr. 24 675.00)	- 27 840.00	- 18 000.00
Versicherter Lohn	32 160.00	42 000.00

Durch die Plafonierung des Koordinationsbetrags ist sichergestellt, dass die versicherten Mitarbeitenden mit höheren Einkommen keinen tieferen versicherten Lohn aufweisen:

Berechnung versicherter Lohn	bisher (Fr.)	neu (Fr.)
Bruttolohn	150 000.00	150 000.00
./. Koordinationsbetrag (alt: Fr. 27 840.00 fix; neu 30 %, max. Fr. 24 675.00)	- 27 840.00	- 24 675.00
Versicherter Lohn	122 160.00	125 325.00

Damit Teilzeitangestellte nicht benachteiligt werden, wird der Plafond von Fr. 24 675.00, analog der heutigen Regelung im Leistungsprimatplan, mit dem Beschäftigungsgrad multipliziert:

Berechnung versicherter Lohn	bisher (Fr.)	neu (Fr.)
Bruttolohn bei Beschäftigungsgrad (BG) 50 Prozent	75 000.00	75 000.00
./. Koordinationsbetrag (alt: Fr. 27 840.00 x 50 % BG; neu 30 %, max. Fr. 24 675.00 x 50 % BG)	- 13 920.00	- 12 338.00
Versicherter Lohn	61 080.00	62 662.00

Die versicherten Löhne steigen somit bei gleicher Bruttlohnsomme an. Bei den versicherten Mitarbeitenden mit Vollzeitbeschäftigung steigt der versicherte Jahreslohn um Fr. 3 165.00 an und zusätzlich steigen die versicherten Löhne der Einkommen unter Fr. 82 250.00 aufgrund des neuen prozentualen Koordinationsbetrags.

5.4.1.3. Beibehaltung der Summe der Beiträge

Bei unveränderter Beitragsskala gegenüber dem heutigen Leistungsprimatplan steigen durch die höheren versicherten Löhne auch die Beiträge an, was unerwünscht ist. Mit einer neuen Beitragsskala muss deshalb einerseits die Beitragssumme wieder auf das heutige Niveau reduziert werden und andererseits sollen die neuen Beiträge und Spargutschriften - unter Annahme einer Verzinsung von 2,75 Prozent (analog dem heutigen technischen Zinssatz) - im Alter 63 und nach 40 Versicherungsjahren ein Altersguthaben ergeben, das mit dem aktuellen Umwandlungssatz multipliziert (Beitragsprimat), mindestens dieselbe Rente ergibt, wie im heutigen Leistungsprimatplan.

Die Beitragssätze werden so angesetzt, dass sie bei jungen Mitarbeitenden frankenmässig etwas höhere Beiträge ergeben. Bei den älteren Mitarbeitenden wird der Beitragssatz etwas gesenkt, so dass die gesamten Beiträge über den ganzen Versichertenbestand wieder gleich hoch sind, wie im Leistungsprimatplan.

5.4.1.4. Erhaltung des Leistungsniveaus

Dadurch, dass die Arbeitnehmenden- und Arbeitgebendenbeiträge jüngerer Mitarbeitender im neuen Versicherungsplan etwas höher ausfallen, wird aufgrund des Zins- und Zinseszineffekts auf den Altersguthaben ein Endkapital erreicht, das mit dem Umwandlungssatz multipliziert sogar eine frankenmässig leicht höhere Rente ergibt, als im heutigen Leistungsprimatplan.

5.5. Vergleich neuer Beitragsprimatplan mit heutigem Leistungsprimatplan

Die folgende Übersicht wurde mit den Daten des Versichertenbestands per 31. Dezember 2014 berechnet.

Planparameter:

Verzinsung Altersleistung	2,75 %
Jährliche Lohnerhöhung	1,75 %
Umwandlungssatz im Alter 63	5,6709 %
Koordinationsabzug	30 % Lohn, max. Koordinationsabzug BVG x Beschäftigungsgrad

	Neues Beitragsprimat	Heutiges Leistungsprimat	Differenz
Grunddaten			
Anzahl Versicherte	4 330	4 330	0
Durchschnittsalter	45,71	45,71	0
AHV-Lohnsumme	339 537 318.00	339 537 318.00	0
Versicherte Lohnsumme	251 414 075.00	233 304 569.00	18 109 506.00
Austrittsleistungen (= Sparguthaben BP)	842 003 364.00	842 003 364.00	0
	Neues Beitragsprimat	Heutiges Leistungsprimat	Differenz
Leistungen			
Leistungsziel in % des versicherten Lohns bei voller Karriere (23 - 63)	63,81%	61,20%	N/A
Projizierte Altersrenten im Alter 63	169 541 685.00	168 123 056.00	1 418 629.00
Invalidenrenten	-	125 424 373.00	N/A
Lebenspartnerrenten	-	75 254 624.00	N/A
Kinderrenten	-	18 813 656.00	N/A
Invalidenrenten Duoprimat (60 % VL)	150 848 445.00	-	N/A
Lebenspartnerrenten Duoprimat	90 509 067.00	-	N/A
Kinderrenten Duoprimat	22 627 267.00	-	N/A
Finanzierung			
Sparbeitrag	65 580 165.00	46 509 175.00	19 070 990.00
Risikobeitrag	6 298 176.00	12 113 939.00	-5 815 763.00
Nachzahlungen	0.00	19 753 962.00	-19 753 962.00
Beitrag für AHV-Überbrückungsrente (0,5 % der versicherten Löhne)	1 257 070.00	0.00	1 257 070.00
Gesamtkosten	73 135 411.00	78 377 076.00	-5 241 664.00
Besitzstand			
Übergangseinlagen	68 297 727.00	0.00	68 297 727.00

Bemerkungen zu den Grunddaten:

In den Grunddaten zeigt sich die veränderte Berechnung der versicherten Löhne. Die Summe der versicherten Löhne steigt um rund 18,1 Mio. Franken an.

Bemerkungen zu den Leistungen:

Das Rentenziel von 61,2 Prozent aus dem Leistungsprimatplan lässt sich wegen der veränderten Berechnung des versicherten Lohns nicht mehr vergleichen.

Die projizierten Altersrenten sind insgesamt um 1,4 Mio. Franken nur unwesentlich höher als im Leistungsprimat.

Wird die Berechnung der Invaliden- und Hinterlassenenleistung aufgrund des vorhandenen Altersguthabens vorgenommen, fallen diese bei jungen versicherten Mitarbeitenden sehr gering aus. Tiefere Renten zu erwarten sind auch bei versicherten Mitarbeitenden, die z.B. wegen der Teilung des Vorsorgeguthabens in Folge einer Scheidung nur sehr wenig angespart haben. Deshalb sollen die Invaliden- und Hinterlassenenleistungen im Duoprimat, d.h. in Prozenten des versicherten Lohns berechnet werden. Die Invalidenrente wird nur temporär ausgerichtet bis sie im Alter 63 durch die Altersrente abgelöst wird. Für die betroffenen versicherten Mitarbeitenden hat diese Be-

rechnungsart eine grosse positive Wirkung. Weil aber insgesamt nur sehr wenige versicherte Mitarbeitende betroffen sind, hat dies auf die Höhe der Risikobeiträge keinen wesentlichen Einfluss und kann vernachlässigt werden.

Bemerkungen zur Finanzierung:

Der Sparbeitrag nimmt im Beitragsprimat um 19 Mio. Franken zu, weil die Finanzierung der Lohnentwicklung neu im Sparbeitrag eingerechnet ist. Dafür entfallen die individuellen Lohnerhöhungsnachzahlungen, wie sie im Leistungsprimatplan erhoben wurden.

Der Risikobeitrag ist heute zu hoch. Er wird der Realität angepasst und insgesamt um 5,8 Mio. Franken gesenkt. Im Risikobeitrag des Leistungsprimatplans ist die Finanzierung für die AHV-Überbrückungsrente enthalten. Dieser wird im Beitragsprimatplan separat ausgewiesen.

Die Beiträge sinken im Beitragsprimatplan jährlich wiederkehrend insgesamt um 5,2 Mio. Franken gegenüber dem heutigen Leistungsprimatplan. Zudem entfällt die Übergangsregelung aus Artikel 38 aPVR sofort. Die Regelung bewirkt, dass die Beitragssumme im Leistungsprimatplan schleichend ansteigt, bis der Zielkoordinationsbetrag erreicht ist. Die zusätzliche Beitragsbelastung beträgt rund 4,2 Mio. Franken wiederkehrend, sobald der Zielkoordinationsbetrag erreicht ist.

Bemerkungen zum Besitzstand:

Die einmalige Übergangseinlage von 68,3 Mio. Franken enthält die volle Besitzstandswahrung für sämtliche versicherten Mitarbeitenden. Vom Wegfall der Solidaritäten beim Primatwechsel sind nicht nur versicherte Mitarbeitende einer bestimmten Alters- oder Einkommensklasse betroffen. Vielmehr zeigt die Auswertung ein völlig uneinheitliches Bild: Die jüngsten versicherten Mitarbeitenden haben Jahrgang 1981. Versicherte Personen, die sich voll eingekauft haben und langjährige versicherte Mitarbeitende sind viel stärker betroffen als versicherte Mitarbeitende, die erst seit kurzer Zeit bei der PVK versichert sind und sich nicht eingekauft haben.

5.6. Auswirkungen der neuen Beitragsstruktur auf die versicherten Mitarbeitenden

5.6.1. Individuell wählbare Planvarianten

Die neue Beitragsskala ergibt für versicherte Mitarbeitende bis zum 45. Altersjahr höhere Beiträge. Ab Alter 45 nehmen die Beiträge ab. Das hat den Vorteil, dass im Sparprozess ein höherer Zins- und Zinseszinsseffekt erzielt wird und dadurch ein höheres Altersguthaben bei insgesamt gleich hohen Beiträgen erreicht wird. Bei den älteren Mitarbeitenden hat es den Vorteil, dass sie für die Arbeitgeberinnen günstiger werden. Allerdings kann es für jüngere versicherte Mitarbeitende, die eine Familie haben, ein Nachteil sein, wenn sie diese Beitragserhöhung evtl. nur schwer verkraften können. Deshalb wird den versicherten Mitarbeitenden zum Basissparplan eine Variante Minus und eine Variante Plus angeboten. Grundsätzlich werden versicherte Mitarbeitende im Basisplan versichert. Die versicherten Mitarbeitenden können jedoch freiwillig und auf ihre persönliche finanzielle Situation abgestimmt einen Plan wählen, in welchem sie 2 Prozent mehr oder 2 Prozent weniger Beiträge bezahlen. Dies gilt nicht für die Arbeitgeberinnen. Sie bezahlen immer die Beiträge gemäss Basissparplan, unabhängig von der Planwahl der versicherten Mitarbeitenden. In der folgenden Tabelle sind die Beitragsbelastungen in verschiedenen Altersgruppen und Lohnniveaus aufgezeigt (im Anhang 1 sind auch die Auswirkungen für ausgewählte Teilzeitverhältnisse [80 Prozent und 50 Prozent] aufgeführt):

		Jahresbeitrag im heutigen Leistungsprimat		Jahresbeitrag im neuen Beitragsprimat		Veränderung und Wahlmöglichkeit	
Lohn in Fr.	Alter	Gesamtbeitrag in Fr.	AN-Beitrag (1/3) in Fr.	Gesamtbeitrag Basis in Fr.	AN-Beitrag (1/3) in Fr.	Differenz BP zum LP in Fr.	Wahl AN +/- 2 % in Fr.
60 000.00	25	5 877.00	1 959.00	7 560.00	2 520.00	561.00	840.00
	35	7 388.00	2 463.00	9 660.00	3 220.00	757.00	840.00
	45	10 155.00	3 385.00	11 760.00	3 920.00	535.00	840.00
	55	12 639.00	4 213.00	13 860.00	4 620.00	407.00	840.00
	60	13 939.00	4 646.00	14 910.00	4 970.00	324.00	840.00
	63	14 884.00	4 961.00	15 540.00	5 180.00	219.00	840.00
100 000.00	25	13 187.00	4 396.00	13 559.00	4 520.00	124.00	1 507.00
	35	16 577.00	5 526.00	17 325.00	5 775.00	249.00	1 507.00
	45	22 786.00	7 595.00	21 091.00	7 030.00	-565.00	1 507.00
	55	28 359.00	9 453.00	24 857.00	8 286.00	-1 167.00	1 507.00
	63	33 397.00	11 132.00	27 870.00	9 290.00	-1 842.00	1 507.00
160 000.00	25	24 152.00	8 050.00	24 359.00	8 120.00	70.00	2 707.00
	35	30 360.00	10 120.00	31 125.00	10 375.00	255.00	2 707.00
	45	41 733.00	13 911.00	37 891.00	12 630.00	-1 281.00	2 707.00
	55	51 939.00	17 313.00	44 657.00	14 886.00	-2 427.00	2 707.00
	60	57 281.00	19 094.00	48 040.00	16 013.00	-3 081.00	2 707.00
	63	61 167.00	20 389.00	50 070.00	16 690.00	-3 699.00	2 707.00
200 000.00	25	31 462.00	10 487.00	31 559.00	10 520.00	33.00	3 507.00
	35	39 549.00	13 183.00	40 325.00	13 442.00	259.00	3 507.00
	45	54 364.00	18 121.00	49 091.00	16 364.00	-1 757.00	3 507.00
	55	67 659.00	22 553.00	57 857.00	19 286.00	-3 267.00	3 507.00
	60	74 618.00	24 873.00	62 240.00	20 747.00	-4 126.00	3 507.00
	63	79 680.00	26 560.00	64 870.00	21 623.00	-4 937.00	3 507.00

Die Spalte AN-Beitrag (1/3) zeigt den Beitrag der versicherten Mitarbeitenden im entsprechenden Primat. Beispiel: Eine 35-jährige Person mit einem Lohn von Fr. 60 000.00 bezahlt im Leistungsprimat heute einen Jahresbeitrag von Fr. 2 463.00. Im Beitragsprimat bezahlt diese Person neu mit Fr. 3 220.00 einen höheren Beitrag. Mit der Spalte +/- 2 % wählt diese versicherte Person nun die Variante Minus und reduziert so ihre Beitragsbelastung wieder auf Fr. 2 380.00 (Fr. 3 220.00 abzüglich Fr. 840.00). Die Beitragsbelastung ist so nahezu wieder gleich hoch wie vorher im Leistungsprimat.

5.6.2. Leistungsniveau der Altersrente

Durch die neue Berechnungsformel für den Koordinationsbetrag kommt wie bisher kein einheitliches Rentenniveau in allen Lohnkategorien zustande. Die folgenden beiden Ziele jedoch werden erreicht: Die Renten der tieferen Einkommen werden angehoben und bei den höheren Einkommen ergeben sich keine Einbussen. Es resultieren sogar leicht höhere Leistungen. Mit einem Rentenziel von 44,7 Prozent des Bruttolohns bei einem Jahreslohn von Fr. 60 000.00 steigt die Altersrente von bisher Fr. 19 682.00 auf Fr. 26 796.00 an. Bei einem Jahreslohn von Fr. 100 000.00 erhöht sich die Rente von bisher Fr. 44 162.00 auf Fr. 48 057.00. Bei einem Lohn von Fr. 200 000.00 schliesslich steigt die Rente von bisher Fr. 105 362.00 auf Fr. 111 857.00 an. Im Anhang 1 sind auch die Auswirkungen für ausgewählte Teilzeitverhältnisse (80 Prozent und 50 Prozent) aufgeführt.

Mit den neuen Leistungen etabliert sich die PVK in Bezug auf das Leistungsniveau bei den besseren 50 Prozent der bei der Swisscanto-Studie 2015 beobachteten und ausgewerteten Vorsorgeeinrichtungen (siehe Anhang 3) und ist im Vergleich zu den Kassen auf dem Platz Bern wieder konkurrenzfähig.

Leistungsprimat				Neuer Beitragsprimatplan						
				Sparplan Basis			Minus		Plus	
Lohn in Fr.	VL in Fr.	Rente in Fr.	in Prozent vom Lohn	VL in Fr.	Rente in Fr.	in Prozent vom Lohn	Rente in Fr.	in Prozent vom Lohn	Rente in Fr.	in Prozent vom Lohn
60 000	32 160	19 682	32,80	42 000	26 796	44,66	24 486	40,81	29 106	48,51
80 000	52 160	31 922	39,90	56 000	35 728	44,66	32 648	40,81	38 808	48,51
100 000	72 160	44 162	44,16	75 325	48 057	48,06	43 914	43,91	52 200	52,20
120 000	92 160	56 402	47,00	95 325	60 817	50,68	55 574	46,31	66 060	55,05
140 000	112 160	68 642	49,03	115 325	73 577	52,56	67 234	48,02	79 920	57,09
160 000	132 160	80 882	50,55	135 325	86 337	53,96	78 894	49,31	93 780	58,61
180 000	152 160	93 122	51,73	155 325	99 097	55,05	90 554	50,31	107 640	59,80
200 000	172 160	105 362	52,68	175 325	111 857	55,93	102 214	51,11	121 500	60,75
220 000	192 160	117 602	53,46	195 325	124 617	56,64	113 874	51,76	135 360	61,53
240 000	212 160	129 842	54,10	215 325	137 377	57,24	125 534	52,31	149 220	62,18

Versicherte Mitarbeitende mit einem Bruttolohn von Fr. 80 000.00 konnten bisher eine maximale Rente von Fr. 31 922.00 bzw. 39,9 Prozent ihres Bruttolohnes erwerben. Im neuen Vorsorgeplan erreichen sie in der Regel einen Rentenanspruch von Fr. 35 728.00 bzw. 44,66 Prozent ihres Bruttolohns (grüne Spalten; Basissparplan). Je nach freiwillig gewählter Planvariante Minus oder Plus erreichen dieselben versicherten Mitarbeitenden eine Rente zwischen Fr. 32 648.00 oder 40,81 Prozent ihres Lohns und Fr. 38 808.00 bzw. 48,51 Prozent ihres Lohns.

Die Arbeitgeberinnen bezahlen unabhängig von der Planwahl der versicherten Mitarbeitenden immer gleichviel, entsprechend dem Sparplan Basis.

5.6.3. Leistungsniveau der Invalidenrente und der Hinterlassenenleistungen

Die Invalidenleistungen werden auch im neuen Beitragsprimatplan - wie bisher - vom versicherten Lohn berechnet. Eine volle Invalidenrente beträgt 60 Prozent des versicherten Lohns. Die Invalidenrente wird jedoch nur bis zum Alter 63 ausgerichtet und danach in eine Altersrente umgewandelt, die nach dem Prinzip des Beitragsprimats berechnet wird. Dazu wird das im Zeitpunkt der Invalidität angesparte Altersguthaben in ein Schattenkonto übertragen. Dieses Schattenkonto wird mit den künftigen Sparbeiträgen verstärkt und das Guthaben wird mit dem Projektionszinssatz von 1 Prozent verzinst. Die Invalidenrente bestimmt sich durch Multiplikation des Endaltersguthabens mit dem im Alter 63 gültigen Umwandlungssatz.

Die Hinterlassenenleistungen (Kinder- und Ehegattenrenten, die Partnerrenten, die Abfindungen an Ehegatten und die Todesfallkapitalien) sind direkt von der Invalidenrente abhängig bzw. bei Altersrentenbeziehenden von deren Altersrente.

Höhe der Invalidenrente:

Jahreslohn	Versicherter Lohn im neuen Beitragsprimat	IV-Rente Duoprimat (60 % versicherter Lohn)	IV-Rente im heutigen Leistungsprimat
60 000.00	42 000.00	25 200.00	19 682.00
80 000.00	56 000.00	33 600.00	31 922.00
100 000.00	75 325.00	45 195.00	44 162.00
160 000.00	135 325.00	81 195.00	80 882.00
200 000.00	175 325.00	105 195.00	105 362.00

Höhe der Ehegattenrente:

Jahreslohn	Versicherter Lohn im neuen Beitragsprimat	Ehegattenrente Duoprimat (60 % IV-R)	Ehegattenrente im heutigen Leistungsprimat
60 000.00	42 000.00	15 120.00	11 809.00
80 000.00	56 000.00	20 160.00	19 153.00
100 000.00	75 325.00	27 117.00	26 497.00
160 000.00	135 325.00	48 717.00	48 529.00
200 000.00	175 325.00	63 117.00	63 217.00

Höhe der Kinder- und Waisenrente:

Jahreslohn	Versicherter Lohn im neuen Beitragsprimat	Kinder-/Waisenrente Duoprimat (15 % IV-R)	Kinder-/Waisenrente im heutigen Leistungsprimat
60 000.00	42 000.00	3 780.00	2 952.00
80 000.00	56 000.00	5 040.00	4 788.00
100 000.00	75 325.00	6 779.00	6 624.00
160 000.00	135 325.00	12 179.00	12 132.00
200 000.00	175 325.00	15 779.00	15 804.00

5.7. Übergangseinlage

Durch den Wechsel zum Beitragsprimat werden die Solidaritäten zwischen den jungen und den älteren versicherten Mitarbeitenden von einem Tag auf den anderen aufgehoben. Ältere versicherte Mitarbeitende, die in jungen Jahren Solidaritätsbeiträge für die damals ältere Generation entrichtet haben, können durch den Primatwechsel ihrerseits nicht mehr von der jüngeren Generation profitieren. Ihnen fehlen nun im neuen Beitragsprimatplan diese Solidaritätsbeiträge zum Erreichen des bisherigen Leistungsniveaus im Leistungsprimatplan. Der Ausgleich für die betroffenen versicherten Mitarbeitenden muss über eine Übergangseinlage geschaffen werden. Diese Übergangseinlage beträgt einmalig 68,3 Mio. Franken und deckt den Ausgleich für sämtliche versicherten Mitarbeitenden analog der Regelung beim Primatwechsel der beiden kantonalen Vorsorgeeinrichtungen.

Wird diese Übergangseinlage den einzelnen versicherten Mitarbeitenden nicht voll gutgeschrieben, ergibt sich dadurch eine Leistungskürzung. Die betroffenen versicherten Mitarbeitenden erreichen mit ihrem zum Zeitpunkt des Primatwechsels angesparten Vorsorgeguthaben - zuzüglich der künftigen Beiträge und des Zinses - das notwendige Altersguthaben im Alter 63 nicht. Ihre im neuen Beitragsprimat berechnete Rente fällt frankenmässig tiefer aus als die Rente, die sie im heutigen Leistungsprimatplan erhalten hätten.

Zu beachten ist auch, dass sowohl bei der Totalrevision des Personalvorsorgereglements auf den 1. Januar 2013 wie auch bei der Teilrevision per 1. Januar 2015 eine frankenmässige Rentengarantie gewährt wurde. Die in Artikel 37 Absatz 1 und Absatz 5 des heutigen Kassenreglements enthaltenen Garantien würden verletzt, wenn die Übergangseinlagen gekürzt würden.

Die Übergangseinlage wird den betroffenen versicherten Mitarbeitenden über die Dauer bis zur Pensionierung, maximal jedoch über zehn Jahre gutgeschrieben. Tritt ein Vorsorgefall ein (Tod oder Invalidität) oder werden versicherte Mitarbeitende pensioniert, wird die Restgutschrift sofort fällig. Versicherte Mitarbeitende, welche die Stelle wechseln, erhalten die Übergangseinlage nur pro rata temporis bis zum Austritt. Sinn und Zweck der gestaffelten Gutschrift der Übergangseinlage ist allein die Erhaltung des Leistungsniveaus bei der PVK, nicht jedoch die Aufbesserung der Austrittsleistung. Die Austrittsleistung ist ein erworbenes Recht zum Zeitpunkt des Primatwechsels und wird den versicherten Mitarbeitenden ohne Einschränkung auf ihrem Konto gutgeschrieben

bzw. bei einem Stellenwechsel an die neue Vorsorgeeinrichtung übertragen. Dadurch verliert niemand Geld und es wird aufgrund des Primatwechsels kaum zu einer Austritts- oder Pensionierungswelle kommen. Mit der gestaffelten Gutschrift der Übergangseinlage wird gegenüber einer einmaligen Gutschrift verhindert, dass versicherte Mitarbeitende einen möglichen Stellenwechsel bewusst hinausschieben, die gesamte Übergangseinlage kassieren und kurz danach ihre Arbeitgeberin und damit die PVK verlassen.

Die PVK stellt den Arbeitgeberinnen jährlich nur jene Übergangseinlagen in Rechnung, die den versicherten Mitarbeitenden effektiv auf dem Vorsorgekapital gutgeschrieben wurden.

Die Arbeitgeberinnen können die Übergangseinlage entweder jährlich aufgrund der Rechnung begleichen oder in einem Betrag in die Arbeitgeberbeitragsreserve einzahlen, wobei auch das Einbringen von geeigneten Sachwerten (z.B. Immobilien) möglich ist. Die PVK bucht in diesem Fall die gutgeschriebene Übergangseinlage jährlich vom Konto Arbeitgeberbeitragsreserve ab. Ein Saldo zu Gunsten der Arbeitgeberin auf dem Arbeitgeberbeitragsreservenkonto nach Ablauf der zehn Jahre kann beispielsweise für die Bezahlung von Arbeitgeberbeiträgen verwendet werden.

Die Abklärungen zwischen den Rechnungsverantwortlichen der Stadt, ewb und BERNMOBIL mit deren Revisionsstellen haben ergeben, dass die Übergangseinlage im ersten Jahresabschluss nach dem Stadtratsbeschluss in vollem Umfang erfolgswirksam zurückzustellen ist. Der Gemeinderat wird dem Stadtrat entsprechend Antrag stellen.

Die detaillierte Aufstellung der Übergangseinlage pro Arbeitgeberin ist im Anhang 1 ersichtlich.

5.8. Vorteile des neuen Vorsorgeplans im Beitragsprimat

5.8.1. Leistungsniveau und Rentenalter

Die PVK wird mit dem neuen Vorsorgeplan wieder konkurrenzfähig. Gemessen an der Swisscanto-Studie 2015 etabliert sie sich um den Median der privatrechtlichen Vorsorgeeinrichtungen, der bei einem Bruttolohn von Fr. 80 000.00 bei 44 Prozent des letzten Bruttolohns liegt.

Insbesondere für versicherte Mitarbeitende mit tiefen Einkommen wird eine markante Verbesserung der Leistungen erreicht, die es ihnen besser ermöglicht, nach der Pensionierung zusammen mit den Leistungen aus der AHV den gewohnten Lebensstandard aufrecht zu erhalten.

Für versicherte Mitarbeitende mit höheren Einkommen bleibt das Leistungsniveau erhalten.

Das Duoprimat bei den Risikoleistungen bewirkt einen besseren Vorsorgeschutz während der Berufstätigkeit, weil die Invaliden- und Todesfallleistungen unabhängig vom angesparten Vorsorgeguthaben berechnet werden. Davon profitieren insbesondere versicherte Mitarbeitende, die sich aus familiären oder finanziellen Gründen nicht voll einkaufen können bzw. wegen einer Teilung der Austrittsleistung wegen Scheidung nicht mehr voll eingekauft sind.

Die versicherten Mitarbeitenden können sich wie im heutigen Leistungsprimatplan zwischen 58 und 70 Jahren pensionieren lassen. Wer länger arbeitet, erwirbt auch eine höhere Altersrente.

5.8.2. Flexibilität

Die versicherten Mitarbeitenden haben es mit der Wahlmöglichkeit der Sparplanvarianten Basis, Minus und Plus künftig selbst in der Hand, ihre Vorsorge mit eigenen Mitteln zu gestalten, allenfalls sogar zu verbessern. Der neue Vorsorgeplan bietet die Flexibilität, dass versicherte Mitarbeitende die Höhe des Alterssparens in vorgegebenem Rahmen auf ihre persönliche familiäre oder finanzielle Situation abstimmen können. Die Sparplanvariante kann von den versicherten Mitarbeitenden jedes Jahr angepasst werden.

5.8.3. Beiträge

Die im Leistungsprimat unbeliebten Lohnerhöhungsnachzahlungen sind im neuen Vorsorgeplan unter Annahme einer durchschnittlichen Lohnentwicklung von 1,75 Prozent direkt in die ordentlichen Beiträge eingerechnet. Dadurch sind die Beiträge transparenter und für die Arbeitgeberinnen planbarer als im Leistungsprimat.

Der neue Vorsorgeplan bringt eine Einsparung der Beiträge von jährlich insgesamt 5,2 Mio. Franken oder 6,7 Prozent gegenüber dem heutigen Leistungsprimatplan. Von dieser Beitragsentlastung profitieren die Arbeitgeberinnen im Umfang von jährlich 4,9 Mio. Franken. Mit der Überführung der versicherten Mitarbeitenden des bisherigen Beitragsprimatplans in den neuen Beitragsprimatplan steigen jedoch die Beiträge um jährlich rund Fr. 792 000.00 an. Die Beitragsentlastung über den gesamten Versichertenbestand beträgt für die Arbeitgeberinnen rund 4,3 Mio. Franken pro Jahr. Die Beitragsentlastung pro Arbeitgeberin ist im Anhang 1 aufgeführt.

Die Übergangsregelung im Leistungsprimatplan zum eingefrorenen Koordinationsbetrag (Artikel 38 aPVR), die zu einer schleichenden Gesamtbeitragserhöhung von rund 4,2 Mio. Franken pro Jahr führt, wird ohne Kostenfolge sofort eliminiert.

Mit der stark verbesserten Versicherung der tieferen Einkommen (in der Regel sind das auch die jüngeren versicherten Mitarbeitenden) bezahlen diese jedoch höhere Beiträge. Bei höheren Einkommen (in der Regel sind das auch ältere versicherte Mitarbeitende) nimmt die Beitragsbelastung ab. Damit werden ältere Mitarbeitende für die Arbeitgeberinnen gegenüber dem heutigen Leistungsprimatplan finanziell attraktiver.

5.8.4. Übergangseinlage und Ausfinanzierung

Im Vergleich zu den im Jahr 2010 berechneten Übergangseinlagen von 158 Mio. Franken fallen diese im neuen Beitragsprimatplan rund 90 Mio. Franken weniger hoch aus und betragen 68,3 Mio. Franken. Die Aufteilung der Übergangseinlage auf die Arbeitgeberinnen ist im Anhang 1 aufgeführt.

Wenn die Übergangseinlage voll eingebracht wird, gibt es mit dem neuen Vorsorgeplan nur Gewinner, keine Verlierer.

Die in Phase 2 per 1. Januar 2015 umgesetzten Massnahmen zur Ausfinanzierung der PVK tragen dazu bei, dass aufgrund des Primatwechsels zu den Kosten der Übergangseinlagen keine zusätzlichen Mittel für die Ausfinanzierung der PVK (Erreichen des Deckungsgrads von 100 Prozent) und für die Bildung der Wertschwankungsreserve notwendig werden.

Durch die gestaffelte Gutschrift der Übergangseinlage über zehn Jahre gibt es keine kurzfristigen Profiteure zulasten der Arbeitgeberinnen, die diese Übergangseinlage finanzieren.

5.8.5. Übergang der Anlagechancen zu den versicherten Mitarbeitenden

Im Beitragsprimat geht das Anlagerisiko auf die versicherten Mitarbeitenden über. Können mit den Vermögensanlagen höhere Renditen erwirtschaftet werden, können auch die Sparguthaben der versicherten Mitarbeitenden höher verzinst werden als im Vorsorgeplan unterstellt wurde. Die Voraussetzung dafür ist jedoch, dass sich die Vorsorgeeinrichtung nicht in Unterdeckung befindet und über genügend Wertschwankungsreserven verfügt, um schlechte Börsenjahre auffangen zu können.

5.8.6. Weitere Pluspunkte

Wenn Übergangseinlagen in vollem Umfang gewährt werden, gibt es für niemanden Leistungskürzungen. Dadurch haben versicherte Mitarbeitende keinen Grund, vor Inkrafttreten des Primatwechsels auszutreten oder sich pensionieren zu lassen. Das verhindert eine Austritts- und Pensionierungswelle.

Der neue Vorsorgeplan entspricht einer modernen Ausgestaltung, ist zukunftsorientiert und ermöglicht eine flexible Versicherung für alle Anstellungsverhältnisse.

Mit den im neuen PVR eingebauten flankierenden Massnahmen können die Nachteile des neuen Vorsorgeplans weitgehend abgedeckt werden (siehe Kapitel 8.4.7).

5.8.7. Gründe für die besseren Leistungen bei tieferen Beiträgen

Zwei Hauptgründe führen zu dieser Verbesserung:

Im heutigen Leistungsprimatplan leisten die jüngeren Versicherten Solidaritätsbeiträge für die älteren Mitarbeitenden. Diese Solidaritätsbeiträge entfallen und werden den jüngeren Versicherten ab dem Wechsel ins Beitragsprimat vollumfänglich gutgeschrieben. Mit dem Zins- und Zinseszinsseffekt wird dadurch ein höheres Vorsorgekapital und damit eine höhere Rente erreicht.

Die Berufsinvalidität wurde mit der Totalrevision des Reglements per 1. Januar 2013 durch die Erwerbsinvalidität ersetzt. Die Invalidenleistungen richten sich seit 1. Januar 2013 nach den Bestimmungen der eidgenössischen Invalidenversicherung, wobei Personen, deren Krankheitsbeginn vor den 1. Januar 2013 fällt, nach wie vor Anspruch auf eine Berufsinvaliditätsrente haben. Nach Ablauf der Lohnfortzahlung Ende 2014 sind jedoch kaum mehr Fälle zu erwarten. Deshalb sind die Risikobeiträge heute zu hoch und können nach dem ersten Schritt vom 1. Januar 2015 noch weiter gesenkt werden (Die PVK hat bereits im Rahmen der Ausfinanzierung per 1. Januar 2015 eine Senkung von insgesamt 1,4 Mio. Franken vorgenommen).

5.9. Nachteile des neuen Vorsorgeplans im Beitragsprimat

5.9.1. Leistungsniveau/Berücksichtigung der Lohnentwicklung

Der neue Vorsorgeplan versichert eine identische durchschnittliche Lohnentwicklung für alle versicherten Mitarbeitenden. Liegt die Lohnentwicklung z.B. wegen hoher Teuerung über den im Vorsorgeplan unterstellten 1,75 Prozent, nimmt die Altersrente prozentual zum letzten Lohn vor der Pensionierung ab. Dasselbe gilt für versicherte Mitarbeitende, die eine steile Karriere machen und deren Lohnerhöhungen über 1,75 Prozent liegen. Auch ihre Altersleistung wird im Verhältnis zum letzten versicherten Lohn kleiner als bei versicherten Mitarbeitenden, die genau 1,75 Prozent Lohnerhöhung bekommen haben.

Der Effekt ist umgekehrt bei Personen, die keine Lohnerhöhung erhalten. Sie werden bei der Pensionierung prozentual zu ihrem letzten Lohn vor der Pensionierung die höhere Rente erhalten, weil sie in der Pensionskasse für Lohnerhöhungen angespart haben, die sie nie erhielten.

Dieser Nachteil ist durch das Primat begründet. Im Leistungsprimat wird dagegen immer die effektive Lohnerhöhung versichert. Deshalb schwanken die Lohnerhöhungsbeiträge und sind schwer budgetierbar.

5.9.2. Die Invalidenrente wird nur temporär bis zum Alter 63 ausgerichtet

Die nach Duoprimat berechnete Invalidenrente berücksichtigt das zum Zeitpunkt des Eintritts der Invalidität vorhandene Vorsorgeguthaben nicht. Für die Finanzierung der Invalidenrente spielt dies keine Rolle, da die Invalidenrente mit den laufenden Risikobeiträgen finanziert wird. Die Altersleistungen werden jedoch ungeachtet der Tatsache, dass eine Invalidität eingetreten ist, nach dem Prinzip des Beitragsprimats vom vorhandenen Alterssparguthaben berechnet. In der Praxis führen die beiden unterschiedlichen Berechnungsweisen zu unterschiedlich hohen Rentenansprüchen. Die Altersrente dürfte in den meisten Fällen tiefer ausfallen als die Invalidenrente. Was versicherungstechnisch korrekt ist, kann für die versicherten Mitarbeitenden jedoch zur Überraschung werden, wenn sie sich an ein Renteneinkommen gewöhnt haben und nach der Umwandlung der Invalidenrente in eine Altersrente ab Alter 63 plötzlich eine tiefere Rente ausbezahlt wird. Deshalb wird

die PVK ihre Invalidenrentenbeziehenden künftig explizit und wiederholt auf die Umwandlung der IV-Rente in eine Altersrente mit Änderung des Rentenbetrags ab Alter 63 hinweisen.

5.9.3. Beiträge

Durch die bessere Versicherung der versicherten Mitarbeitenden mit tieferen Einkommen steigt auch deren Beitragsbelastung im Basissparplan gegenüber dem heutigen Leistungsprimatplan an.

5.9.4. Übergangseinlage

Aufgrund des Wechsels von der kollektiven zur individuellen Finanzierung fallen bei jedem Primatwechsel sofort die vorhandenen Solidaritäten zwischen jungen und älteren versicherten Mitarbeitenden weg. Deshalb braucht es immer eine Übergangseinlage damit jene versicherten Mitarbeitenden keine Leistungseinbusse erfahren, die bisher Solidaritätsbeiträge für eine andere Generation bezahlt haben und nun selbst nicht mehr profitieren können.

5.9.5. Übergang des Anlagerisikos auf die versicherten Mitarbeitenden

Im Beitragsprimat geht das Anlagerisiko in erster Linie auf die versicherten Mitarbeitenden über. Wird die im Vorsorgeplan unterstellte Verzinsung mit den Erträgen aus den Vermögensanlagen nicht erreicht, werden die Sparguthaben der versicherten Mitarbeitenden weniger hoch verzinst, was sich direkt auf das Leistungsniveau auswirkt.

5.9.6. Verhältnis versicherte Mitarbeitende zu Rentenbeziehenden

Durch das schlechte Verhältnis zwischen den Vorsorgekapitalien der versicherten Mitarbeitenden und den Rentenbeziehenden bei der PVK ist die Gefahr viel grösser, dass es für die versicherten Mitarbeitenden zu Minderverzinsungen ihrer Sparguthaben kommt als bei einem gesunden Verhältnis. Der Grund liegt darin, dass die Rentenbeziehenden nach heutiger bundesrechtlicher Gesetzgebung nicht an Sanierungsmassnahmen beteiligt werden dürfen. Die Unterdeckung auf dem Vorsorgekapital der Rentenbeziehenden wurde im Rahmen der Ausfinanzierungslösung der PVK nicht separat ausgeschieden und behoben. Damit müssen die versicherten Mitarbeitenden nach wie vor damit rechnen, dass sie künftig auch für Sanierungsmassnahmen ihrer pensionierten Kolleginnen und Kollegen herangezogen werden.

5.9.7. Unterdeckung der PVK

Für den Start in ein Beitragsprimat, bei dem das Anlagerisiko in erster Linie bei den versicherten Mitarbeitenden liegt, ist es denkbar ungünstig, wenn sich die Vorsorgeeinrichtung schon in Unterdeckung befindet. Die Chancen für die versicherten Mitarbeitenden, dass ihre Sparguthaben zum im Vorsorgeplan unterstellten Zinssatz oder gar höher verzinst werden, ist weit geringer als das Risiko, in absehbarer Zeit durch eine Minderverzinsung ihres Sparguthabens an einer Sanierung beteiligt zu werden. Ein schlechtes Verhältnis zwischen den Vorsorgekapitalien der versicherten Mitarbeitenden und den Rentenbeziehenden verstärkt diesen Nachteil zusätzlich.

5.10. Flankierende Massnahmen

Die Nachteile des neuen Vorsorgeplans im Beitragsprimat werden mit folgenden Massnahmen entschärft:

5.10.1. Leistungsniveau/Berücksichtigung der Lohnentwicklung und Beiträge

Einzelne versicherte Mitarbeitende, die aufgrund ihrer Karriere eine höhere Lohnentwicklung haben als 1,75 Prozent, können einerseits mit dem Sparplan Plus und andererseits mittels persönlichen Einkäufen ihre Altersrente verbessern.

Wenn die dem neuen Vorsorgeplan unterstellten Annahmen zur Lohnentwicklung und zur Verzinsung der Sparguthaben nachhaltig verfehlt werden, so dass das Leistungsziel des neuen Vorsor-

geplans um mehr als 5 Prozent unter- oder überschritten wird, sieht das neue PVR vor, dass die VK innerhalb einer bestimmten Bandbreite die Sparbeiträge senken oder anheben kann. Damit kann die VK rasch korrigierend eingreifen, wenn dies nötig würde. Falls die vorgegebenen Bandbreiten für die Korrektur nicht ausreichen, wird eine Reglementsrevision nötig.

Für die Risikobeiträge und die Beiträge für die vorfinanzierte AHV-Überbrückungsrente werden ebenfalls Bandbreiten festgelegt, innerhalb derer die VK reagieren kann. Die Risikobeiträge und der Beitrag für die vorfinanzierte AHV-Überbrückungsrente berechnet der Experte oder die Expertin für berufliche Vorsorge. Die VK stützt sich bei ihrem Beschluss auf dessen oder deren Empfehlung im jährlichen versicherungstechnischen Bericht.

Versicherte Mitarbeitende mit tiefen Einkommen müssen höhere Beiträge bezahlen. Da diese zusätzliche Belastung zum Beispiel für junge Familien schwer verkraftbar sein könnte, werden zum Basissparplan eine Variante Minus und eine Variante Plus angeboten. Damit können die versicherten Mitarbeitenden selbst entscheiden, ob sie während einer gewissen Zeit etwas weniger Beiträge bezahlen wollen und haben später immer die Möglichkeit im Sparplan Plus die entstandene Leistungseinbusse mindestens teilweise wieder zu korrigieren.

5.10.2. Übergangseinlage

Die Übergangseinlage von rund 68,3 Mio. Franken wird sich noch reduzieren, weil versicherte Mitarbeitende, die innerhalb der nächsten zehn Jahre die Stelle wechseln und aus der PVK austreten, ihren Anspruch auf die Übergangseinlage nur teilweise ausschöpfen können. Es ist allerdings schwierig abzuschätzen, wie hoch die Fluktuation bei den Anspruchsberechtigten sein wird.

Der Übergangseinlage gegenüber zu stellen ist, dass der neue Beitragsprimatplan insgesamt jährlich eine Einsparung von 5,2 Mio. Franken bringt. Der Anteil der Arbeitgeberinnen beträgt, unter Berücksichtigung der höheren Beiträge der bisherigen versicherten Mitarbeitenden im alten Beitragsprimatplan, rund 4,3 Mio. Franken pro Jahr. Wird diese Einsparung mit dem technischen Zinssatz von 2,75 Prozent kapitalisiert, ist die Investition der rund 68 Mio. Franken spätestens nach 13 Jahren amortisiert.

5.10.3. Unterdeckung und Übergang des Anlagerisikos auf die versicherten Mitarbeitenden

Im Leistungsprimatplan ist mit dem technischen Zinssatz von 2,75 Prozent quasi eine fixe Verzinsung garantiert. Wenn die Vermögenserträge für die Verzinsung nicht ausreichen, trägt zunächst die PVK dieses Risiko. Fällt die PVK dadurch in eine Unterdeckung, müssen die Vertretungen der versicherten Mitarbeitenden und der Arbeitgeberinnen in der VK nach einer geeigneten Lösung zur Behebung der Unterdeckung suchen.

Im Zusammenhang mit der Senkung des technischen Zinssatzes und der Ausfinanzierung der PVK wurde der technische Zinssatz auf 2,75 Prozent festgelegt und ein Ausfinanzierungspfad beschlossen, der davon ausgeht, dass die Vorsorgekapitalien im Leistungsprimat künftig mit 2,75 Prozent verzinst werden, auch wenn die Höhe der Vermögenserträge in den kommenden Jahren Schwankungen unterliegt. Zu berücksichtigen ist auch, dass die versicherten Mitarbeitenden und die Rentenbeziehenden ihren Anteil an der Behebung der Unterdeckung bereits durch Leistungskürzungen geleistet haben. Die Arbeitgeberinnen haben bisher die erste von insgesamt - gemäss Modellrechnung - 34 Tranchen an die Behebung der Unterdeckung entrichtet.

Aus diesem Grund kann den versicherten Mitarbeitenden auch im neuen Beitragsprimatplan eine Zinsgarantie abgegeben werden, bis die Arbeitgeberinnen ihren Anteil an der Unterdeckung ebenfalls entrichtet haben oder bis die PVK die Voraussetzungen für die Vollkapitalisierung erfüllt (Deckungsgrad von 100 Prozent mit wenigstens einem Teil der Wertschwankungsreserve).

Damit ist sichergestellt, dass die versicherten Mitarbeitenden nicht durch eine Minderverzinsung ihrer Altersguthaben an weiteren Sanierungsmassnahmen beteiligt werden, solange der anvisierte

Ausfinanzierungspfad der PVK eingehalten ist und die Arbeitgeberinnen ihren Anteil an der Behebung der Unterdeckung nicht vollständig erbracht haben.

5.10.4. Information der versicherten Mitarbeitenden zur temporären IV-Rente und zur Wahl der Sparplanvariante

Die neue Definition der Invalidenleistungen und die Wahlmöglichkeit der Sparplanvarianten sind für die versicherten Mitarbeitenden aber auch die Personaldienste der Stadt und der angeschlossenen Arbeitgeberinnen fremd. Deshalb wird die PVK den Versicherungsausweis anpassen, um den versicherten Mitarbeitenden die Wahlmöglichkeit immer in Erinnerung zu rufen und die entsprechenden Auswirkungen auf die Altersleistungen aufzuzeigen. Bei den Invalidenrentenbeziehenden wird die PVK den jährlichen Rentenausweis anpassen und jeweils auf die bevorstehende Ablösung der Invalidenrente durch die nach Beitragsprimat berechnete Altersrente hinweisen.

Solange die Zinsgarantie besteht, können ähnlich exakte Rentenwerte im Voraus berechnet werden, wie im Leistungsprimat. Sobald die Zinsgarantie wegfällt, werden genaue Leistungsvorhersagen schwierig. Das liegt in der Eigenheit des Beitragsprimats.

5.10.5. Entschädigung wegen des Wegfalls der Garantie für Frauen aus dem Jahr 1990

Frauen, die am 1. Juli 1990 Kassenmitglieder waren und sich mit 62 pensionieren lassen, haben gemäss heutiger Regelung Anspruch auf den Rentensatz, den sie im Alter 63 erreichen würden (61,2 Prozent). Im Beitragsprimat gibt es keinen Rentensatz mehr. Deshalb kann die bisherige Regelung nicht mehr weitergeführt werden. Für diese Frauen, derzeit profitieren noch 70 von der Regelung, ist jedoch eine faire Entschädigung vorgesehen. Sie erhalten gemäss den Übergangsbestimmungen in Artikel 63 der Personalvorsorgeverordnung PVV eine einmalige Gutschrift auf ihr Alterssparkonto. Die Gutschrift entspricht dem Barwert der erworbenen Rente für ein Versicherungsjahr gemäss heutigem Reglement.

5.11. Übernahme der versicherten Mitarbeitenden vom heutigen Beitragsprimatplan in den neuen Beitragsprimatplan

Im heutigen Beitragsprimatplan werden Personen mit speziellen Anstellungsverhältnissen versichert, insbesondere Personen im Stundenlohn und Personen mit befristeten Anstellungen. Für diese Personen ist ein Leistungsprimatplan nicht geeignet, weil die schwankenden Beschäftigungsgrade und Lohnbestandteile ständig zu Teilaus- und Teileintritten mit Veränderungen der Leistungen und des Einkaufspotenzials führen. Mit dem Primatwechsel macht ein eigener Vorsorgeplan für diese Personalkategorien keinen Sinn mehr. Der Koordinationsabzug zur Berechnung des versicherten Lohns im heutigen Beitragsprimatplan betrug 30 Prozent des Jahresgrundlohns, ohne Maximalbegrenzung. Deshalb und in Folge der höheren Beitragssätze, steigen die versicherten Löhne bei einer Überführung der versicherten Mitarbeitenden vom heutigen auf den neuen Beitragsprimatplan an. Die Beiträge steigen insgesamt um jährlich rund Fr. 792 000.00 an. Bei der Überführung entsteht für die versicherten Mitarbeitenden kein Nachteil. Es braucht deshalb keine Übergangseinlagen.

	Neues Beitragsprimat	Heutiges Beitragsprimat	Differenz
Grunddaten			
Anzahl Versicherte	751	751	0
Durchschnittsalter	43.98	43.98	0
AHV Lohnsumme in Franken	20 922 129.00	20 922 129.00	0.00
Versicherte Lohnsumme in Franken	15 378 409.00	14 578 143.00	800 266.00
Austrittsleistungen in Franken (= Sparguthaben BP)	19 143 050.00	19 143 050.00	0.00

Leistungen			
Leistungsziel in % des versicherten Lohns bei voller Karriere (23 - 63)	63,81 %	48,98 %	N/A
Projizierte Altersrenten im Alter 63	9 638 844.00	7 634 504.00	2 004 340.00
Invalidenrenten	-	4 362 122.00	N/A
Lebenspartnerrenten	-	2 617 273.00	N/A
Kinderrenten	-	654 318.00	N/A
Invalidenrenten Duoprimat (60 % VL)	9 227 046.00	-	N/A
Lebenspartnerrenten Duoprimat	5 536 227.00	-	N/A
Kinderrenten Duoprimat	1 384 057.00	-	N/A
Finanzierung			
Sparbeitrag in Franken	3 703 634.00	2 630 673.00	1 072 961.00
Risikobeitrag in Franken	385 481.00	743 281.00	-357 800.00
Nachzahlungen in Franken	0.00	0.00	0.00
Beitrag für AHV-Überbrückungsrente (0,5 % der versicherten Löhne)	76 892.00	0.00	76 892.00
Gesamtkosten in Franken	4 166 008.00	3 373 954.00	792 054.00
Besitzstand			
Übergangseinlagen in Franken	0.00	0.00	0.00

5.12. Öffnung der PVK für die Aufnahme weiterer Arbeitgebenden

Seit der Einführung des Obligatoriums für die berufliche Vorsorge nahm die Anzahl Vorsorgeeinrichtungen kontinuierlich ab. Die Gesetzgebung wurde zunehmend komplexer und ist für kleinere firmeneigene Pensionskassen, die nicht über das nötige Fachwissen verfügen, kaum mehr zu bewältigen. Zwischen 2004 und Ende 2013 reduzierte sich die Anzahl registrierter Vorsorgeeinrichtungen von 2 307 um 659 auf 1 648 (siehe Kapitel 2.1.2). Der Trend dürfte weiter anhalten. Bei kleineren Vorsorgeeinrichtungen sind zudem die Verwaltungskosten unverhältnismässig hoch, was dazu führt, dass sich die Arbeitgebenden Sammel- oder Gemeinschaftseinrichtungen anschliessen. Je grösser eine Vorsorgeeinrichtung ist, desto mehr Skaleneffekte kommen zum Tragen, desto grösseres Gewicht hat sie gegenüber Finanzinstituten und desto bessere Konditionen kann sie aushandeln. Mit Unterstützung geeigneter Informatikmittel kann eine Sachbearbeiterin oder ein Sachbearbeiter auch ein paar hundert Versicherte mehr betreuen. Bei der Bewirtschaftung eines Aktienportfolios spielt es keine Rolle, ob das Portfolio 100 Mio. oder 150 Mio. Franken gross ist – im Gegenteil: In der Regel werden die Kosten mit zunehmendem Anlagevolumen sogar günstiger.

Die PVK hat die optimale Grösse noch nicht erreicht. Die meisten Fachbereiche sind nur einfach besetzt. Stellvertretungen können deshalb fachlich kaum voll sichergestellt werden und Fluktuationen bei Schlüsselpersonen, insbesondere den Kadern, könnten aufgrund des Wissensverlusts zu grösseren Schwierigkeiten führen.

Vom Trend der Zusammenschlüsse könnte auch die PVK profitieren. In den letzten Jahren interessierten sich die meisten Arbeitgebenden für Vorsorgeeinrichtungen mit Beitragsprimatplänen. Die PVK mit dem Leistungsprimatplan und der noch ungelösten Ausfinanzierung entsprach diesen Anforderungskriterien nicht. Durch die Ausfinanzierung und den Primatwechsel steigen jedoch künftig die Chancen, dass auch andere Arbeitgebende ihr Personal bei der PVK versichern möchten.

Das neue PVR sieht vor, dass der Kreis der möglichen angeschlossenen Arbeitgebenden etwas geöffnet wird. Der Fokus muss allerdings darauf ausgerichtet sein, dass die Arbeitgebenden ähnliche Interessen haben, über ähnliche Strukturen verfügen und ähnliche Berufskategorien beschäfti-

gen, wie die Stadt und die bereits angeschlossenen Organisationen - zum Beispiel andere Gemeinden, Bürgergemeinden, Museen oder Heime.

Zudem müssen zum Basissparplan auch andere Sparpläne angeboten werden können. Dabei geht es ausschliesslich um den Sparplan und nicht um einen Gestaltungsfreiraum für die Risikoleistungen. Die PVK bleibt dadurch wie bisher eine Gemeinschaftseinrichtung. Eine Entwicklung zur Sammeleinrichtung ist nicht vorgesehen. Für diesen Schritt verfügt die PVK weder über die regulatorischen Voraussetzungen, noch sind Organisation und Administration auf die Struktur einer Sammeleinrichtung ausgerichtet.

- Mit der moderaten Öffnung des Kreises möglicher weiterer Arbeitgeberinnen könnte die PVK langfristig wachsen. Wenn sich die Chance ergibt und neue Arbeitgebende zur PVK kommen, strebt die PVK folgende Ziele an:
- Verbesserung des Zahlenverhältnisses zwischen den versicherten Mitarbeitenden und den Rentenbeziehenden. Damit werden Sanierbarkeit und Risikofähigkeit der PVK verbessert.
- Verbesserte Auslastung der Ressourcen (Personal, Informatikinstallationen). Dadurch können die Verwaltungskosten pro versicherte Person gesenkt werden.
- Senkung der Vermögensverwaltungskosten im Verhältnis zum verwalteten Vermögen.

Die Leistungsgarantie gilt grundsätzlich für alle angeschlossenen Arbeitgeberinnen. Allerdings wird mit der Bestimmung von Artikel 11 Absatz 3 PVR auch geregelt, dass sich die angeschlossenen Arbeitgeberinnen anteilmässig an allfälligen Garantieleistungen beteiligen. Sollte eine Organisation trotz allem ihre Leistungsgarantie aus finanziellen Gründen nicht erbringen können (Insolvenz o.ä.), dann müsste die Stadt anteilmässig für sie einspringen. Soweit es sich bei den angeschlossenen Organisationen um Arbeitgebende handelt, die im weitesten Sinne zur Stadt gehören (PVK, BERNMOBIL, ewb, energiecheck bern ag, Gurtenbahn, Kornhausforum) ist diese subsidiäre Haftung so unwahrscheinlich wie unproblematisch. Auch die gemeindeübergreifenden öffentlichen Organisationen (ara region bern ag, Wasserverbund Region Bern AG) bieten keine Probleme, sind deren Trägerschaften doch die Regionsgemeinden. Bei allfälligen Anschlüssen weiterer Organisationen müsste im Rahmen der Anschlussverhandlungen die Frage deren Bonität geprüft werden. Gegebenenfalls müssten bei einem Anschluss Vorbehalte angebracht werden. Die Stadt wird keine Risiken für Dritte eingehen.

6. Die Änderungen des Personalvorsorgereglements

6.1. Grundkonzeption und Struktur des neuen Reglements

Das neue PVR zählt beinahe gleich viele Artikel wie das alte. Von der Grundkonzeption als Reglement für eine Vorsorgeeinrichtung im Beitragsprimat liegt das Schwergewicht auf der Beitrags- und Finanzierungsseite. Der Aufbau orientiert sich am neuen Gesetz vom 18. Mai 2014 über die kantonalen Pensionskassen (PKG; BSG 153.41). Nachdem die totalrevidierten städtischen Vorsorgeeinrichtungen erst am 1. Januar 2013 in Kraft gesetzt worden sind, kann an vielen bewährten Regelungen festgehalten werden. Gerade beim Primatwechsel sollen Voraussetzungen und Umfang der Kassenleistungen nicht ohne Not geändert werden, damit wenigstens in diesem Bereich eine gewisse Kontinuität gewährleistet ist.

Im Entwurf des PVR sind die einzelnen Artikel bereits kommentiert. In diesem Kapitel werden die wesentlichen Elemente und Änderungen mit Hinweisen auf die Kommentierung ergänzt.

6.2. Allgemeine Bestimmungen (Art. 1-5)

Dieser Titel orientiert sich weitgehend am bisherigen Reglement. Zwei wichtige Änderungen sind zu verzeichnen: Artikel 4 Absatz 1 Buchstaben b und c wurden im Hinblick auf die Öffnung der PVK für die Aufnahme von weiteren Arbeitgebenden angepasst.

Artikel 4 Absatz 3 regelt neu das Schicksal der Rentenbeziehenden, wenn eine Arbeitgeberin den Anschlussvertrag auflöst. Damit wird künftig verhindert, dass bei Austritten von angeschlossenen Arbeitgeberinnen deren Rentenbeziehende bei der PVK verbleiben und die Versichertenstruktur (Verhältnis der versicherten Mitarbeitenden zu den Rentenbeziehenden) dadurch massgeblich beeinträchtigt wird.

6.3. Vorsorgepläne (Art. 6 - 9)

Bisher bot die PVK für ihre versicherten Mitarbeitenden zwei Vorsorgepläne an, das Leistungsprimat als Regelfall und das Beitragsprimat für die Ausnahmen (befristet oder variabel in kleinen Pensen angestellte Mitarbeitende). Neu ist eine Versicherung nur noch im Beitragsprimatplan möglich, was Artikel 8 festlegt. Artikel 6 Absätze 1, 2 und 4 umschreibt das neue Planangebot für die Stadt und die bisherigen angeschlossenen Arbeitgeberinnen. Neben der Sparvariante Basis können versicherte Mitarbeitende – jeweils jährlich – festlegen, ob sie für ihre Altersvorsorge 2 Beitragsprozente mehr (Sparvariante Plus) oder weniger (Sparvariante Minus) leisten wollen, um sich damit höhere Leistungen oder tiefere Beiträge zu erkaufen. Artikel 6 Absatz 3 ermöglicht der PVK, für neue Arbeitgebende, die sich bei der PVK anschliessen wollen, andere Vorsorgepläne mit einem anderen Leistungsziel für die Altersrente anzubieten, als es der Standardvorsorgeplan vorsieht.

Artikel 9 bestimmt die flexiblen Pensionierungsmöglichkeiten gemäss BVG (heute zwischen Alter 58 und 70). Mit dem neuen Vorsorgeplan können alle Arten von flexiblem Altersrücktritt angeboten werden (vorzeitiger Altersrücktritt, Altersrücktritt in Etappen jeweils mit oder ohne Kapitalbezug und Weiterbeschäftigung nach Alter 63).

6.4. Vorsorgevermögen und Finanzierung (Art. 10 - 18)

Dieser Titel bildet neben dem vorherigen das Herzstück des neuen PVR. Im ersten Kapitel wird neben der Bildung des Vorsorgevermögens die Teilkapitalisierung, die Leistungsgarantie der Stadt und die anteilmässige Beteiligung der angeschlossenen Arbeitgeberinnen analog zum bisherigen Recht geregelt, falls durch die Stadt effektiv Garantieleistungen erbracht werden müssen (Art. 11 Abs. 1 bis 3).

Artikel 12 regelt neu den Übergang zur Vollkapitalisierung. Dabei erfahren die Bedingungen für den Wegfall der Leistungsgarantie der Stadt eine Änderung, indem keine fixe Angabe der Höhe der notwendigen Wertschwankungsreserve mehr vorausgesetzt wird. Die Höhe der Wertschwankungsreserve ist vielmehr abhängig von der Anlagestrategie und ändert deshalb periodisch. Die Höhe der Wertschwankungsreserve wird in der Verordnung vom 24. März 2006 zu den Rückstellungen und Reserven der Personalvorsorgekasse der Stadt Bern (Rückstellungs- und Reservenverordnung; SSSB 153.213.5) festgehalten. Sie beträgt zurzeit 21,9 Prozent.

Im Kapitel Beiträge werden die verschiedenen Beiträge und deren Aufteilung auf die versicherten Mitarbeitenden und die Arbeitgeberinnen festgelegt. Am Prinzip von Beitragsarten und -berechnung ändert nichts, wohl aber an der Berechnung des versicherten Lohns (neue Berechnung des Koordinationsabzugs in Art. 14).

In Artikel 15 definieren die Absatz 1 und 4 die Gesamtheit der Sparbeiträge mit den Bandbreiten für Korrekturingriffe der Verwaltungskommission bei dauerndem Über- oder Unterschreiten des Leistungsziels von mehr als 5 Prozent. Absatz 3 regelt die abweichenden Sparbeiträge bei neuen angeschlossenen Arbeitgeberinnen gemäss Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe b und c.

Artikel 16 Absatz 2 und 3 regeln die Höhe der Risikobeiträge, die Höhe der Verwaltungskostenbeiträge und die Beiträge für die vorfinanzierte AHV-Überbrückungsrente mit entsprechenden Bandbreiten. Die Risikoleistungen gelten für alle bei der PVK angeschlossenen Arbeitgeberinnen gleichermaßen. Deshalb gibt es auch keine unterschiedlichen Risikobeiträge (Gemeinschaftseinrichtung).

Während in Artikel 15 und 16 die Gesamtheit der Beiträge festgelegt wird, regelt Artikel 17 die Beitragsaufteilung zwischen den versicherten Mitarbeitenden und den Arbeitgeberinnen. Für die Aufteilung werden die Beschlüsse und Massnahmen aus der Phase 2 „Senkung des technischen Zinssatzes und Ausfinanzierung der PVK“ berücksichtigt, die per 1. Januar 2015 in Kraft getreten sind.

Das letzte Kapitel dieses Titels befasst sich mit den Massnahmen bei Unterschreiten des – ebenfalls in Phase 2 festgelegten - Finanzierungspfades. Absatz 1 von Artikel 18 regelt neu die Einleitung von Sanierungsmassnahmen in Abhängigkeit zum Finanzierungsplan und nicht mehr bezogen auf den Ausgangsdeckungsgrad. Absatz 2 bis 4 legen neu die Höhe von befristeten Sanierungsbeiträgen, die Aufteilung der Sanierungsmassnahmen und die Anrechnung von allfälligen Minderverzinsungen der Sparguthaben der versicherten Mitarbeitenden fest.

6.5. Organisation (Art. 19 - 24)

Die Bestimmungen des bisherigen Reglements zur Organisation werden ohne grössere Änderungen übernommen. Artikel 21 Absatz 1 listet die Aufgaben der VK nicht mehr explizit auf, sondern verweist auf den ausführlichen Aufgabenkatalog im BVG. Neu regeln Artikel 21 Absatz 2 Buchstabe a, c und d die spezifischen Kompetenzen der Verwaltungskommission im Zusammenhang mit den Bandbreiten bei den Beiträgen gemäss Artikel 15, 16 und 18.

Artikel 21 Absatz 2 Buchstabe b gibt der Verwaltungskommission (wie bisher) die Kompetenz, über die Höhe der Beteiligung der Arbeitgeberinnen an der Behebung der Unterdeckung gemäss Phase 2 „Senkung des technischen Zinssatzes und Ausfinanzierung der PVK“ jährlich zu beschliessen.

6.6. Personal (Art. 25)

Die Anstellungsverhältnisse für das Personal der PVK sind zwar privatrechtlich geregelt; ihr wesentlicher Inhalt orientiert sich nach wie vor an den Anstellungsbedingungen der Stadt und der angeschlossenen Organisationen.

6.7. Datenschutz (Art. 26)

Der Wichtigkeit des Themas entsprechend wird neu auch der Datenschutz im Reglement thematisiert. Inhaltlich sind neben den kantonalen Bestimmungen des Datenschutzes auch die speziellen Datenschutzvorschriften des BVG massgebend.

6.8. Städtische Behörden (Art. 27 - 29)

In Artikel 27 bis 29 werden die Aufgaben und Kompetenzen von Gemeinderat und Stadtrat im Zusammenhang mit der zweiten Säule der Stadt bezeichnet. Den Personalverbänden und den angeschlossenen Arbeitgeberinnen wird zudem ein Anhörungsrecht eingeräumt, sofern und soweit diese von den Beschlüssen der städtischen Behörden betroffen sind.

6.9. Rechtspflege (Art. 30)

Keine Bemerkung.

6.10. Übergangsbestimmungen (Art. 31 - 40)

Beim Wechsel vom Leistungs- zum Beitragsprimat sind die Übergangsbestimmungen von grosser Bedeutung, was sich auch im Regelungsumfang niederschlägt. Die Übergangsbestimmungen werden in verschiedene Kapitel gegliedert. Das erste beschäftigt sich mit den angeschlossenen Organisationen. Artikel 31 Absatz 2 verlangt die Erneuerung der Anschlussverträge mit den angeschlossenen Arbeitgeberinnen, was speziell zu vereinbaren ist. Insbesondere ist das Schicksal der Rentenbeziehenden im Falle der Auflösung eines Anschlussvertrags zu regeln. Die Verpflichtung, dass Organisationen beim Verlassen der PVK ihre Rentenbezügerinnen und -bezüger mitnehmen, soll auch vertraglich festgehalten werden. Nachdem die wichtigsten angeschlossenen Organisationen, ewb und BERNMOBIL, durch ihre Anstaltsreglemente an die PVK gebunden sind, dürften sich die Vertragsverhandlungen zur Erneuerung der Anschlussverträge als unproblematisch erweisen. Die PVK als weitere angeschlossene Organisation wird sich den Änderungen selbstredend unterziehen. Die übrigen angeschlossenen Organisation (Kornhausforum, energiecheck bern ag, Gurtenbahn, ara region bern ag, Wasserverbund Region Bern AG) sind von ihrer Grösse her für die PVK von geringer Bedeutung. Der Verzicht auf die Weiterführung des Anschlusses eines dieser angeschlossenen Organisationen an die PVK wäre für die Kasse bedauerlich, aber verkraftbar. Kommt dazu, dass auch diese Organisationen im Rahmen der Vernehmlassung zur Revision zustimmend Stellung genommen haben. Es ist somit nicht damit zu rechnen, dass diese Einrichtungen ihre Zusammenarbeit mit der PVK aufkündigen werden.

Das zweite Kapitel befasst sich mit der Ausfinanzierung der PVK. Artikel 32 regelt die Eckwerte des Finanzierungsplans. Diese wurden im Rahmen der Phase 2 „Senkung des technischen Zinssatzes und Ausfinanzierung der PVK“ festgelegt und waren bisher in der Verordnung festgehalten. Da es sich um wichtige Leitplanken der Finanzierung handelt, werden sie neu ins Reglement übernommen.

Artikel 33 hält die Massnahmen und die Lastenverteilung aus der Ausfinanzierung gemäss Phase 2 fest. Weil die Massnahmen auf Seite der versicherten Mitarbeitenden bereits umgesetzt sind, enthält der Artikel vor allem Bestimmungen zur Beteiligung der Arbeitgeberinnen an der Behebung der Unterdeckung, die gemäss Modellrechnung und Finanzierungsplan bis ins Jahr 2051 andauern kann.

Das dritte Kapitel enthält die Übergangsregelungen für die versicherten Mitarbeitenden. Artikel 34 bis 37 regeln Anspruch, Berechnung und Gutschrift des Anfangssparguthabens und der Übergangseinlage.

Artikel 38 garantiert den versicherten Mitarbeitenden die künftige Verzinsung ihrer Sparguthaben, damit nach dem Primatwechsel keine Leistungsverschlechterungen erfolgen und das Leistungsziel erreicht wird. Weil sich die PVK in Unterdeckung befindet, bestanden seitens der Personalverbände Vorbehalte, ob die dem neuen Vorsorgeplan unterstellte Verzinsung künftig tatsächlich gewährt würde. Mit dieser Regelung gehen weder die PVK noch die Arbeitgeberinnen ein höheres Risiko ein, als im heutigen Leistungsprimat. Vielmehr schafft diese Regelung die Grundlage, dass der in Phase 2 im Rahmen der Senkung des technischen Zinssatzes und der Ausfinanzierung der PVK beschlossene Finanzierungsplan wie geplant weitergeführt wird und keine zusätzlichen finanziellen Mittel für den Primatwechsel bereitgestellt werden müssen.

Das vierte Kapitel befasst sich mit der Übergangsregelung für die Rentenbeziehenden. An deren Renten ändert das neue Personalvorsorgereglement nichts. Artikel 39 Absatz 1 wird entsprechend den Vorgaben des BVG als wohlerworbenes Recht ausgestaltet. Rentenanpassungen und Anwartschaften richten sich logischerweise nach neuem Recht. Artikel 39 Absatz 2 und 3 regeln die Beurteilung und Behandlung im Zeitpunkt des Primatwechsels bereits laufender Invalidenrenten oder Neurenten, deren Anspruchsbeginn vor Inkrafttreten des neuen Vorsorgeplans fällt. Die Regelung ist deshalb notwendig, weil zwischen Krankheitsbeginn und der Feststellung der Invalidität oder der Veränderung eines Invaliditätsgrads mehrere Jahre liegen können.

Im fünften Kapitel als eigentlicher Schlussbestimmung wird mit Inkrafttreten des neuen Personalvorsorgerelements das alte vom 1. März 2012 aufgehoben. Da das Inkrafttreten von der Dauer der Beratungen im Stadtrat abhängt, bestimmt wie üblich der Gemeinderat den Zeitpunkt des Inkrafttretens. Nachdem aus versicherungstechnischen Gründen als Zeitpunkt für einen Primatwechsel der Beginn eines Kalenderjahrs gewählt werden muss, die stadträtlichen Beratungen möglicherweise weit in das Jahr 2017 dauern werden und die Umsetzungsarbeiten (technisch und informationsmässig) nach Vorliegen der geltenden Rechtsnormen ungefähr ein Jahr dauern, dürfte der Inkraftsetzungstermin für das Personalvorsorgerelement voraussichtlich auf den 1. Januar 2019 fallen.

7. Der Entwurf der Personalvorsorgeverordnung

7.1. Zuständigkeiten

Obwohl die Kompetenzen zur Bestimmung der Finanzierung und der Leistungen aufgrund der Vorgaben des BVG unterschiedlichen Gremien (Stadtrat und VK) zukommen, muss der neue Vorsorgeplan ganzheitlich betrachtet werden. Es ist ein aufeinander abgestimmtes Gesamtpaket, bei dem nicht nur die Beitragsseite oder nur die Leistungsseite isoliert behandelt werden kann. Deshalb liegt dem totalrevidierten Personalvorsorgerelement auch der Entwurf für die Personalvorsorgeverordnung bei.

Zu beachten ist dabei, dass die Verordnung durch die VK parallel zum Gesetzgebungsprozess behandelt und nach Verabschiedung des PVR beschlossen wird.

Da einige in der Arbeitsgruppe Primatwechsel involvierte Personen gleichzeitig auch Mitglieder der VK sind und auch der Geschäftsführer der PVK sowie der Experte für berufliche Vorsorge der PVK am Verordnungsentwurf mitgearbeitet haben, sind inhaltlich keine substantziellen Anpassungen mehr zu erwarten.

7.2. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

Im Entwurf der Personalvorsorgeverordnung sind die einzelnen Artikel bereits kommentiert. In diesem Kapitel werden die wichtigen Änderungen erläutert.

Der erste Titel Allgemeine Bestimmungen (Art. 1 bis 5) enthält inhaltlich weitgehend unveränderte allgemeine Bestimmungen zu Zweck, Beginn und Ende der Versicherung, zu Informations- und Mitwirkungspflichten der versicherten Mitarbeitenden und Leistungsberechtigten wie auch zu den Informationspflichten der Arbeitgeberinnen und der PVK gegenüber ihren versicherten Mitarbeitenden.

Der zweite Titel Finanzierung (Art. 6 bis 12) enthält die neuen Bestimmungen zu den Sparguthaben, aktualisierte Bestimmungen zu den Einkäufen und neue Bestimmungen zu den Sparbeiträgen, Sparvarianten und dem Beitragsinkasso.

Der dritte Titel Vorsorgeleistungen (Art. 13 bis 45) beschreibt als wichtigster Teil der Verordnung das Leistungspaket der PVK. Im ersten Kapitel Allgemeines (Art. 13 bis 22) sind die bisherigen allgemeinen Bestimmungen zu den Leistungen praktisch unverändert aufgeführt. Darunter fallen Anspruchsbeginn und -ende, Form und Auszahlung der Leistungen, Abtretung, Verrechnung, Verpfändung von Leistungen, Rückerstattung, Vorleistungen, Überentschädigung und Koordination mit anderen Sozialversicherungen, Kürzung und Verweigerung von Leistungen, Haftung Dritter und die Anpassung der Renten an die Teuerung.

Das zweite Kapitel Altersleistungen (Art. 23 bis 27) behandelt die Altersrente und die AHV-Überbrückungsrenten. Mit Ausnahme von Artikel 24, der die Höhe der Altersrente nach Beitragsprimat berechnet, wurden alle Bestimmungen aus den bisherigen Rechtsgrundlagen übernommen.

Das dritte Kapitel Invalidenleistungen (Art. 28 bis 34) befasst sich mit den Leistungen bei Invalidität. Die volle Invalidenrente entspricht 60 Prozent des versicherten Lohns (wie bisher). Nicht nur der Anspruch auf Invalidenrenten, sondern auch die Abstufung von Teilrenten richtet sich neu nach den Regeln der eidgenössischen Invalidenversicherung. Invalidenrenten werden temporär ausgerichtet und im Alter 63 in eine Altersrente umgewandelt. Für die versicherten Mitarbeitenden ergibt das einen besseren Schutz, insbesondere in Situationen, in denen versicherte Mitarbeitende sich aus finanziellen Gründen (Familie, Aus- oder Weiterbildung usw.) noch nicht einkaufen konnten oder z.B. die Austrittsleistung wegen Scheidung teilen mussten und die Vorsorgelücke zuerst wieder schliessen müssen.

Die Kinderrenten (Alters- und Invaliden-Kinderrenten) sind neu in einem eigenen, dem vierten Kapitel geregelt. Artikel 35 und 36 regeln Anspruch und Höhe der Kinderrente. Neu entsteht für Stiefkinder kein Anspruch mehr auf Kinderrente. Die Stiefkinder erhalten in der Regel vom leiblichen Elternteil eine Rente oder Unterhaltsbeiträge. Damit kommt es zu Anspruchskumulationen, die in der Praxis kaum überprüfbar sind.

Das fünfte Kapitel Hinterlassenenleistungen (Art. 37 bis 45) regelt die Leistungen an hinterlassene Ehepartnerinnen und Ehepartner, Partnerinnen und Partner in eingetragener Partnerschaft, unverheiratete Partnerinnen und Partner, geschiedene Ehepartnerinnen und -partner sowie Waisen- und Pflegekinder. Zudem werden die Voraussetzungen für die Ausrichtung einer Kapitalabfindung und eines Todesfallkapitals festgelegt. Bei den bezugsberechtigten Personen für das Todesfallkapital wurden Eltern und Geschwister nicht mehr aufgenommen. Sie erhalten nur noch ein Todesfallkapital, wenn sie zum Kreis jener Personen gehören, die von der verstorbenen Person in erheblichem Masse unterstützt worden sind.

Der vierte Titel Austrittsleistung (Art. 46 bis 50) regelt die Austrittsleistung und deren Teilung wegen Scheidung. Mit Ausnahme der Berechnung der Austrittsleistung, für welche neu die Freizügigkeitsbestimmungen gemäss Beitragsprimat gelten, ändert sich gegenüber den bisherigen Bestimmungen nichts.

Der fünfte Titel Wohneigentumsförderung (Art. 51 bis 53) enthält die Bestimmungen zu Vorbezug oder Verpfändung von Vorsorgemitteln für Wohneigentum analog der bisherigen Regelung.

Im sechsten Titel Spezielle Vorsorgeverhältnisse (Art. 54 bis 56) werden spezielle Vorsorgeverhältnisse, wie der unbezahlte Urlaub, die Weiterversicherung nach Herabsetzung des versicherten Lohns ab Alter 58 und der Rentenaufschub ab Alter 63 behandelt. Ihr Inhalt richtet sich analog nach den bisherigen Bestimmungen.

Der sechste Titel Übergangs- und Schlussbestimmungen (Art. 57 bis 64) enthält Übergangsbestimmungen zu verschiedenen Themen, welche die Handhabung von speziellen Versicherungssituationen regeln, wie beispielsweise zum Wegfall der Garantie für Frauen. Artikel 65 regelt das Inkrafttreten der neuen Verordnung. Sie tritt gleichzeitig mit dem Personalvorsorgereglement in Kraft.

Die Anhänge 1 und 2 zur Personalvorsorgeverordnung enthalten alle veränderlichen Werte zur Durchführung der Versicherung, wie Eintrittsschwelle, Koordinationsbetrag, Basisbetrag für die Berechnung der Höhe der AHV-Überbrückungsrente, Zinssätze, Beitragssätze, Umwandlungssätze, Kürzungs- und Einkaufsfaktoren.

8. Finanzielle Folgen

8.1. Kosten der Revision

8.1.1. Berechnete Kosten für einen Primatwechsel 2010

Im Hinblick auf die Reglementsrevision 2012 wurden Überlegungen zu einem möglichen Primatwechsel angestellt. Die entsprechenden Kosten wurden 2010 in Höhe von rund 651,4 Mio. Franken

berechnet und ausgewiesen. Die Berechnung enthielt Kostenkomponenten von zwei komplexen Themenbereichen - dem Primatwechsel und der Ausfinanzierung - und setzte sich wie folgt zusammen:

<i>Übergangseinlagen</i> für Besitzstände	158,0 Mio. Franken
<i>Ausfinanzierung</i> der PVK auf den Deckungsgrad von 100 Prozent	87,5 Mio. Franken
Bildung der notwendigen <i>Wertschwankungsreserve</i>	<u>405,9 Mio. Franken</u>
Total Kosten für den Primatwechsel im Jahr 2010	651,4 Mio. Franken

8.1.2. *Kosten für den Primatwechsel und das neue Vorsorgemodell*

Durch das Vorgehen gemäss dem 3-Phasen-Modell (siehe Kapitel 4.1.) werden die Auswirkungen und Kosten der einzelnen Themenbereiche transparenter und besser verständlich.

Mit dem neuen Vorsorgemodell werden die Kosten gegenüber der Vorlage 2010 deutlich verringert. Die *Übergangseinlage* reduziert sich im Vergleich mit dem Vorschlag 2010 um rund 90 Mio. Franken und beträgt neu noch 68,3 Mio. Franken. Die *Behebung der Unterdeckung* und die Bildung der *Wertschwankungsreserven* sind für den Primatwechsel nicht notwendig. Mit der Festlegung des Finanzierungsplans im Rahmen der Phase 2 „Senkung des technischen Zinssatzes und Ausfinanzierung der PVK“ wurde die Teilkapitalisierung gewählt, die entsprechenden Massnahmen beschlossen und per 1. Januar 2015 umgesetzt.

Übergangseinlagen für Besitzstände:	<u>68,3 Mio. Franken</u>
Total Kosten für den Primatwechsel neu (Berechnung 2014):	68,3 Mio. Franken

8.1.3. *Kosteneinsparung im neuen Vorsorgeplan*

Aufgrund der Konzeption des neuen Vorsorgeplans entsteht eine Einsparung bei den jährlichen Beiträgen von insgesamt 4,4 Mio. Franken. Aus dem Wechsel des Leistungsprimatplans in den neuen Vorsorgeplan ergibt sich eine Beitragsentlastung von 5,24 Mio. Franken pro Jahr. Dagegen ergibt der Wechsel des bisherigen Beitragsprimatplans (für versicherte Mitarbeitende mit tiefen und unregelmässigen Pensen) in den neuen Vorsorgeplan höhere jährliche Beitragskosten von Fr. 792 000.00.

Beitragsentlastung aus dem Wechsel vom Leistungsprimatplan	5,2 Mio. Franken
Beitragsbelastung aus dem Wechsel vom alten Beitragsprimatplan	<u>- 0,8 Mio. Franken</u>
Total jährlich wiederkehrende Beitragsentlastung	4,4 Mio. Franken

Entlastet werden

die versicherten Mitarbeitenden mit	0,1 Mio. Franken
die Arbeitgeberinnen mit	4,3 Mio. Franken

8.1.4. *Gesamtkostenbetrachtung des Primatwechsels*

Die Kosten für die Übergangseinlagen können den Einsparungen bei den Beiträgen gegenüber gestellt werden. Werden die Einsparungen der Arbeitgeberinnen von jährlich 4,3 Mio. Franken mit dem technischen Zinssatz von 2,75 Prozent kapitalisiert, wird die Übergangseinlage von 68,3 Mio. Franken innerhalb von 13 Jahren amortisiert. Zu beachten ist zudem, dass die Übergangseinlage einen Höchstwert darstellt. Bei den versicherten Mitarbeitenden erfolgt die Gutschrift der Übergangseinlage in maximal zehn jährlichen Schritten. Versicherte Mitarbeitende, die ihre Stelle vorher wechseln und bei der PVK austreten, erhalten die Übergangseinlage nur anteilmässig.

8.2. **Gebundene Ausgabe**

Der auf die Stadt entfallende Teil der Übergangseinlage ist durch die Artikel 35 - 37 des neuen Reglements bezüglich Berechtigtenkreis, Ausrichtungshöhe und Ausrichtungsmodalitäten genau bestimmbar. Gemäss dem heutigen Versichertenbestand würde dies eine Summe von

Fr. 40 502 548.00 ausmachen. Die Summe wird sich aber aufgrund der Fluktuation noch ändern. Die entsprechenden Ausgabenbeschlüsse werden als reglementarisch vorgeschriebene Leistungen im Sinne von Artikel 141 Absatz 1 Buchstabe a der Gemeindeordnung vom 3. Dezember 1998 (GO; SSSB 101.1) in die Kompetenz des Gemeinderats fallen und eine gebundene Ausgabe darstellen. Wird gegen das totalrevidierte Reglement kein Referendum ergriffen, könnten sich die Stimmberechtigten somit zur Ausgabe von 40,5 Mio. Franken nicht äussern, obwohl eine Ausgabe in dieser Höhe in aller Regel obligatorisch den Stimmberechtigten unterbreitet werden muss. Aus diesem Grund beantragt der Gemeinderat dem Stadtrat, die Totalrevision des PVR freiwillig den Stimmberechtigten vorzulegen. So können sich die Stimmberechtigten zwar auch nicht direkt zur Ausgabe äussern, da diese wie erwähnt genau bestimmt sein wird. Sie können jedoch zum Primatwechsel Stellung beziehen und haben so indirekt Einfluss darauf, ob die Ausgabe getätigt werden muss oder nicht.

8.3. Vorbehalt zu den Kosten

Alle Zahlen wurden mit dem effektiven Versichertenbestand vom 31. Dezember 2014 berechnet. Die Übergangseinlage für die einzelnen versicherten Mitarbeitenden ist abhängig von verschiedenen Faktoren, z.B. von deren Austrittsleistung zum Zeitpunkt des Primatwechsels, vom aktuellen Alter, vom technischen Eintrittsalter unter Berücksichtigung von eingebrachten Freizügigkeitsleistungen, von den persönlichen Einkäufen, von der Teilung der Austrittsleistung wegen Scheidung, vom Vorbezug für Wohneigentum. Bis zum Primatwechsel wird sich die Versicherungssituation vieler versicherter Mitarbeitender noch ändern. Massgebend für die Höhe der Übergangseinlage ist allein der Versichertenbestand im Zeitpunkt des Primatwechsels. Deshalb können sich die Kosten bis dahin noch zahlenmässig, nicht aber in der Grössenordnung verändern.

9. Stellungnahme der Sozialpartner

Beide Seiten der Sozialpartnerschaft waren im Sinne der Motion wie auch im Sinne einer gelebten Sozialpartnerschaft in die Erarbeitung der Vorlage miteinbezogen. Arbeitgebendenvertretende der Stadt und der angeschlossenen Organisationen sowie Spitzenvertretende der massgebenden Personalverbände nahmen in der Arbeitsgruppe Einsitz, welche die Grundzüge einer Neuregelung der beruflichen Vorsorge im Rahmen des Primatwechsels erarbeiteten.

Die Personalverbände (Verband des Personals öffentlicher Dienste [VPOD] und der Personalverband der Stadt Bern [PVSBJ]), die dem Primatwechsel zuerst negativ entgegenstanden, rückten von ihrer Haltung ab, nachdem wichtige Leitplanken erarbeitet waren: Mit dem neuen Koordinationsabzug wurde die Versicherungssituation der weniger gut verdienenden versicherten Mitarbeitenden deutlich verbessert. Die Übergangseinlage wurde - wie beim Primatwechsel der kantonalen Kassen - so ausgestaltet, dass die mit dem Primatwechsel wegfallenden Solidaritätsbeiträge aus dem Leistungsprimat für die versicherten Mitarbeitenden vollständig ausgeglichen werden.

Auch die Geschäftsleitungen der angeschlossenen Organisationen, BERNMOBIL, Gurtenbahn, Energie Wasser Bern, energiecheck bern ag, ara region bern ag, nahmen zur Vorlage in Kenntnis der finanziellen Auswirkungen zustimmend Stellung.

Die Sozialpartner wiesen in ihren Stellungnahmen darauf hin, dass die Vorlage für sie nur als Ganzes, d.h. ohne Anpassungen bei Leistung und Finanzierung, finanzier- und verkraftbar sei. Das Herausbrechen oder Abändern wesentlicher Elemente würde zwangsläufig zu einer Neubeurteilung durch die einzelnen Sozialpartner führen - mit unabsehbaren Folgen für die Vorlage.

Als besonders positiv wurden gewürdigt:

- Das leicht bessere Leistungsniveau bei insgesamt gleichbleibender Beitragssumme sowie die Garantie des bisherigen Leistungsniveaus im Alter 63;

- der neu prozentuale Koordinationsabzug, der für Mitarbeitende im unteren Lohnsegment eine Verbesserung ihrer Leistungen bringt;
- die finanziell verkraftbare Flexibilisierung bei der Wahl des Rentenalters;
- die individuell wählbaren Planvarianten (+/- 2 Beitrags-Prozente), die den unterschiedlichen finanziellen Möglichkeiten und Bedürfnissen der Mitarbeitenden Rechnung trägt.

Der Gemeinderat spricht sich ebenfalls uneingeschränkt für die ausgearbeitete Vorlage aus.

Es steht somit fest: Beide Seiten der Sozialpartnerschaft - nicht nur seitens der Stadt, sondern auch seitens der angeschlossenen Organisationen - stehen hinter dieser Vorlage, weil und obwohl sie für beide Seiten Vor- und Nachteile bringt. Die positiven und negativen Aspekte der Revision sind austariert und die finanzielle Belastung für die Stadt und die angeschlossenen Organisationen vertretbar. Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat im Sinne dieser sozialpartnerschaftlichen Einigung, der Revisionsvorlage zuzustimmen, zumal es um ein Projekt geht, das die Stadt, die angeschlossenen Organisation sowie nicht zuletzt die Mitarbeitenden der Stadt und der angeschlossenen Organisationen mitfinanzieren.

10. Ergebnisse des Vernehmlassungsverfahrens

Antrag

1. Der Stadtrat nimmt Kenntnis vom Vortrag des Gemeinderats betreffend Reglement vom 1. März 2012 über die Personalvorsorgekasse der Stadt Bern (Personalvorsorgereglement; PVR; SSSB 153.21): Totalrevision: Wechsel zum Beitragsprimat; Botschaft an die Stimmberechtigten.
2. Er erlässt das *Reglement über die Personalvorsorgekasse der Stadt Bern (Personalvorsorgereglement; PVR; SSSB 153.21)* (... Ja, .. Nein, ... Enthaltungen)
3. Das Reglement über die Personalvorsorgeklasse der Stadt Bern wird den Stimmberechtigten gestützt auf Artikel 46 der Gemeindeordnung der Stadt Bern (GO) zum Entscheid vorgelegt (... Ja, .. Nein, ... Enthaltungen).
4. Der Stadtrat genehmigt die Botschaft an die Stimmberechtigten (... Ja, .. Nein, ... Enthaltungen).
5. Das Ratssekretariat wird mit der Publikation dieses Beschlusses beauftragt.

Bern,

Der Gemeinderat

Beilagen:

- Anhänge 1 - 3
- Entwurf neues Personalvorsorgereglement der Stadt Bern
- Entwurf neue Personalverordnung der Stadt Bern

Anhang 1

Finanzielle Auswirkungen auf die Arbeitgeberinnen

Aufteilung der Übergangseinlage auf die Arbeitgeberinnen:

Übergangseinlage der Arbeitgeberinnen für den Wechsel vom Leistungsprimat ins Beitragsprimat (Basis Versichertenbestand vom 31. Dezember 2014)									
Stadt Bern	PVK	BERNMOBIL	ewb	Kornhaus- forum	ecb	Gurtenbahn	ara region bern ag	Wasserverbund Region Bern AG	Total
40 502 548	490 872	11 928 757	13 442 217	7 052	425 434	165 039	892 099	443 709	68 297 727

Die Berechnung erfolgt für jede versicherte Mitarbeiterin bzw. jeden versicherten Mitarbeiter einzeln und wird pro Arbeitgeberin zusammengezogen. Die Übergangseinlagen werden den versicherten Mitarbeitenden bis zur Pensionierung, maximal über 10 Jahre gutgeschrieben (so sieht es der Reglementsentwurf vor). Bei Personen, die ordentlich pensioniert werden und im Todesfall wird die gesamte Gutschrift beim Eintritt des Ereignisses gutgeschrieben. Im Falle eines Austritts aus der PVK (Stellenwechsel) erfolgen die Gutschriften des angebrochenen Jahres anteilmässig. Die restlichen Gutschriften verfallen.

Den Arbeitgeberinnen wird jeweils im 1. Quartal des Jahres Rechnung gestellt über die Gutschriften für ihre Mitarbeitenden betreffend das vergangene Kalenderjahr.

Die Übergangseinlage kann auch in einem einzigen Betrag überwiesen werden, wobei auch Sacheinlagen (Immobilien) möglich sind. Die PVK hat dabei jedoch die Anlagevorschriften nach BVG sowie des Anlagereglements zu beachten. Da angenommen werden muss, dass die angeschlossenen Organisationen nicht alle dieselbe Variante für die Bezahlung der Übergangseinlage wählen, werden Beträge, welche die jährliche ‚Rechnung‘ der PVK übersteigen den Arbeitgeberbeitragsreserven zugewiesen und im Folgejahr an die neue Rechnung angerechnet. Ein allfälliges Restguthaben nach Ablauf der 10 Jahre können die Arbeitgeberinnen zur Bezahlung der normalen Beitragsrechnung verwenden. Die Übergangseinlage muss gemäss den Rechnungslegungsvorschriften auf einmal erfolgswirksam zurückgestellt werden.

Der Übergangseinlage muss die Beitragseinsparung des neuen Beitragsprimatplans im Vergleich zum heutigen Leistungsprimatplan gegenüber gestellt werden.

Veränderung der jährlich wiederkehrenden Beiträge pro Arbeitgeberin aufgrund des Wechsels vom Leistungsplan in den neuen Beitragsprimatplan

	Veränderung der wiederkehrenden Beiträge pro Arbeitgeberin (Basis Versichertenbestand vom 31. Dezember 2014)									
	Stadt Bern	PVK	BERNMOBIL	ewb	Kornhaus- forum	ecb	Gurtenbahn	ara region bern ag	Wasserver- bund Region Bern AG	Total
Ordentlicher Beitrag heutiges LP	23 494 971	134 393	6 645 163	6 236 253	32 657	163 626	97 966	430 073	164 095	37 399 197
Nachzahlungen heutiges LP	9 977 022	64 784	3 159 407	2 669 690	18 727	72 176	46 443	237 820	81 772	16 327 840
Total heutiges LP	33 471 993	199 177	9 804 570	8 905 942	51 384	235 802	144 409	667 893	245 867	53 727 038
Ordentlicher Beitrag neues Beitragsprimat	26 159 925	146 505	7 687 207	6 834 939	39 289	178 074	111 993	489 768	182 530	41 830 230
Risikobeitrag neues Beitragsprimat	3 992 479	20 895	1 117 575	1 028 676	5 314	26 171	15 950	65 809	25 308	6 298 176
Beitrag für Überbrückungsrente neues Beitragsprimat	398 227	2 089	111 590	102 774	531	2 617	1 595	6 581	2 531	628 535
Total neues Beitragsprimat	30 550 631	169 489	8 916 371	7 966 389	45 135	206 862	129 538	562 158	210 369	48 756 941
Differenz (Einsparung pro Jahr)	-2 921 363	-29 688	-888 199	-939 554	-6 249	-28 941	-14 871	-105 736	-35 498	-4 970 097

Die Beiträge sind gemäss Reglements-vorschlag wie folgt aufgeteilt:

Gesamtbeitrag für die Arbeitgeberinnen: 2/3

Risikobeitrag Anteil Arbeitgeberinnen: 100 Prozent (gem. Reglements-vorschlag)

Beitrag für die AHV-Überbrückungsrente Anteil Arbeitgeberinnen: 50 Prozent (gem. Reglements-vorschlag)

Ordentlicher Beitrag Anteil Arbeitgeberinnen = Rest bis 2/3 der Gesamtbeiträge

Jährliche Beitragsentlastung insgesamt:

5 241 665 Franken

Davon jährliche Beitragsentlastung für die versicherten Mitarbeitenden:

271 568 Franken

Jährliche Beitragsbelastung pro Arbeitgeberin aufgrund des Wechsels vom heutigen Beitragsprimatplan in den neuen Beitragsprimatplan

	Veränderung der wiederkehrenden Beiträge pro Arbeitgeberin (Basis Versichertenbestand vom 31. Dezember 2014)									
	Stadt Bern	PVK	BERN-MOBIL	ewb	Kornhausforum	ecb	Gurtenbahn	ara region bern ag	Wasser-verbund Region Bern AG	Total
Beitrag heutiges BP	2 084 043	411	10 653	36 477	0	1 957	23 398	0	0	2 156 940
Ordentlicher Beitrag neues BP	2 261 357	348	23 282	39 453	0	4 804	24 167	0	0	2 353 411
Risikobeitrag neues BP	370 736	88	3 303	6 786	0	930	3 638	0	0	385 481
Beitrag für Überbrückungsrente neues BP	37 000	9	330	651	0	93	364	0	0	38 446
Total neues BP	2 669 093	445	26 915	46 890	0	5 827	28 169	0	0	2 777 338
Differenz	585 050	34	16 262	10 412	0	3 870	4 770	0	0	620 398

Die Beiträge sind gemäss Reglements-vorschlag aufgeteilt:

Gesamtbeitrag für die Arbeitgeberinnen: 2/3

Risikobeitrag Anteil Arbeitgeberinnen: 100 Prozent (gem. Reglements-vorschlag)

Beitrag für die AHV-Überbrückungsrente Anteil Arbeitgeberinnen: 50 Prozent (gem. Reglements-vorschlag)

Ordentlicher Beitrag Anteil Arbeitgeberinnen = Rest bis 2/3 der Gesamtbeiträge

Jährliche Beitragserhöhung insgesamt:

792 054 Franken

Davon jährliche Beitragserhöhung für die versicherten Mitarbeitenden:

171 656 Franken

Auswirkungen der Änderungen auf Beiträge und Leistungen

Beschäftigungsgrad 100 Prozent

		Jahresbeitrag im heutigen Leistungsprimat		Jahresbeitrag im neuen Beitragsprimat		Veränderung und Wahlmöglichkeit	
Lohn in Fr.	Alter	Gesamtbeitrag in Fr.	AN-Beitrag (1/3) in Fr.	Gesamtbeitrag Basis in Fr.	AN-Beitrag (1/3) in Fr.	Differenz BP zum LP in Fr.	Wahl AN +/- 2 % in Fr.
60 000.00	25	5 877.00	1 959.00	7 560.00	2 520.00	561.00	840.00
	35	7 388.00	2 463.00	9 660.00	3 220.00	757.00	840.00
	45	10 155.00	3 385.00	11 760.00	3 920.00	535.00	840.00
	55	12 639.00	4 213.00	13 860.00	4 620.00	407.00	840.00
	60	13 939.00	4 646.00	14 910.00	4 970.00	324.00	840.00
	63	14 884.00	4 961.00	15 540.00	5 180.00	219.00	840.00
100 000.00	25	13 187.00	4 396.00	13 559.00	4 520.00	124.00	1 507.00
	35	16 577.00	5 526.00	17 325.00	5 775.00	249.00	1 507.00
	45	22 786.00	7 595.00	21 091.00	7 030.00	-565.00	1 507.00
	55	28 359.00	9 453.00	24 857.00	8 286.00	-1 167.00	1 507.00
	63	33 397.00	11 132.00	27 870.00	9 290.00	-1 842.00	1 507.00
160 000.00	25	24 152.00	8 050.00	24 359.00	8 120.00	70.00	2 707.00
	35	30 360.00	10 120.00	31 125.00	10 375.00	255.00	2 707.00
	45	41 733.00	13 911.00	37 891.00	12 630.00	-1 281.00	2 707.00
	55	51 939.00	17 313.00	44 657.00	14 886.00	-2 427.00	2 707.00
	60	57 281.00	19 094.00	48 040.00	16 013.00	-3 081.00	2 707.00
	63	61 167.00	20 389.00	50 070.00	16 690.00	-3 699.00	2 707.00
200 000.00	25	31 462.00	10 487.00	31 559.00	10 520.00	33.00	3 507.00
	35	39 549.00	13 183.00	40 325.00	13 442.00	259.00	3 507.00
	45	54 364.00	18 121.00	49 091.00	16 364.00	-1 757.00	3 507.00
	55	67 659.00	22 553.00	57 857.00	19 286.00	-3 267.00	3 507.00
	60	74 618.00	24 873.00	62 240.00	20 747.00	-4 126.00	3 507.00
	63	79 680.00	26 560.00	64 870.00	21 623.00	-4 937.00	3 507.00

Lohn in Fr.	Leistungsprimat			Neuer Beitragsprimatplan						
	VL in Fr.	Rente in Fr.	in Prozent vom Lohn	Sparplan Basis			Minus		Plus	
				VL in Fr.	Rente in Fr.	in Prozent vom Lohn	Rente in Fr.	in Prozent vom Lohn	Rente in Fr.	in Prozent vom Lohn
60 000	32 160	19 682	32,80	42 000	26 796	44,66	24 486	40,81	29 106	48,51
80 000	52 160	31 922	39,90	56 000	35 728	44,66	32 648	40,81	38 808	48,51
100 000	72 160	44 162	44,16	75 325	48 057	48,06	43 914	43,91	52 200	52,20
120 000	92 160	56 402	47,00	95 325	60 817	50,68	55 574	46,31	66 060	55,05
140 000	112 160	68 642	49,03	115 325	73 577	52,56	67 234	48,02	79 920	57,09
160 000	132 160	80 882	50,55	135 325	86 337	53,96	78 894	49,31	93 780	58,61
180 000	152 160	93 122	51,73	155 325	99 097	55,05	90 554	50,31	107 640	59,80
200 000	172 160	105 362	52,68	175 325	111 857	55,93	102 214	51,11	121 500	60,75
220 000	192 160	117 602	53,46	195 325	124 617	56,64	113 874	51,76	135 360	61,53
240 000	212 160	129 842	54,10	215 325	137 377	57,24	125 534	52,31	149 220	62,18

Beschäftigungsgrad 80 Prozent

		Jahresbeitrag im heutigen Leistungsprimat		Jahresbeitrag im neuen Beitragsprimat		Veränderung und Wahlmöglichkeit	
Lohn in Fr.	Alter	Gesamtbeitrag in Fr.	AN-Beitrag (1/3) in Fr.	Gesamtbeitrag Basis in Fr.	AN-Beitrag (1/3) in Fr.	Differenz BP zum LP in Fr.	Wahl AN +/- 2 % in Fr.
48 000.00	25	4 702	1 567	6 048	2 016	449	672
	35	5 910	1 970	7 728	2 576	606	672
	45	8 124	2 708	9 408	3 136	428	672
	55	10 111	3 370	11 088	3 696	326	672
	60	11 151	3 717	11 928	3 976	259	672
	63	11 907	3 969	12 432	4 144	175	672
80 000.00	25	10 550	3 517	10 847	3 616	99	1 206
	35	13 262	4 421	13 860	4 620	199	1 206
	45	18 229	6 076	16 873	5 624	-452	1 206
	55	22 687	7 562	19 886	6 629	-934	1 206
	63	26 718	8 906	22 296	7 432	-1 474	1 206
128 000.00	25	19 322	6 441	19 487	6 496	55	2 166
	35	24 288	8 096	24 900	8 300	204	2 166
	45	33 386	11 129	30 313	10 104	-1 025	2 166
	55	41 551	13 850	35 726	11 909	-1 942	2 166
	60	45 825	15 275	38 432	12 811	-2 464	2 166
	63	48 934	16 311	40 056	13 352	-2 959	2 166
160 000.00	25	25 170	8 390	25 247	8 416	26	2 806
	35	31 639	10 546	32 260	10 753	207	2 806
	45	43 491	14 497	39 273	13 091	-1 406	2 806
	55	54 127	18 042	46 286	15 429	-2 614	2 806
	60	59 694	19 898	49 792	16 597	-3 301	2 806
	63	63 744	21 248	51 896	17 299	-3 949	2 806

		Leistungsprimat		Neuer Beitragsprimatplan						
				Sparplan Basis			Minus		Plus	
Lohn in Fr.	VL in Fr.	Rente in Fr.	in Prozent vom Lohn	VL in Fr.	Rente in Fr.	in Prozent vom Lohn	Rente in Fr.	in Prozent vom Lohn	Rente in Fr.	in Prozent vom Lohn
48 000	25 728	15 746	32,80	33 600	21 437	44,66	19 589	40,81	23 285	48,51
64 000	41 728	25 538	39,90	44 800	28 582	44,66	26 118	40,81	31 046	48,51
80 000	57 728	35 330	44,16	60 260	38 446	48,06	35 131	43,91	41 760	52,20
96 000	73 728	45 122	47,00	76 260	48 654	50,68	44 459	46,31	52 848	55,05
112 000	89 728	54 914	49,03	92 260	58 862	52,56	53 787	48,02	63 936	57,09
128 000	105 728	64 706	50,55	108 260	69 070	53,96	63 115	49,31	75 024	58,61
144 000	121 728	74 498	51,73	124 260	79 278	55,05	72 443	50,31	86 112	59,80
160 000	137 728	84 290	52,68	140 260	89 486	55,93	81 771	51,11	97 200	60,75
176 000	153 728	94 082	53,46	156 260	99 694	56,64	91 099	51,76	108 288	61,53
192 000	169 728	103 874	54,10	172 260	109 902	57,24	100 427	52,31	119 376	62,18

Beschäftigungsgrad 50 Prozent

		Jahresbeitrag im heutigen Leistungsprimat		Jahresbeitrag im neuen Beitragsprimat		Veränderung und Wahlmöglichkeit	
Lohn in Fr.	Alter	Gesamtbeitrag in Fr.	AN-Beitrag (1/3) in Fr.	Gesamtbeitrag Basis in Fr.	AN-Beitrag (1/3) in Fr.	Differenz BP zum LP in Fr.	Wahl AN + / - 2 % in Fr.
30 000.00	25	2 939	980	3 780	1 260	281	420
	35	3 694	1 231	4 830	1 610	379	420
	45	5 078	1 693	5 880	1 960	268	420
	55	6 320	2 107	6 930	2 310	204	420
	60	6 970	2 323	7 455	2 485	162	420
	63	7 442	2 481	7 770	2 590	109	420
50 000.00	25	6 594	2 198	6 780	2 260	62	754
	35	8 289	2 763	8 663	2 888	125	754
	45	11 393	3 798	10 546	3 515	-283	754
	55	14 180	4 727	12 429	4 143	-584	754
	63	16 699	5 566	13 935	4 645	-921	754
80 000.00	25	12 076	4 025	12 180	4 060	35	1 354
	35	15 180	5 060	15 563	5 188	128	1 354
	45	20 867	6 956	18 946	6 315	-640	1 354
	55	25 970	8 657	22 329	7 443	-1 214	1 354
	60	28 641	9 547	24 020	8 007	-1 540	1 354
	63	30 584	10 195	25 035	8 345	-1 850	1 354
100 000.00	25	15 731	5 244	15 780	5 260	16	1 754
	35	19 775	6 592	20 163	6 721	129	1 754
	45	27 182	9 061	24 546	8 182	-879	1 754
	55	33 830	11 277	28 929	9 643	-1 634	1 754
	60	37 309	12 436	31 120	10 373	-2 063	1 754
	63	39 840	13 280	32 435	10 812	-2 468	1 754

		Leistungsprimat		Neuer Beitragsprimatplan						
				Sparplan Basis			Minus		Plus	
Lohn in Fr.	VL in Fr.	Rente in Fr.	in Prozent vom Lohn	VL in Fr.	Rente in Fr.	in Prozent vom Lohn	Rente in Fr.	in Prozent vom Lohn	Rente in Fr.	in Prozent vom Lohn
30 000	16 080	9 841	32,80	21 000	13 398	44,66	12 243	40,81	14 553	48,51
40 000	26 080	15 961	39,90	28 000	17 864	44,66	16 324	40,81	19 404	48,51
50 000	36 080	22 081	44,16	37 663	24 029	48,06	21 957	43,91	26 100	52,20
60 000	46 080	28 201	47,00	47 663	30 409	50,68	27 787	46,31	33 030	55,05
70 000	56 080	34 321	49,03	57 663	36 789	52,56	33 617	48,02	39 960	57,09
80 000	66 080	40 441	50,55	67 663	43 169	53,96	39 447	49,31	46 890	58,61
90 000	76 080	46 561	51,73	77 663	49 549	55,05	45 277	50,31	53 820	59,80
100 000	86 080	52 681	52,68	87 663	55 929	55,93	51 107	51,11	60 750	60,75
110 000	96 080	58 801	53,46	97 663	62 309	56,64	56 937	51,76	67 680	61,53
120 000	106 080	64 921	54,10	107 663	68 689	57,24	62 767	52,31	74 610	62,18

Anhang 2

Forderungskatalog der Personalverbände



An den
Gemeinderat der Stadt Bern
 Junkerengasse 47
 Postfach
 3000 Bern 8

EINGANG
 17. DEZ. 2014
 Stadtkanzlei Bern

Bern, 16. Dezember 2014

Forderungskatalog der Personalverbände zu einem allfälligen Primatwechsel

Sehr geehrter Herr Stadtpräsident
 Sehr geehrte Gemeinderätinnen und Gemeinderäte

Mit der überwiesenen interfraktionellen Motion (GFL / EVP, GLP, BDP / CVP, FDP und SVPplus): Die Zukunft der städtischen Pensionskasse sichern! Wird der Gemeinderat beauftragt, zusammen mit den Sozialpartnern einen Primatwechsel vorzubereiten. Spätestens bis 31. März 2016 ist dem Stadtrat ein Reglement vorzulegen, das den Wechsel der PVK vom Leistungs- zum Beitragsprimat vorsieht.

Damit diese Verhandlungen stattfinden können, erlauben wir uns, ihnen unseren Forderungskatalog einzugeben. Diese Forderungen wurden am 18. November 2014 an einer gemeinsamen Mitgliederversammlung von vpod und PVSJ beschlossen.

Vorbemerkung:

Es entspricht unseren sozialpartnerschaftlichen Gepflogenheiten, dass grundsätzlich auf Bitten um Verhandlungen eingetreten wird.

Für die Personalverbände braucht es nach der vom Stadtrat am 16. Oktober 2014 beschlossenen Ausfinanzierung keine Änderungen am Reglement über die Personalvorsorgekasse der Stadt Bern. Wir sollten jetzt erst einmal abwarten, bis alle Massnahmen zu wirken beginnen. Die Übergangsfristen dauern bis 2018.

Wir haben uns alle bemüht, bei der soeben beschlossenen Ausfinanzierung der PVK keine Seite übermässig zu belasten. Ebenso haben die Personalverbände 13 Sparrunden mitgetragen, um eine übermässige Belastung auch der Steuerzahler zu verhindern. Ein Primatwechsel, der die Leistungsziele und die Beiträge nicht weiter belasten will, aber trotzdem sichere Renten vorsieht, würde die Stadt und somit die Steuerzahler immens belasten. Wir gehen von mehreren 100 Millionen Franken aus.

Forderungskatalog

Wir gehen von den Bedingungen für Beiträge und Renten aus, die per 1.1. 2015 bei der PVK gelten.

- Für uns muss ein Leistungsziel von 61.2% mit 63 auch im Beitragsprimat erreicht werden. Dies muss schriftlich und verbindlich festgeschrieben sein.
- Bei einem Primatwechsel erscheint uns eine Ausfinanzierung auf 100% zum Zeitpunkt des Primatwechsels notwendig.
- Die Wertschwankungsreserven von 21.9% müssen aufgebaut und zum Zeitpunkt des Primawechsels gedeckt sein.
- Übergangsgeneration sind alle Personen, die zum Zeitpunkt des Primawechsels in der Stadt Bern, bei Bernmobil, bei Energie Wasser Bern und den weiteren angeschlossenen Firmen, angestellt sind. Bei ihnen muss die Initialgutschrift aufgrund des Leistungsziels von 61,2 % mit 63 Jahren festgesetzt werden.
- Die Risikoleistungen bleiben im Leistungsprimat.

Begründung:

Für das Personal ist entscheidend, dass das Rentenziel von 61,2% mit 63 erreicht werden kann. Insbesondere für das handwerkliche Personal ist oft „mit 63 in Rente zu gehen“ ein gesundheitliches Muss. Es sei daran erinnert, dass im Bauhauptgewerbe Rentenalter 60 mit gutem Grund gilt. Aber es gibt auch in der sog. Verwaltung genügend Arbeitsplätze, die höchste Ansprüche an die psychische Belastung und Gesundheit stellen. Es erscheint uns hinreichend erklärt und bekannt, dass ein beachtlicher Teil des städtischen und angeschlossenen Personals nicht später als mit 63 Jahren in Pension gehen kann. Gleichzeitig sind es jedoch oft diese Mitarbeitenden, die auch mit den Leistungen der PVK ihren gewohnten Lebensstandard nicht mehr halten können. In diesem Punkt wird Staat und Gesellschaft gegenüber hart arbeitenden Menschen wortbrüchig. Eine Verschlechterung des Leistungsziels, ob absichtlich oder einfach hingegenommen, ist für uns absolut inakzeptabel. Daher können wir keinesfalls für eine

Seite 3

Erhöhung des Rentenalters Hand bieten. Mit dem Rentenversprechen der Pensionskasse haben wir in keiner Art und Weise eine Luxuslösung in der Stadt Bern, sondern eine solide Sozialversicherung.

Mit den 2014 von der Verwaltungskommission, dem Gemeinderat und dem Stadtrat beschlossenen Massnahmen zur Ausfinanzierung sind wir überzeugt, dass die Renten sicher sind. Die PVK mit der Staatsgarantie im Rücken verspricht den Versicherten das Leistungsziel. Die Risiken liegen bei der PVK. Mit dem Primatwechsel werden die Risiken aber einseitig dem Leistungsziel zugeteilt.

Wenn es nicht zu einer Schlechterstellung der 5000 Versicherten kommen soll, muss unserer Meinung nach die Unterdeckung ausfinanziert werden, damit die jährliche Verzinsung auch zum Leistungsziel führt. Sollten wir wieder einen Wirtschaftseinbruch wie 2008 erleben, könnte über Jahre die notwendige Verzinsung wohl kaum mehr geleistet werden. Das Leistungsziel könnte für viele Versicherte unerreichbar werden. Daher braucht es Wertschwankungsreserven, die nach Aussage der Experten bei der PVK 21,9% betragen.

Übergangsgeneration müssen alle Mitarbeitenden sein, die zum Zeitpunkt des Primatwechsels bei der PVK versichert sind. Die meisten Solidaritäten wurden in der vorletzten Revision beseitigt. Es ist aber bei Sozialversicherungen systemimmanent, dass es Solidaritäten gibt. Wenn diese aufgegeben werden, ist es nicht fair, wenn jüngere Mitarbeitende nicht von diesen Solidaritäten profitieren, diese aber bezahlen sollten. Die Initialgutschrift im Beitragsprimat muss für alle Versicherten so angehoben werden, dass sie das Leistungsziel von 61,2% mit 63 Jahren erreichen können.

Die Risikoleistungen müssen im Leistungsprimat bleiben. Die Versicherten brauchen, z.B. wenn sie jung sind, die volle Versicherungsleistung und nicht diejenige im Verhältnis des angesparten Teils.

Für unseren Forderungskatalog gehen wir immer von den Kosten, den Beiträgen und den Leistungen aus, die per 1.1.2015 bei der PVK der Stadt Bern gelten.

Wir danken Ihnen namens unserer Mitgliedschaft für die wohlwollende Kenntnisnahme unseres Forderungskataloges und warten auf die Einladung zu den gemeinsamen Verhandlungen.

Freundliche Grüsse

**vpod Region Bern
Städte Gemeinden Energie**



Michel Berger, Regionalsekretär

**Personalverband
der Stadt Bern**

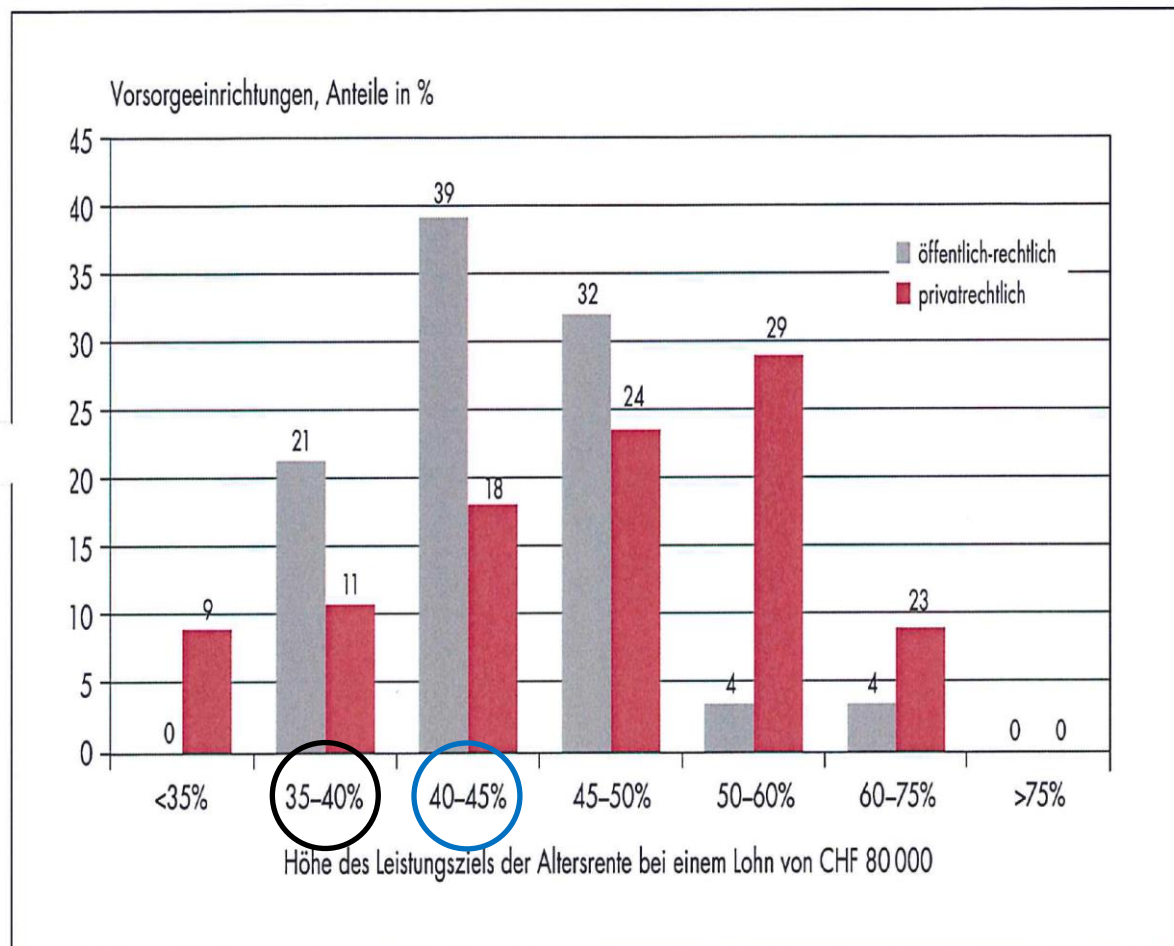


Simon Bühler, Präsident

Anhang 3

Vergleich Leistungsziel Swisscanto-Studie 2014

Abbildung 7: Leistungsziel bei einem Lohn von CHF 80000



Leistungsziel PVK alt: 39,9%;
Leistungsziel PVK neu: 44,66%

Die Anteile der definierten Leistungsklassen weisen für die privaten und öffentlichen Kassen unterschiedliche Verläufe auf. Während sich bei den öffentlichen die Mehrheit (71%) im Bereich zwischen 40 und 50% bewegt, ist eine ähnliche Konzentration bei den privaten nicht festzustellen. Hier ergibt die Umfrage vielmehr einen auffälligen Anstieg der Anteile bis zu einer Höhe von 50 bis 60%.

Der Medianwert liegt bei den privatrechtlichen Vorsorgeeinrichtungen bei 48%, bei den öffentlich-rechtlichen bei 43%.

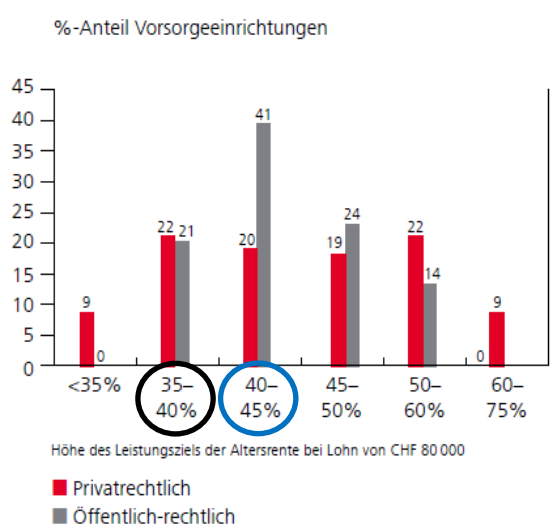
Vergleich Leistungsziel Swisscanto-Studie 2015

8 Leistungsziel für die Altersrente

Tabelle 7: Leistungsziel für die Altersrente

	Öffentlich-rechtlich	Privat-rechtlich	Alle Vorsorgeeinrichtungen
Ja	51%	18%	22%
Nein	49%	82%	78%
Total	100%	100%	100%

Abbildung 4: Verteilung Höhe des Leistungsziels



Leistungsziel PVK alt: 39,9%;
Leistungsziel PVK neu: 44,66%

Ein reglementarisches Leistungsziel kennt von den privatrechtlichen Kassen nur noch eine Minderheit von 18%, bei den öffentlich-rechtlichen ist es immerhin gut die Hälfte. Anlässlich der Umfrage 2009 bestand ein Leistungsziel noch bei 80% der öffentlich-rechtlichen und 27% der privatrechtlichen Kassen. Eine Annäherung der beiden Kategorien scheint sich auch in dieser Frage durchzusetzen. Man wird bei der Festlegung eines Leistungsziels zunehmend zurückhaltend.

Der Median des Leistungsziels bei den öffentlich-rechtlichen Kassen liegt bei 42%, bei den privatrechtlichen erreicht er 44%.