

Ausführungen zur Erhöhung des Rentenalters auf 65 und zur Lastenverteilung

1. Die Erhöhung des Leistungszielalters der PVK auf 65 Jahre bei 40 Versicherungsjahren

Das flexible Rentenalter ist bei der PVK bereits eingeführt

Die PVK kennt seit 1998 ein flexibles Rentenalter zwischen 58 und 65 Jahren. Der Stadtrat hat mit der Teilrevision des PVR vom 15. Oktober 1998 die Voraussetzungen geschaffen, die Kürzung bei vorzeitiger Pensionierung (vor Alter 63) geregelt und die Rentensätze bis zum Alter 65 festgelegt. In der Totalrevision des PVR per 1. Januar 2013 wurden diese Bestimmungen vom Stadtrat übernommen. Dabei wurde sogar die Flexibilisierung des Rentenalters gemäss BVG (bis Alter 70) ins PVR aufgenommen (Artikel 11).

Der heutige Plan sieht vor, dass im Alter 63 mit 38 Versicherungsjahren eine Rente von 61,2 Prozent des versicherten Lohnes erreicht wird. Die versicherten Mitarbeitenden können ihre Rente auf maximal 64,42 Prozent des versicherten Lohnes verbessern, wenn sie bis 65 arbeiten und zwei weitere Versicherungsjahre (insgesamt 40 Versicherungsjahre) leisten.

Mit der vorgeschlagenen Lösung der Verwaltungskommission und des Gemeinderates erreichen die Versicherten den Rentensatz von 61,2 Prozent im Alter 63 weiterhin, müssen aber bereits ab Alter 23 für das Alter sparen und damit 2 Versicherungsjahre mehr leisten (insgesamt 40 Versicherungsjahre). Die versicherten Mitarbeitenden können bis zum Alter 65 weiter arbeiten und den Rentensatz verbessern, wenn sie insgesamt während mehr als 40, maximal jedoch während 42 Versicherungsjahren versichert waren oder sich entsprechend eingekauft haben. Die maximale Rente im Alter 65 ist in der vorgeschlagenen Lösung gegenüber der heutigen Regelung um 0,16 Prozent gekürzt und beträgt neu 64,26 Prozent des versicherten Lohnes.

Versicherte Mitarbeitende, die über das 65. Altersjahr hinaus arbeiten, können im Beitragsprimatplan weiterversichert werden (Artikel 55 Abs. 1 PVV).

Der Versicherungsplan der PVK ist also bereits seit 16 Jahren darauf ausgerichtet, dass die Arbeitgeberinnen eine Flexibilisierung des Rentenalters einführen können, ohne dass dadurch der Versicherungsplan der PVK angepasst werden muss.

Mit der von der Verwaltungskommission und dem Gemeinderat vorgeschlagenen Lösung sind die Renten in allen Rücktrittsaltern versicherungstechnisch ausreichend finanziert.

Auswirkung einer Kürzung des Rentensatzes im Alter 63

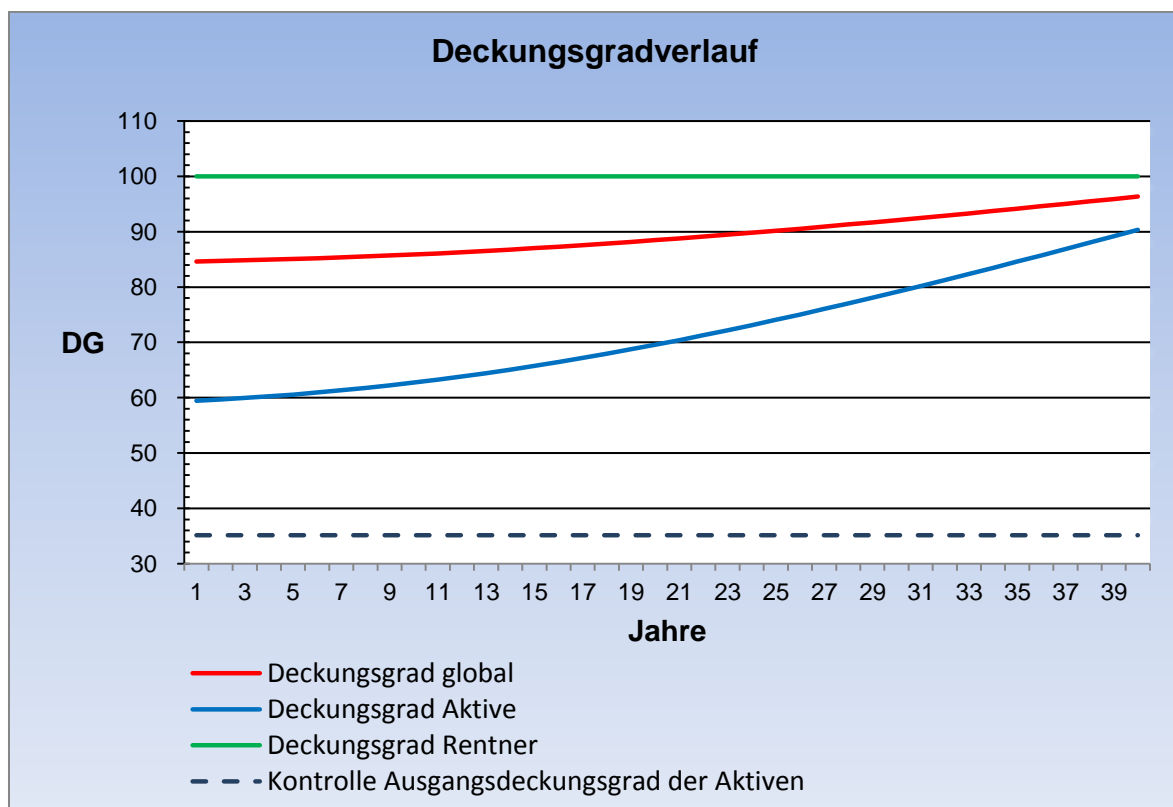
Die Erhöhung des Rentenalters bzw. die Kürzung des Rentensatzes im Alter 63 hätte auf die von der Verwaltungskommission und dem Gemeinderat vorgeschlagenen Lösung zur Wiederherstellung des finanziellen Gleichgewichts wegen der Senkung des technischen Zinssatzes und der Ausfinanzierung der PVK einen enormen Einfluss. Die Lösung müsste komplett neu erarbeitet und mit den Sozialpartnern verhandelt werden und könnte nicht mehr fristgerecht per 1. Januar 2015 umgesetzt werden. Daraus entsteht ein Defizit für die PVK von 14 Mio. Franken pro Jahr bis zum Inkrafttreten einer anderen adäquaten Lösung.

Die Erhöhung des Rentenalters kann aus folgenden Gründen nicht kurzfristig umgesetzt werden:

1. Die von der Verwaltungskommission und dem Gemeinderat vorgeschlagene Lösung wird von den Sozialpartnern einhellig mitgetragen. Das Beibehalten des Rentensatzes im Alter 63 ist eine Rahmenbedingung für die Ausfinanzierung der PVK.
2. Durch die Rentenaltererhöhung und die damit verbundene Leistungskürzung würde es für weniger versicherte Mitarbeitende möglich sein, vorzeitig in Pension zu gehen. Aufgrund des stark steigenden Gesundheitsrisikos ab Alter 60 müsste deshalb mit mehr Invaliditätsfällen gerechnet werden. Der heute positive Schadenverlauf würde sich verschlechtern, die vorgeschlagene Entlastung der Risikobeiträge von jährlich 1,2 Mio. Franken könnte nicht aufrechterhalten werden. Die von der GFL vorgeschlagene Versicherungslösung für gewisse Berufsgruppen (analog für Grenzwächter bei der Publica oder der Kantonspolizei bei der Bernischen Pensionskasse) müsste durch das entsprechende Versichertenkollektiv finanziert werden. Entweder würden die Renten durch die betroffene Berufsgruppe selbst vorfinanziert werden (übliche Variante), dann bräuchte es eine eigene Beitragsskala für diese Versicherten oder sie würden mittels Versicherungs- oder Risikobeiträgen wiederum durch die Gesamtheit aller Versicherten getragen. Dadurch entstünde eine Quersubventionierung einer bestimmten Personengruppe, was problematisch wäre. Auch innerhalb der Gruppe stellte sich dann die Frage, wer mit der höheren Rente früher gehen könnte und wer bis zum ordentlichen Rentenalter arbeiten müsste.
3. Die gekürzte Altersrente bedeutete gleichzeitig auch eine Kürzung aller von der Altersrente abhängigen weiteren Rentenansprüche (automatisch tiefere Alterskinderrenten und tiefere Hinterlassenenleistungen). Die vorgesehene Kürzung der Ehegattenrente von 70 Prozent auf 60 Prozent könnte nicht mehr in diesem Umfang erfolgen. Dadurch entfiel teilweise der jährlich wiederkehrende Finanzierungsbeitrag von 1,4 Mio. Franken und die Entlastung des Vorsorgekapitals im Umfang von 46,2 Mio. Franken. Ohne diese Entlastung des Vorsorgekapitals könnte die PVK den Zieldeckungsgrad von 100 Prozent nicht mehr innerhalb von 40 Jahren erreichen. Es bräuchte gegenüber der vorliegenden Lösung eine entsprechend höhere Beteiligung an der Behebung der Unterdeckung.
4. Die Regelung der AHV-Überbrückungsrente würde mindestens teilweise obsolet. Die Finanzierung müsste komplett umgestellt werden. Dies weil diejenigen versicherten Mitarbeitenden, die nicht vorzeitig in Pension gehen wollten oder könnten, nicht bereit wären, diejenigen, die eine ausreichende Rente hätten und sich vorzeitig pensionieren lassen könnten, auch noch die Überbrückungsrente zu bezahlen.
5. Bei einschneidenden Massnahmen, wie bei einer Rentenaltererhöhung mit einer verbundenen Leistungskürzung müssten Übergangsfristen gewährt werden. Das würde zu einer Verzögerung der Wirkung dieser Massnahmen bei der PVK führen.
6. Die Kürzung des Rentensatzes ergäbe eine jährliche finanzielle Entlastung der PVK von 8,1 Mio. Franken für die Wiederherstellung des finanziellen Gleichgewichts. Allerdings ergibt sich keine Entlastung des fehlenden Vorsorgekapitals. Die Rentenkürzung würde allein durch die versicherten Mitarbeitenden getragen. Gemäss Artikel 24 Abs. 3 des Personalvorsorgereglements - der Artikel 65d Absatz 3 BVG entspricht - müssten sich die Arbeitgeberinnen bei Sanierungsmassnahmen mindestens im selben Umfang beteiligen, wie die versicherten Mitarbeitenden, also mindestens auch mit jährlich 8,1 Mio. Franken. Die Verwaltungskommission hält an der Lastenaufteilung von 60 Prozent für die Arbeitgeberinnen und 40 Prozent für die versicherten Mitarbeitenden fest. Deshalb würde die Beteiligung der Arbeitgeberinnen allein in Bezug auf die Rentenaltererhöhung 12,15 Mio. Franken pro Jahr betragen.

7. Die Rentenaltererhöhung und die damit verbundene Leistungskürzung würde den Finanzierungsbedarf für die Senkung des technischen Zinssatzes und die Ausfinanzierung der PVK überschreiten. Die Lösung wäre für die versicherten Mitarbeitenden um jährlich 2,8 Mio. Franken und für die Arbeitgeberinnen jährlich 1,6 Mio. Franken teurer, als die von der Verwaltungskommission und dem Gemeinderat vorgeschlagene Lösung.
8. Von einer Erhöhung des Rentenalters auf 65 Jahre, verbunden mit einer Senkung des aktuell gültigen Rentensatzes von 61,2 Prozent für die 63-jährigen, sind neben der Stadt auch die übrigen angeschlossenen Arbeitgeberinnen respektive deren Angestellte betroffen. Ein Modell, das von allen Beteiligten und Betroffenen akzeptiert wird, muss daher im Dialog erarbeitet werden und für alle Arbeitsverhältnisse stimmen. So hat beispielsweise Bernmobil das Rentenalter 63 im Gesamtarbeitsvertrag festgeschrieben.

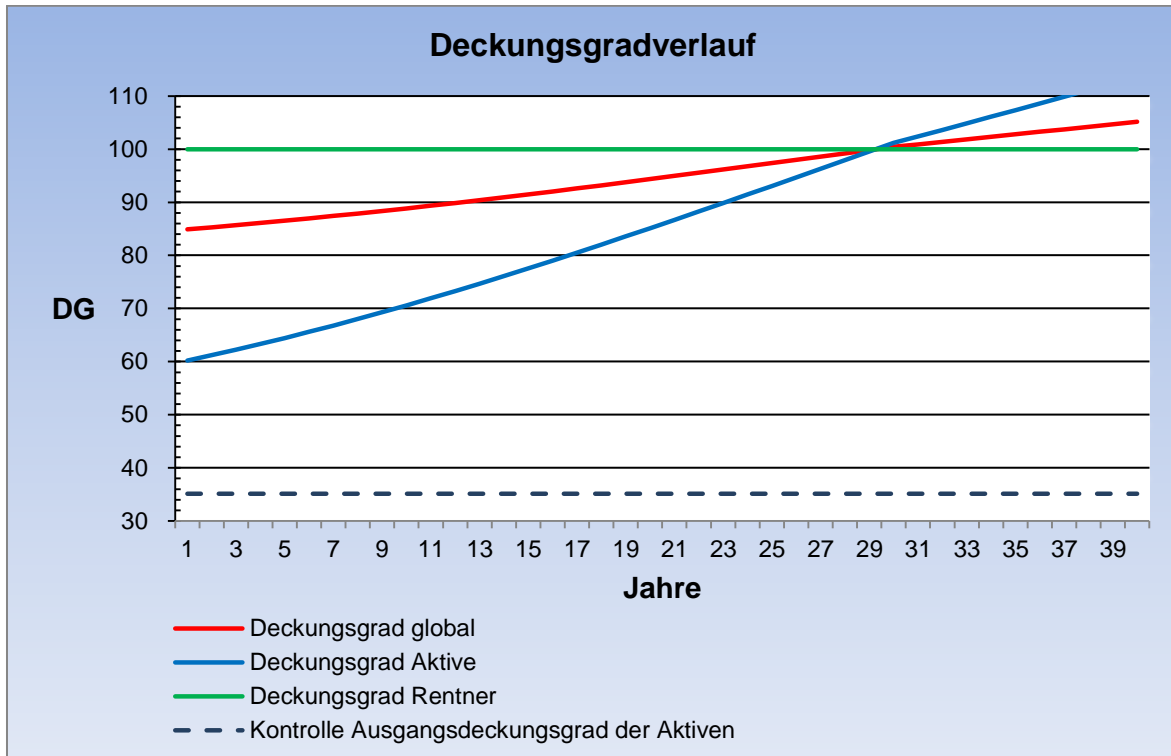
Grafische Darstellung der Erhöhung des Rentenalters auf 65 Jahre mit Kürzung des Rentensatzes



Die Grafik zeigt, dass die Ausfinanzierung der PVK allein mit der Rentenaltererhöhung und der bereits beschlossenen und umgesetzten Auflösung der Reserve für die Anpassung der Renten an die Teuerung nicht innerhalb von 40 Jahren erreicht werden könnte. Nach 40 Jahren würde ein Deckungsgrad von lediglich 96 Prozent erreicht werden.

Die Kosten wären zudem nicht ausgewogen aufgeteilt. In dieser noch unzureichenden Lösung würden die Arbeitgeberinnen jährlich 5,9 Mio. Franken (40 Prozent) an Beiträgen zur Wiederherstellung des finanziellen Gleichgewichts beitragen und die versicherten Mitarbeitenden 8,1 Mio. Franken (60 Prozent). Zudem würden die Versicherten die bereits aufgelösten Reserven von 8,56 Mio. Franken an die Unterdeckung bezahlen, die Arbeitgeberinnen jedoch nichts. Die Lastenverteilung wäre so gemäss Artikel 24 Abs. 3 PVR und gemäss Artikel 65d Absatz 3 BVG nicht zulässig.

Sollte die PVK mindestens in derselben Zeit ausfinanziert werden, wie dies der Vorschlag von Verwaltungskommission und Gemeinderat vorsieht und würden die Vorgaben der Verwaltungskommission eingehalten (Aufteilung der Lasten: 60 Prozent AG und 40 Prozent versicherte Mitarbeitende), müssten weitere Massnahmen bei den Arbeitgeberinnen getroffen werden. Der Beitrag für die Behebung der Unterdeckung für die Arbeitgeberinnen müsste gegenüber dem Vorschlag von Verwaltungskommission und Gemeinderat um 3,75 Mio. Franken auf 6,25 Mio. Franken erhöht werden. Die Ausfinanzierung sähe dann wie folgt aus:



Weil die Belastung der Arbeitgeberinnen an den Umfang der Leistungskürzung der versicherten Mitarbeitenden angepasst ist, müssten die Arbeitgeberinnen bedeutend mehr als beim Vorschlag von Verwaltungskommission und Gemeinderat bezahlen. Dafür würde die Ausfinanzierungsdauer rund 4 Jahre kürzer. Die Lastenverteilung würde auch nur so lange anhalten, wie die PVK in Unterdeckung ist. Sobald die Beiträge zur Behebung der Unterdeckung bei den Arbeitgeberinnen entfallen, beträgt die Lastenverteilung wieder 40 Prozent Arbeitgeberinnen und 60 Prozent versicherte Mitarbeitende und müsste wieder korrigiert werden.

Kostengegenüberstellung von Vorschlag VK/GR mit Erhöhung Rentenalter auf 65

Wiederherstellung des finanziellen Gleichgewichts

In der Variante Erhöhung des Rentenalters auf 65 ist die Beteiligung der versicherten Mitarbeitenden wesentlich grösser als bei der vorliegenden Lösung der Verwaltungskommission und dem Gemeinderat. Für die korrekte Wiederherstellung des finanziellen Gleichgewichts fehlen der PVK nach der Leistungskürzung nur noch 5,9 Mio. Franken, die über Beiträge den Arbeitgeberinnen belastet würden.

	Vorschlag VK/GR	Rentenalter 65
Finanzierungsbedarf jährlich	Fr. 14 000 000.00	Fr. 14 000 000.00
./ Reduktion der Risikofinanzierung	Fr. -1 200 000.00	entfällt
./ Reduktion der Anwartschaft auf Ehegattenrente	Fr. -1 400 000.00	entfällt
./ Reduktion wegen früherem Alterssparen	Fr. -3 400 000.00	entfällt
./ Erhöhung Rentenalter auf 65 Jahre	nicht vorgesehen	Fr. -8 100 000.00
./ Finanzierungsbedarf über zusätzliche Beiträge der Arbeitgeberinnen	Fr. -8 000 000.00	Fr. -5 900 000.00

Die Finanzierung ist so allerdings weder zulässig noch ausgewogen. Um die Lastenverteilung zu korrigieren, müssen die Arbeitgeberinnen wesentlich mehr zur Behebung der Unterdeckung beitragen.

Behebung der Unterdeckung

	Vorschlag VK/GR	Rentenalter 65
Unterdeckung nach Senkung des technischen Zinssatzes auf 2,75 Prozent (auf Basis Jahresabschluss 31. Dezember 2012)	Fr. 341 000 000.00	Fr. 341 000 000.00
./ Auflösung der Reserve für die Rententeuerung	Fr. -8 560 000.00	Fr. -8 560 000.00
./ Reduktion der Anwartschaft auf Ehegattenrente	Fr. -46 200 000.00	entfällt
./ Verzinsung der Unterdeckung durch die Arbeitgeberinnen (2,5 Mio. Franken über die Ausfinanzierungszeit von 34 Jahren; bzw. 6,25 Mio. Franken über die Ausfinanzierungszeit von 30 Jahren in der Variante Erhöhung Rentenalter auf 65)	Fr. -85 000 000.00	Fr. -187 500 000.00
./ Beitrag der erwarteten Überschussrendite von 0,48 Prozent über die Ausfinanzierungszeit von 34 Jahren bzw. 30 Jahren in der Variante Erhöhung Rentenalter auf 65	Fr. -201 240 000.00	Fr. -144 940 000.00

Durch die kürzere Ausfinanzierungszeit im Vergleich mit der von der Verwaltungskommission und Gemeinderat vorgeschlagenen Lösung werden 56 Mio. Franken weniger durch Vermögenserträge erwirtschaftet. Die Kosten für die Arbeitgeberinnen erhöhen sich um 102,5 Mio. Franken.

An dieser Stelle sei erwähnt, dass bei anderen öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen (u.a. bei beiden Pensionskassen des Kantons Bern) die Arbeitgeber den Anteil Unterdeckung der Rentenbeziehenden übernehmen. Bei der PVK entspricht das Vorsorgekapital der Rentenbeziehenden 62 %. Der Fehlbetrag der Rentenbeziehenden beträgt 211,4 Mio. Franken.

In der von der Verwaltungskommission und Gemeinderat vorgeschlagenen Lösung werden die Arbeitgeberinnen massiv entlastet.

Die Aufteilung der Belastung für die Arbeitgeberinnen während der nächsten 30 Jahre stellt sich wie folgt dar:

Arbeitgeberin	Vorschlag VK/GR			Rentenalter 65 Jahre			Diff. Gesamtbelastung in Fr.
	Beiträge in Fr.	Behebung Unterdeckung in Fr.	Total in Fr.	Beiträge in Fr.	Behebung Unterdeckung in Fr.	Total in Fr.	
Stadt Bern	5'162'121	1'667'758	6'829'879	3'807'064	4'169'396	7'976'460	1'146'581
BERNMOBIL	1'343'584	408'486	1'752'070	990'893	1 021'214	2'012'107	260'037
ewb	1'314'655	390'279	1'704'933	969'557	975'696	1'945'253	240'320
Kornhausforum	5'013	349	5'362	3'697	873	4'570	-792
Ecb	34'165	6'170	40'335	25'196	15'425	40'621	286
Gurtenbahn	26'844	6'546	33'389	19'797	16'364	36'161	2'772
ARA Region Bern AG	83'972	17'206	101'178	61'929	43'016	104'945	3'767
WBRB AG	29'648	3'206	32'854	21'865	8'015	29'880	-2'974
Total	8'000'000	2'500'000	10'500'000	5'900'000	6'250'000	12'150'000	1'650'000

Die Aufteilung der Kosten erfolgte aufgrund der Versichertenbestände und dem jeweiligen Anteil der Arbeitgeberin an der gesamten Unterdeckung per 31. Dezember 2012. Durch Veränderungen im Versichertenbestand können sich Aufteilung der Beiträge und Verzinsung des Fehlbetrags verändern.

Zur höheren Belastung bei der Variante Erhöhung des Rentenalters auf 65 bei der PVK kommen für die Arbeitgeberinnen noch höheren Personalkosten, weil die älteren Mitarbeitenden mit höheren Löhnen später durch jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ersetzt werden.

2. Die Verteilung der finanziellen Lasten zwischen den Sozialpartnern

Bei der Verteilung der finanziellen Lasten richtete sich der Vorschlag von Verwaltungskommission und Gemeinderat nach der heute geltenden Beitragsaufteilung. Die Arbeitgeberinnen bezahlen 60 Prozent, die versicherten Mitarbeitenden tragen 40 Prozent der ordentlichen Beiträge.

Änderungen in den Beiträgen lassen sich sehr exakt berechnen und aufteilen. Leistungsanpassungen hingegen können nur mit einer Annäherung aufgeteilt werden. Der Vorschlag von Verwaltungskommission und Gemeinderat verteilt die Lasten wie folgt:

Finanzierungsbedarf zur Wiederherstellung des finanziellen Gleichgewichts, jährlich Fr. 14 000 000.00	Versicherte Mitarbeitende	Arbeitgeberinnen
./. Reduktion der Risikofinanzierung Fr. -1'200'000.00	Fr. -480 000.00	Fr. -720 000.00
./. Reduktion der Anwartschaft auf Ehegattenrente	Fr. -1 400 000.00	Fr. 0.00
./. Reduktion wegen früherem Alterssparen ab Alter 23	Fr. -3 400 000.00	Fr. 0.00
./. Finanzierungsbedarf über zusätzliche Beiträge der Arbeitgeberinnen	Fr. 0.00	Fr. - 8 000 000.00
Total jährliche Belastung	Fr. -5 280 000.00	Fr. -8 720 000.00
Belastung in Prozent	37,71	62,29

Beiträge zur Behebung der Unterdeckung Fr. 341 000 000.00	Versicherte Mitarbeitende	Arbeitgeberinnen
./.. Auflösung der Reserve für die Rententeuerung Fr. -8'560'000.00	Fr. -8 560 000.00	Fr. 0.00
./.. Reduktion der Anwartschaft auf Ehegattenrente von 70% auf 60%	Fr. -46 200 000.00	Fr. 0.00
./.. Verzinsung der Unterdeckung durch die Arbeitgeberinnen (2,5 Mio. Franken über die Ausfinanzierungszeit von 34 Jahren)	Fr. 0.00	Fr. -85 000 000.00
Total Beteiligung an der Unterdeckung	Fr. -54 760 000.00	Fr. -85 000 000.00
Beteiligung in Prozent	39,18	60,82
Wert der Beteiligung nach 34 Jahren	Fr. -137 735 433	Fr. -141 538 710
Beteiligung in Prozent	49,32	50,68

Die versicherten Mitarbeitenden leisten ihren Anteil von 54,76 Mio. Franken sofort mit Inkrafttreten der Änderung des Personalvorsorgereglements. Die Arbeitgeberinnen bezahlen ihren Anteil von 85 Mio. Franken verteilt über die Ausfinanzierungszeit von 34 Jahren. Betragsmässig ist der Anteil der Arbeitgeberinnen grösser. Die Wirkung der Leistungskürzungen bei den versicherten Mitarbeitenden auf die Ausfinanzierung über die 34 Jahre ist jedoch wegen dem Zins und Zinseszinsseffekt praktisch gleich hoch, wie die Beteiligung der Arbeitgeberinnen.

Der Beitrag an die Unterdeckung von den versicherten Mitarbeitenden und den Arbeitgeberinnen beträgt insgesamt 139,76 Mio. Franken. Die restlichen 201,24 Mio. Franken finanziert die PVK über die Ausfinanzierungszeit von 34 Jahren durch Vermögenserträge.