



# Information zum Primatwechsel der PVK

Präsentation von Gemeinderat Alexandre Schmidt, Direktor für  
Finanzen, Personal und Informatik

4. April 2016



## Teilnehmer

Alexandre Schmidt	Gemeinderat, Vizepräsident der Verwaltungskommission
Michel Berger	Regionalsekretär des vpod Bern Städte Gemeinden Energie, Präsident der Verwaltungskommission
Jürg Schad	Geschäftsführer der Personalvorsorgekasse der Stadt Bern



# Übersicht zur PVK

Gründung: 1910

Öffentlich-rechtliche Anstalt der Stadt Bern mit eigener  
Rechtspersönlichkeit seit 2013

Angeschlossene Arbeitgeberinnen:

- Einwohnergemeinde Bern
- BERNMOBIL
- Energie Wasser Bern (ewb)
- ara region bern ag
- energiecheck bern ag
- Gurtenbahn Bern AG
- Kornhausforum
- Wasserverbund Region Bern AG



## Übersicht zur PVK (Zahlen 2015)

Anzahl versicherte Mitarbeitende	5'181
Anzahl Rentenbeziehende	3'706
Total Vorsorgekapital in Franken	2'194'762'845
Verfügbares Vermögen in Franken	2'041'342'168
Bloss noch eine Unterdeckung von (statt der errechneten 340 Mio. per Ende 2012)	-153'420'677
Deckungsgrad	93,01% (Vorsprung von 16%)
Technischer Zinssatz	2,75%
Performance 2015	2,21%



# Vorgehen in 3 Phasen

## Phase 1 Verselbständigung

- Strukturreform

## Phase 2 Technischer Zins und Ausfinanzierung

- Senkung technischer Zinssatz von 3,75 auf 2,75 Prozent
- Beschluss zur Teilkapitalisierung (Unterdeckung 340 Mio. Franken per Ende 2012)
- Leistungskürzungen für die Versicherten
- Erhöhung der Beiträge für die Arbeitgeberinnen



## Phase 3 Primatwechsel

### Ziele

- Die Massnahmen aus der Phase 2 werden vollständig übernommen
- Der Primatwechsel ist keine Sparübung
- Die Summe der Beiträge für Mitarbeitende und Arbeitgeberinnen wird nicht erhöht
- Der neue Vorsorgeplan soll zukunftsgerichtet und auf dem Platz Bern konkurrenzfähig sein
- Kompromiss zwischen finanzieller Tragbarkeit für die Arbeitgeberinnen und den Besitzstandsregelungen für die versicherten Mitarbeitenden



## Leistungs- und Beitragsprimat im Vergleich

- Unterschiede zwischen Beitragsprimat und Leistungsprimat:
- Nachvollziehbarkeit des Sparprozesses (analog Bankkonto)
- Keine versteckten Solidaritäten und Transparenz in der Finanzierung
- Problemlose Pensenänderungen
- Verbesserte Budgetierbarkeit für die Arbeitgebenden, da Nachzahlungen für Lohnerhöhungen entfallen
- Flexiblere Sanierungsmöglichkeiten für die Kasse
- Anlagerisiken und -chancen gehen an die Versicherten über (Verzinsung der Vorsorgekapitalien der versicherten Mitarbeitenden)
- Hohe Vorsorgekosten für ältere Versicherte werden transparent (altersabgestufte Beiträge)



## Verbreitung von Leistungs- und Beitragsprimat

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
2007	191	323'908	1'791	2'027'957	79	248'008	612'865
2010	140	271'624	1'685	2'300'296	72	181'094	628'511
<b>2013</b>	<b>85</b>	<b>211'073</b>	<b>1'507</b>	<b>2'527'224</b>	<b>56</b>	<b>174'785</b>	<b>693'184</b>



## Unveränderte Planparameter

- Beginn Altersparen ab Alter 23
- Flexibles Rücktrittsalter zwischen 58 und 70
- Umwandlungssatz unverändert (5,67 Prozent im Alter 63)
- Verzinsung der Altersguthaben mit dem heutigen technischen Zinssatz von 2,75 Prozent
- Lohnentwicklung 1,75 Prozent
- Referenzalter 63 für dem Primatwechsel



## Veränderte Planparameter

- Koordinationsabzug zur Verbesserung der Versicherung tieferer Einkommen
- Neue Beitragsskala
- Altersrente im Beitragsprimat  
(Sparbeiträge + Einkäufe + Zins) \* Umwandlungssatz
- Risikoleistungen während der Aktivzeit in Prozenten des versicherten Lohns, anschliessend in Prozenten der Alters- bzw. Invalidenrente
- Wahl des Sparplans für die Versicherten (Basis, Plus, Minus)



## Finanzielle Auswirkungen des Primatwechsels

Grunddaten	Neues BP	Altes LP	Differenz
AHV Lohnsumme	339'537'318	339'537'318	0
Versicherte Lohnsumme	251'414'075	233'304'569	18'109'506
Austrittsleistungen (= Startguthaben BP)	842'003'364	842'003'364	0
<b>Altersleistungen</b>			
Projizierte Altersrenten	169'541'685	168'123'056	<b>1'418'629</b>
<b>Finanzierung</b>			
Sparbeiträge und Nachzahlungen	65'580'165	66'263'137	-682'972
Risiko- und übrige Beiträge	7'555'246	12'113'939	-4'558'693
<b>Gesamtkosten</b>	<b>73'135'411</b>	<b>78'377'076</b>	<b>-5'241'664</b>
<b>Besitzstand</b>			
<b>Übergangseinlage</b>	<b>68'297'727</b>	<b>0</b>	<b>68'297'727</b>



# Aufteilung der Übergangseinlage (Besitzstand) auf die Arbeitgeberinnen

Übergangseinlage der Arbeitgeberinnen für den Wechsel vom Leistungsprimat ins neue Beitragsprimat (Basis Versichertenbestand vom 31. Dezember 2014)									
Stadt Bern	PVK	BERNMOBIL	ewb	Kornhaus- forum	ecb	Gurten- bahn	ara region bern AG	Wasserver- bund 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	<b>68'297'727</b>

- Gutschrift der Übergangseinlage an die Versicherten erfolgt über 10 Jahre. Ab Beschluss muss die Übergangseinlage bei den Arbeitgeberinnen bilanziert werden.
- Stadt Bern: Vorfinanzierung der Kosten des Primatwechsels mit einem Teil des Rechnungsüberschusses 2015



# Beitragsentlastung für die Arbeitgeberinnen im Vergleich mit dem Leistungsprimatplan

	Veränderung der wiederkehrenden Beiträge pro Arbeitgeberin (Basis Versichertenbestand vom 31. Dezember 2014)									Total
	Stadt Bern	PVK	BERN-MOBIL	ewb	Kornhausforum	ecb	Gurtenbahn	ara region bern ag	Wasser-verbund Region Bern AG	
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	<b>37'399'197</b>
Nachzahlungen heutiges LP	9'977'022	64'784	3'159'407	2'669'690	18'727	72'176	46'443	237'820	81'772	<b>16'327'840</b>
<b>Total heutiges LP</b>	<b>33'471'993</b>	<b>199'177</b>	<b>9'804'570</b>	<b>8'905'942</b>	<b>51'384</b>	<b>235'802</b>	<b>144'409</b>	<b>667'893</b>	<b>245'867</b>	<b>53'727'038</b>
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	<b>41'830'230</b>
Risikobeitrag neues Beitragsprimat	3'992'479	20'895	1'117'575	1'028'676	5'314	26'171	15'950	65'809	25'308	<b>6'298'176</b>
Beitrag für Überbrückungsrente neues Beitragsprimat	398'227	2'089	111'590	102'774	531	2'617	1'595	6'581	2'531	<b>628'535</b>
<b>Total neues Beitragsprimat</b>	<b>30'550'631</b>	<b>169'489</b>	<b>8'916'371</b>	<b>7'966'389</b>	<b>45'135</b>	<b>206'862</b>	<b>129'538</b>	<b>562'158</b>	<b>210'369</b>	<b>48'756'941</b>
<b>Differenz (Einsparung pro Jahr)</b>	<b>-2'921'363</b>	<b>-29'688</b>	<b>-888'199</b>	<b>-939'554</b>	<b>-6'249</b>	<b>-28'941</b>	<b>-14'871</b>	<b>-105'736</b>	<b>-35'498</b>	<b>-4'970'097</b>



## Vorteile des neuen Beitragsprimatplans

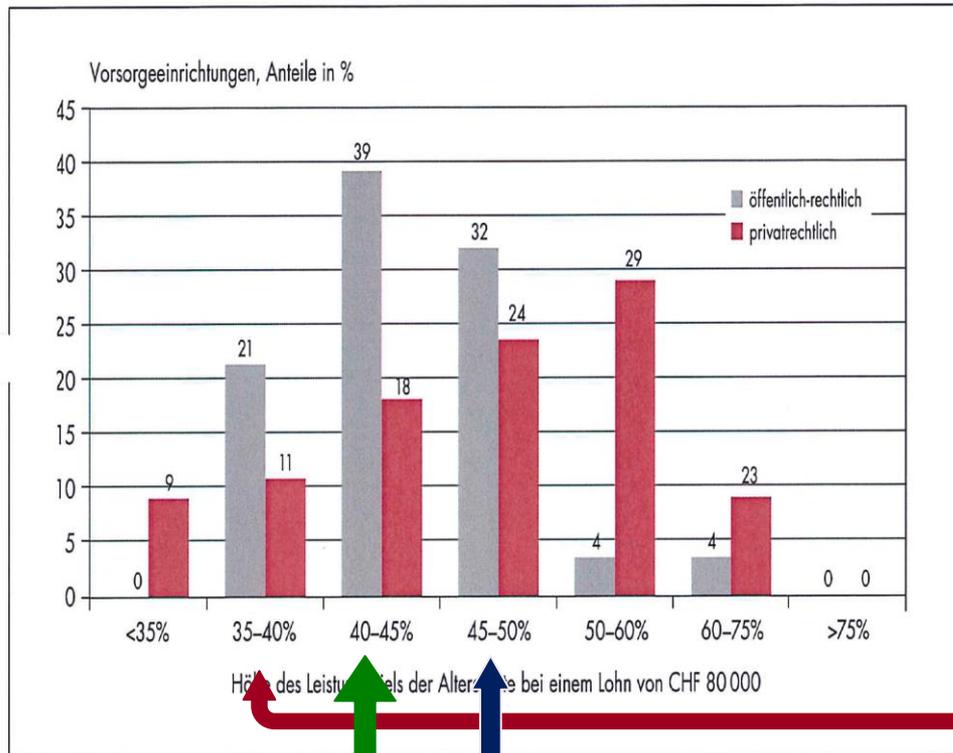
- Erhöhung des Leistungsniveaus bei tiefen Einkommen
- Beitragsentlastung von 5,2 Mio. Franken über den ganzen Versicherungsplan
- Wegfall der Übergangsregelung zum Koordinationsabzug vom 1.1. 2013, die im heutigen Leistungsprimatplan zu einer schleichenden Beitragserhöhung von insgesamt 4,2 Mio. Franken führt
- Tiefere Kosten für ältere Mitarbeitende; diese werden für die Arbeitgeberinnen wieder attraktiver
- Der neue Plan ist modern und wieder konkurrenzfähig



## Nachteile des neuen Beitragsprimatplans

- Höhere Beitragsbelastung bei tieferen Löhnen (kann durch die versicherten Mitarbeitenden dank neuer Flexibilität entschärft werden)
- Übergangseinlage von 68,3 Mio. Franken (wird durch tiefere Gesamtbeiträge entschädigt)

Abbildung 7: Leistungsziel bei einem Lohn von CHF 80000



Der Median beim Leistungsziel öffentlich-rechtlicher Kassen liegt bei 43 Prozent des letzten Bruttolohns.

Der Median bei privatrechtlichen Kassen liegt sogar bei 48 Prozent des letzten Bruttolohns.

Leistungsziel heute

Leistungsziel neuer Beitragsprimatplan

Sparplan Plus: (+2 Prozent, Freiwillig; Finanzierung ausschliesslich durch die versicherten MA)

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%.



# Überführung heutiger Beitragsprimatplan in den neuen Beitragsprimatplan

Im Beitragsprimatplan sind heute rund 750 Personen versichert (befristete Anstellungen und Stundenlöhner/innen).

Beim Wechsel vom heutigen BP-Plan in den neuen BP-Plan ist **keine Übergangseinlage** notwendig.

Die Beiträge im neuen BP-Plan steigen gegenüber dem heutigen Beitragsprimatplan an. Die Gründe sind:

1. Der Koordinationsabzug ist im neuen Beitragsprimatplan gegen oben beschränkt (maximal 24'675 Franken).
2. Die Beitragssätze sind wegen der eingebauten Lohnentwicklung höher als im heutigen Beitragsprimatplan.



# Beitragsbelastung für die Arbeitgeberinnen im Vergleich mit dem heutigen Beitragsprimatplan

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



# Einfluss des Primatwechsel auf die Ausfinanzierung der PVK

Der Primatwechsel **ändert nichts an** der beschlossenen **Ausfinanzierung und deren Massnahmen.**

Die PVK verbleibt in der Teilkapitalisierung und dem entsprechenden Finanzierungsplan.

Die Vorsorgekapitalien bleiben unverändert, weil im Zeitpunkt des Wechsels die vorhandene Austrittsleistung ungeschmälert im neuen Beitragsprimatplan gutgeschrieben wird. Deshalb bleibt auch der **Deckungsgrad** der PVK **unverändert.**

Solange die PVK den Finanzierungspfad einhalten kann und die Arbeitgeberinnen ihren Anteil an der Unterdeckung noch nicht vollständig bezahlt haben, gilt für die versicherten Mitarbeitenden eine Zinsgarantie.



## Übrige Neuerungen

- Wechsel der Kompetenzen von Stadtrat und Verwaltungskommission:  
Bisher legte der Stadtrat die Leistungen im Reglement fest und in der Konsequenz lag die Kompetenz über die Finanzierung bei der Verwaltungskommission.  
Mit dem Primatwechsel legt der Stadtrat den Beitragsrahmen fest. Die Verwaltungskommission bestimmt die damit finanzierbaren Leistungen.
- Anpassung der Anschlussverträge, Regelung des Schicksals der Rentenbeziehenden bei Austritt einer angeschlossenen Arbeitgeberin
- Öffnung der PVK für weitere interessierte Arbeitgebende



# Vermeiden einer Austritts- und Pensionierungswelle

## 1. Garantie der erworbenen Austrittsleistung

Die im Zeitpunkt des Primatwechsels angesparte Austrittsleistung wird vollumfänglich als Startguthaben ins neue Beitragsprimat übertragen. Dadurch erleidet niemand einen Verlust beim Wechsel.

## 2. Erhaltung des bisherigen Leistungsanspruchs (Besitzstand)

Durch den Primatwechsel entfallen sofort alle Solidaritäten zwischen jungen und älteren Mitarbeitenden. Um das bisherige frankenmässige Leistungsziel zu erreichen, brauchen insbesondere ältere Mitarbeitende eine einmalige Übergangseinlage. Diese beträgt rund 68,3 Mio. Franken.

Mit diesen Massnahmen ist keine Austrittswelle zu erwarten.



## Vermeiden von kurzfristigem Profit

Die Gutschrift der Übergangseinlage erfolgt über die restliche Versicherungsdauer bis zur Pensionierung, maximal über 10 Jahre. Bei Tod oder Invalidität einer versicherten Person werden die restlichen Gutschriften sofort fällig.

Damit wird sichergestellt, dass die Versicherten das bisherige frankenmässige Leistungsziel auch im neuen Plan erreichen.

Versicherte Mitarbeitende, die ihre Stelle wechseln erhalten mindestens ihre Austrittsleistung und die anteilmässigen Gutschriften der Übergangseinlage bis zum Austritt.

Das Ziel ist das Erhalten der frankenmässigen Rentenanspruchs bei der PVK, nicht jedoch die rasche Aufbesserung der Austrittsleistung.



## Vorteile des Gesamtpakets (1)

- Konkurrenzfähige Vorsorgelösung;
- Tiefere Gesamtbeiträge, insbesondere für die Arbeitgeberinnen;
- Tiefere Beiträge für ältere versicherte Mitarbeitende (Teilrevision PRB: Weiterbeschäftigung nach Alter 63);
- Freie Wahl des Sparplans für die Versicherten (Basis, +/- 2%);
- Eliminierung der Übergangsregelung Koordinationsabzug Art. 38 PVR – schleichende Beitragserhöhung bis auf zusätzliche 4,2 Mio. Franken / Jahr;
- Bessere Leistungen bei tieferen Einkommen;
- Bessere Risikoleistungen während der Erwerbstätigkeit;
- Die laufenden Renten bleiben unverändert.



## Vorteile des Gesamtpakets (2)

- Die laufenden Renten bleiben unverändert;
- Sicherheit für die versicherten Mitarbeitenden durch die Zinsgarantie;
- Die Ausfinanzierungslösung wird unverändert beibehalten;
- Keine Ausfinanzierung mit Wertschwankungsreserve nötig;
- Übergangseinlage ist 90 Mio. Franken tiefer als 2010;
- Keine Profiteure bei der Gutschrift der Übergangseinlage;
- Keine Austritts- Pensionierungswelle wegen Kürzungen;
- Neue Anschlussverträge – Mitnahme der Rentner beim Austritt;
- Öffnung der PVK für weitere Arbeitgebende



## Nachteile des Gesamtpakets

- Höhere Beitragsbelastung bei tieferen Einkommen (kann durch die versicherten Mitarbeitenden mit der Wahl des Sparplans -2% entschärft werden);
- Übergangseinlage von 68,3 Mio. Franken (wird durch tiefere Gesamtbeiträge entschädigt);
- Die Vorlage ist ein Gesamtpaket; Beiträge, Leistungen sind unter Berücksichtigung der Massnahmen aus der Senkung des technischen Zinssatzes und der Ausfinanzierung der PVK ausgewogen aufeinander abgestimmt. Änderungen an den Leistungen beeinflussen zwangsläufig die Finanzierung und umgekehrt.



## Die weiteren Schritte

Zeitraum	Weiterer Schritt
04. - 07.2016	Vernehmlassung politische Parteien
07. - 10.2016	Überarbeitung und Überweisung der Vorlage an den Stadtrat
2017	Behandlung durch vorberatende Kommission des Stadtrats sowie zwei Lesungen
01. - 12.2018	Referendum und verwaltungsinterne Umsetzung (EDV und individuelle Information der Versicherten)
01.2019	Inkraftsetzung Primatwechsel



# Würdigung: Ziele erreicht und PVK modernisiert

Primatwechsel ist ein Gewinn, weil:

- die Lasten aus der Ausfinanzierung unverändert bleiben und gesichert sind;
- Das Leistungsziel
  - bei tiefen Einkommen erhöht wird
  - im Alter 63 generell höher ausfällt
  - neu individuelle Möglichkeiten für noch höhere Renten zulässt;
- Die PVK
  - konkurrenzfähig wird;
  - über modernes Instrumentarium und mehr Flexibilität verfügt;
  - sich interessierte Arbeitgeberinnen anschliessen können.

Zudem: Übergangskosten für Stadt schon vorfinanziert.