

Reglement vom 26. April 1990 über die Personalvorsorgekasse der Stadt Bern (Personalvorsorgereglement; PVR; SSSB 153.21); Totalrevision

1. Das Wichtigste in Kürze

1.1. Anlass der Revision

Ausgehend von Finanzierungsproblemen bei gewissen Vorsorgeeinrichtungen im Nachgang zur Finanzkrise 2001/2002 sowie aufgrund neuer Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG; SR 831.40) setzten sich der Gemeinderat und die Verwaltungskommission der Personalvorsorgekasse der Stadt Bern (PVK) als paritätisches Organ ab 2005 mit Fragen zu Organisation und Finanzierung der PVK auseinander. Ende 2010 wurden die neuen versicherungstechnischen Grundlagen BVG 2010 publiziert, die eine Anpassung der Kassenfinanzierung zur Folge haben.

1.2. Erarbeitung der Revision

Es wurden verschiedene Gutachten zur Finanzierung und Organisation der Kasse eingeholt. Der Gemeinderat beauftragte darauf eine Projektgruppe „PK 2010“, die Empfehlungen zur Neugestaltung der PVK abgab. Gestützt darauf setzte der Gemeinderat anfangs 2009 Eckwerte für die Totalrevision des Personalvorsorgereglements fest. Mit Unterstützung von externen Experten erstellte in der Folge eine Arbeitsgruppe die vorliegenden Kassenbestimmungen. Der Gemeinderat schickte sie in ein Vernehmlassungsverfahren bei den Direktionen, den angeschlossenen Organisationen der PVK und bei den politischen Parteien.

1.3. Inhalt der Revision: Die Organisation und Leistungen

Gemäss der neusten Revision des BVG müssen öffentlich-rechtliche Kassen eine eigene Rechtspersönlichkeit haben, d.h. rechtlich, organisatorisch und finanziell verselbständigt werden. Zudem können die politischen Behörden eines Gemeinwesens bei öffentlich-rechtlichen Kassen nur noch *entweder* Bestimmungen über die Leistungen *oder* über die Finanzierung erlassen. Dies führt dazu, dass im neuen Personalvorsorgereglement nur noch die Grundsätze und Eckwerte für die Durchführung der beruflichen Vorsorge festgelegt sind, namentlich die Leistungen und die Organisation der Kasse. Der übrige Inhalt der städtischen beruflichen Vorsorge, insbesondere die Finanzierung, wird in verschiedenen Verordnungen geregelt, welche das paritätische Organ der PVK, die Verwaltungskommission, erlässt.

Zum Versicherungsplan: Nicht zuletzt aus finanziellen Gründen wurde am Leistungsprimat für die PVK festgehalten. Wie bisher wird neben dem Leistungsprimatplan (frühere Pensionskasse) ein Beitragsprimatplan (frühere Sparkasse) geführt. Neu können Mitarbeitende, die ihr Arbeitsverhältnis im Einverständnis mit ihrer Arbeitgeberin nach dem 65. Altersjahr weiterführen, bis zum 70. Altersjahr im Beitragsprimat versichert werden. Zudem können Lohnbestandteile im Beitragsprimat versichert werden, die im Leistungsprimat nicht versichert werden können.

Entsprechend dem BVG beginnt der Sparprozess für die Leistungen Alter bereits im Alter 25 statt wie bisher im Alter 27.

Zu den Altersleistungen: Das Leistungsziel im Alter 63 von 61,2 Prozent des letzten versicherten Lohns bleibt gegenüber dem bisherigen Plan unverändert. Es wird nach 38 statt wie bisher nach 36 Versicherungsjahren erreicht. Der jährlich erworbene Anspruch auf Altersleistungen vermindert sich damit von 1,7 auf 1,61 Prozent. Neu ist eine Weiterversicherung im Leistungsprimat bis zum 65. Altersjahr mit

entsprechender Rentenbildung möglich. Die kollektiv vorfinanzierte AHV-Überbrückungsrente kann nicht mehr ab Alter 58, sondern maximal drei Jahre vor dem ordentlichen AHV-Alter bezogen werden. Liegt die Beitragsdauer unter zehn Jahren, wird die Rente zudem proportional gekürzt. Durch die für die Kasse kostenneutrale Ausgestaltung der vorzeitigen Pensionierungen erfahren die Kürzungssätze der Altersrenten bei einer Pensionierung vor dem 63. Altersjahr eine markante Erhöhung.

Zu den Invaliditätsleistungen: Der Invaliditätsbegriff wird neu an die IV-Gesetzgebung angepasst, wobei Teilrenten weiterhin entsprechend dem IV-Grad ausgerichtet werden. Gleichzeitig wird ein minimaler Versicherungsschutz garantiert, indem die Invalidenrente mindestens 40 Prozent des letzten versicherten Lohns beträgt. Die PVK kann weiterhin unter konkreten Voraussetzungen Leistungen bei Berufsinvalidität ausrichten. Nach dem 63. Altersjahr wird die Invaliden- durch eine Altersrente abgelöst.

Zu den Hinterlassenenleistungen: Die Anspruchsvoraussetzungen für Ehegatten- und Lebenspartnerrenten wurden an die AHV- und BVG-Gesetzgebung angepasst: Sind keine Kinder vorhanden, besteht ein Leistungsanspruch erst ab Alter 45.

1.4. Inhalt der Revision: Die Finanzierung

Ein zentrales Anliegen der Revision ist die Schliessung von systematischen Finanzierungslücken im heutigen Kassenreglement. Dies betrifft vorab Versicherte bei einem vorzeitigen Altersrücktritt vor dem 63. Altersjahr, der mit deutlich tieferen Leistungen verbunden ist, während die Arbeitgeberinnen sich künftig über die ordentlichen Beiträge an der Finanzierung der vorfinanzierten AHV-Überbrückungsrente beteiligen werden. Zu einer finanziellen Mehrbelastung der Arbeitgeberinnen wie der Versicherten werden die Lohnerhöhungsbeiträge auf teuerungsbedingten Lohnerhöhungen führen. Die Kosten für eine Berufsinvalidierung muss künftig von den betroffenen Arbeitgeberinnen getragen werden.

Wie bisher sollen die Beiträge im Leistungsprimat und im Beitragsprimat gleich hoch sein. Entsprechend dem BVG werden sie neu altersabhängig gestaffelt. Die Staffelung wurde so gewählt, dass die jüngeren Versicherten entlastet werden, die Mehrbelastung für ältere Versicherte aber nie mehr als 0,75 Prozent beträgt. Auch auf die Arbeitgeberinnen wirkt sich die Staffelung aus. Die Beiträge für Versicherte, die älter als 47 sind, erhöhen sich bis zu 0,75 Prozent, wogegen die Beiträge für jüngere Versicherte tiefer ausfallen. Die Aufteilung der ordentlichen Beiträge zwischen Arbeitgeberinnen und Mitarbeitenden erfolgt im Verhältnis von 60 zu 40. Die Beitragshöhe legt die Verwaltungskommission der PVK in der Personalvorsorgeverordnung fest.

An der Leistungsgarantie der Stadt wird festgehalten. Neu werden die Voraussetzungen für den Garantiewegfall definiert: Die Garantie fällt weg, wenn die PVK während drei Jahren in Folge einen Deckungsgrad von 120 Prozent erreicht hat. Auf der anderen Seite müssen zwingend Sanierungsmassnahmen getroffen werden, wenn der Deckungsgrad unter 90 Prozent fällt.

Neu wird die PVK neben den versicherungstechnischen Grundlagen BVG 2010 auch einen tieferen technischen Zinssatz von 3,75 statt 4 Prozent anwenden. Diese versicherungstechnischen Anpassungen führen zu höheren Finanzierungskosten, wobei diese auch unabhängig von der Reglementsrevision anfallen würden.

1.5. *Der Übergang vom alten zum neuen Reglement*

Beim Übergang auf den neuen Vorsorgeplan kaufen sich die Versicherten mit der im Zeitpunkt des Wechsels vorhandenen Austrittsleistung gemäss neuer Einkaufstabelle ein. Dies führt zu einem minim kleineren Rentensatz. Der beim Wechsel bestehende Rentenanspruch wird allerdings frankemässig garantiert. Zudem besteht eine dreijährige Übergangsfrist bei vorzeitigen Pensionierungen bezüglich der Kürzungssätze und der neuen Überbrückungsrenten-Regelung.

1.6. *Die Kosten der Revision*

Die Gesamtbelastung für die Arbeitgeberinnen und die Versicherten werden unter der neuen Vorsorgeregelung künftig verstärkt von der Lohnentwicklung abhängen. Bei gleichbleibendem Teuerungsausgleich wie in den letzten 10 Jahren steigt die *Gesamtbelastung* aus Beiträgen und Lohnerhöhungsbeiträgen um rund 2,6 Mio. Franken oder 4,3 Prozent. Die Mehrkosten sind allerdings stark abhängig von der Altersstruktur der Versicherten, was bei einigen angeschlossenen Organisationen zu einer deutlich stärkeren Kostensteigerung führt. Eine generelle Lohnerhöhung um 1 Prozent löst zusätzliche Kosten von rund 6,1 Mio. Franken aus, die zu rund drei Vierteln durch die Arbeitgeberinnen und zu einem Viertel durch die Versicherten zu finanzieren sind.

Dank einer günstigen Altersstruktur kann die *Stadt* bei einer Lohnteuerung von 1 Prozent mit nur moderat höheren ordentlichen Beiträgen und Lohnerhöhungsbeiträgen für die Personalvorsorgekasse rechnen. Die jährliche Mehrbelastung beträgt rund Fr. 560 000.00 oder 2,4 Prozent der Gesamtkosten. Bei einem teuerungsbedingten Anstieg des versicherten Lohns von über 1 Prozent muss die Stadt allerdings mit zusätzlichen Lohnerhöhungsbeiträgen rechnen. Eine generelle Erhöhung des versicherten Lohns um 1 Prozent löst Lohnnachzahlungen von rund 3,6 Mio. Franken aus. Davon muss die Stadt als Arbeitgeberin rund drei Viertel oder 2,7 Mio. Franken übernehmen.

Mit der Neuregelung der Berufsinvalidität werden die Kosten für diese Leistungen, die 2010 rund Fr. 230 000.00 betragen, der Stadt belastet.

Die Defizitgarantie des Fonds zur Finanzierung der AHV-Überbrückungsrente beträgt rund 2,7 Mio. Franken (Stand Rechnung 2010). Davon entfallen auf die Stadt 1,7 Mio. Franken. Diese Garantie fällt mit den neuen Kassenbestimmungen weg.

Schliesst man die Defizitgarantie als feste Leistung ein, ergibt sich für die Stadt bei der in den letzten Jahren tiefen Teuerungsentwicklung sogar eine Entlastung bei den Kosten für die Personalvorsorge von rund Fr. 850 000.00 jährlich.

2. Ausgangslage

2.1. *Vorarbeiten und Vorabklärungen*

2.1.1. Strategiepapier der Personalvorsorgekasse der Stadt Bern (PVK)

Gewisse Fehlentwicklungen bei der Bernischen Lehrerversicherungskasse (BLVK) lösten 2005 eine Reihe grundsätzlicher Fragen zu den öffentlich-rechtlichen Pensionskassen in der Schweiz aus. Am 9. September 2005 setzte sich die Verwaltungskommission der PVK mit den Ergebnissen und Empfehlungen der kantonalen Parlamentarischen Untersuchungskommission (PUK) zur BLVK auseinander und beschloss, die Kassenverwaltung mit einer Standortbestimmung zu PVK zu beauftragen. In einem Strategiepapier vom 18. November 2005 wurden die aktuellen Problembereiche der PVK zusammengestellt.

2.1.2. Kurzgutachten Prof. Heri zu Organisationsaspekten der PVK

In gleichem Zusammenhang beauftragte der Gemeinderat Prof. Dr. Erwin Heri, ein Gutachten zu Organisationsaspekten der PVK zu erstellen. Dieser kam in seinem Kurzgutachten vom 1. Dezember 2005 zum Schluss, dass

- die Wahl der Arbeitgebervertretung in die Verwaltungskommission ausschliesslich aufgrund der Fachkompetenz und der Führungsqualität einer Person erfolgen dürfe;
- entsprechend Anforderungsprofile für unterschiedliche Mitglieder der Verwaltungskommission zur Abdeckung spezifischer Kompetenzen zu erstellen seien;
- im Finanzbereich ein Teil der Stadtvertretung im obersten Organ durch aussenstehende Fachpersonen zu besetzen seien;
- mögliche Interessenskonflikte durch adäquate Organisationsstrukturen zu verhindern seien (Sicherstellen einer vernünftigen „Checks and Balances“ in der Anlagekommission);
- Fragen der Verbandsaufsicht und der finanziellen Kontrolle über ein explizites Aufsichtskonzept abzudecken seien;
- neben den technischen Gesichtspunkten eine Reihe von Grundsatzproblemen anzugehen seien (Leistungsgarantien der Stadt; Primatswechsel zum Beitragsprimat).

2.1.3. Bericht Hewitt Associates zur Überprüfung der Organisation und Struktur der PVK

In der Folge beauftragten der Gemeinderat und die Verwaltungskommission der PVK das im Bereich der zweiten Säule tätige Beratungsunternehmen Hewitt Associates SA, die Organisation und Struktur der PVK zu überprüfen. Das Unternehmen analysierte die Aspekte der Pension Governance bei der PVK. In seinem Bericht vom 4. Oktober 2006 kam es zu verschiedenen Empfehlungen. Nachstehend werden die prioritären Punkte aufgeführt:

Zum obersten Führungsorgan

- Der Stadtrat verabschiedet die Grundsätze der beruflichen Vorsorge und nicht mehr das gesamte Reglement. Der Gemeinderat bringt seine Vorstellungen betreffend Reglementsbestimmungen durch seine Vertreter in die Verwaltungskommission ein;
- Der Gemeinderat entsendet zwei Mitglieder in die Verwaltungskommission. Das Mandat der Gemeinderatsvertretung umfasst neben der Informationspflicht des Gemeinderats den Auftrag zur Wahrung der Aufsichtspflicht der Stadt.

Zur Organisation

- Die fachliche und personelle Organisation und die Unterstellung der PVK sind zu überprüfen. Aus Pension Governance Aspekten empfiehlt das Beratungsunternehmen die Einführung einer klareren Organisationsform. Eine Unterstellung der Leitung der Kassenverwaltung unter die Verwaltungskommission würde besser dem Postulat der Unabhängigkeit entsprechen;
- Die Geschäftsführung der PVK liegt beim Personalamt. Die Geschäftsführung der Kasse ist grundsätzlich der Leitung der Kassenverwaltung zuzuweisen.

Zum Risikomanagement

- Garantie der Stadt und Wertschwankungsreserve sind nach Ansicht des Beratungsunternehmens nicht gemeinsam zu betrachten. Es sind die Auswirkungen auf die Risikofähigkeit der PVK zu prüfen. Die Verwaltungskommission hat sich der Frage zu stellen, ob regelmässige Rentenerhöhungen weiterhin gesprochen werden können;
- Festlegung des Zieldeckungsgrads. Falls von politischer Seite beabsichtigt wird, die Leistungsgarantie mittel- oder langfristig aufzuheben, empfiehlt es sich, den Zieldeckungsgrad

auf 100 Prozent festzulegen. Ebenfalls empfiehlt sich die Festlegung des Zieldeckungsgrads auf 100 Prozent, wenn die Privatisierung stadteigener Dienstleistungserbringerinnen und Dienstleistungserbringer (Elektrizität, Wasser, oder ähnliche) vorgesehen ist. Erfahrungsgemäss erleichtert ein Deckungsgrad von 100 Prozent den Liberalisierungsprozess.

2.1.4. Kurzbericht AON Consulting zur Überprüfung der Finanzierung der PVK

Die Expertin für die berufliche Vorsorge, die AON Consulting AG, erstellte am 16. Oktober 2006 im Auftrag der PVK einen Kurzbericht über die Überprüfung der aktuellen Finanzierung. Sie kam dabei zu folgenden Empfehlungen:

- Lohnerhöhungsnachzahlungen sollten auch auf teuerungsbedingten Lohnerhöhungen gemacht werden;
- bei der vorzeitigen Pensionierung sollten kostenneutrale Leistungskürzungen vorgenommen werden;
- bei der nachfinanzierten Überbrückungsrente sollte ebenfalls kostenneutral gekürzt werden;
- bei der vorfinanzierten Überbrückungsrente brauche es eine vorbehaltlose Defizitdeckung durch die Arbeitgebendenseite; zudem müsse bei weniger als 10 Beitragsjahren die Leistungen proportional gekürzt werden;
- die Versicherungsdauer für volle Leistungen müsse auf 38 Jahre erhöht werden (Leistungspflicht für Altersbeiträge ab Alter 25);
- die Auswirkungen des Austritts von Police Bern müsse durch Beitragserhöhungen ausgeglichen werden.

2.1.5. Empfehlungen der Verwaltungskommission zu Finanzierung und Organisation

Gestützt auf die Berichte von Hewitt Associates über die Überprüfung der Organisation und Struktur der PVK sowie auf den Kurzbericht von AON Consulting zur Überprüfung der Finanzen formulierte die Verwaltungskommission am 18. Oktober 2006 zu diesen Themen Empfehlungen. Tabellarisch wurde Einblick in die Thematik gegeben, die finanziellen Aspekte erläutert, mögliche Handlungsalternativen aufgezeigt und der Handlungsbedarf festgehalten.

2.2. *Projekt PK 2010*

2.2.1. Auftrag des Gemeinderats

Am 5. September 2007 beauftragte der Gemeinderat eine Projektgruppe „PK 2010“ unter der Leitung von Gemeinderätin Barbara Hayoz und der operativen Führung von Peter Düggeli, PK Expert AG, mit Blick auf eine Totalrevision des Personalvorsorgereglements, Vorschläge in Varianten zu erarbeiten und zu begründen; dies zu folgenden Themenbereichen: Kreis der angeschlossenen Organisationen, Risikoträgerschaft, Rechtsform, Leistungsgarantie, Primatsfrage, Beitragsparität Arbeitgeberin zu Arbeitnehmenden, Einflussnahme der politischen Behörden, Rolle der Arbeitgebenden in der Verwaltungskommission und Organisationsstruktur.

Die Direktion für Finanzen, Personal und Informatik (FPI) erhielt den Auftrag, nach Vorliegen des Berichts dem Gemeinderat die Ergebnisse des Projekts zur Freigabe für ein Vernehmlassungsverfahren zu unterbreiten.

2.2.2. Bericht der Projektgruppe „PK 2010“

Die Projektgruppe setzte sich intensiv mit den vom Gemeinderat vorgegebenen Themenbereichen auseinander und hielt ihre Erkenntnisse im Bericht „Projekt PK 2010“ vom 28. März 2008 fest, worin 20 konkrete Empfehlungen formuliert wurden, die nachstehend zusammengefasst sind:

Zur Finanzierung (Empfehlungen 1, 2, 9 - 13)

Die Projektgruppe empfiehlt, die Leistungen unter Beachtung der Bilanzierung in geschlossener Kasse so zu finanzieren, dass die bestehende Finanzierungslücke geschlossen wird und keine neue entsteht. Mit einer ausgeglichenen Finanzierungsrechnung sollte auch der schrittweise Aufbau der Wertschwankungsreserve möglich werden. Die Äufnung einer angemessenen Wertschwankungsreserve ist eine feste Voraussetzung, um längerfristig auf die Leistungsgarantie der Stadt verzichten zu können. Solange die Leistungsgarantie der Stadt besteht, ist eine klare Regelung aufzustellen, mit welchen Massnahmen und welchen Prioritäten die Personalvorsorgekasse im Falle einer erneuten Unterdeckung finanziell zu sanieren ist.

Die Hauptursachen der systematischen Finanzierungslücke sind

- durch die ordentlichen Beiträge nicht gedeckte Kosten des Einbaus der teuerungsbedingten Lohnerhöhungen (aufgrund gestiegener Vorsorgekosten für Alter und Invalidität),
- nicht kostengerechte Kürzungssätze bei vorzeitigen Pensionierungen und
- nicht gedeckte Kosten der Überbrückungsrente.

Zur Plangestaltung (Empfehlungen 3 - 8, 20)

Die in der Projektgruppe am kontroversesten geführte Diskussion betrifft die Primatsfrage. Der Trend in der beruflichen Vorsorge geht sowohl bei privatrechtlichen als auch öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen klar in Richtung Beitragsprimat. Die Projektgruppe empfiehlt dem Gemeinderat, die Frage der Umstellung auf das Beitragsprimat unverzüglich vertieft prüfen zu lassen. Die im Bericht dargelegten Berechnungen sind nur eine grobe Einschätzung der langfristigen Auswirkungen eines Primatwechsels auf Versicherte und Arbeitgebende bezüglich Leistungen und Finanzierung sowie der zu erwartenden Umstellungskosten. Um verlässliche Zahlen zu erhalten, sind mehrere konkrete Varianten zu möglichen Beitragsprimatsmodellen zu erarbeiten und dem heutigen Leistungsprimat gegenüberzustellen. Die verschiedenen Modelle sind so auszugestalten, dass diese nicht zu tieferen Leistungen gegenüber der heutigen Vorsorgelösung führen und für Arbeitnehmende als auch Arbeitgebende kostenneutral sind.

Zur Organisationsstruktur (Empfehlungen 14 - 19)

Obschon die Personalvorsorgekasse eine selbständige öffentlich-rechtliche Anstalt der Stadt Bern ist, bestehen nach wie vor sehr enge finanzielle, organisatorische und rechtliche Verbindungen zur städtischen Verwaltung. Die Projektgruppe gibt eine Reihe von Empfehlungen ab, die den politischen Einfluss auf die Finanzierung und Leistung der Personalvorsorgekasse auf die wesentlichen Grundsätze beschränkt, die finanzielle Unabhängigkeit der Kasse stärkt und eine klare organisatorische Trennung von der Verwaltung sicherstellt. Damit würde die paritätische Verwaltungskommission gegenüber heute eine wesentlich höhere Verantwortung und weitreichende Kompetenzen erhalten. Diesem Umstand ist mit dem künftigen Anforderungsprofil an die Mitglieder der Verwaltungskommission und mit der Einbindung von externem Fachwissen Rechnung zu tragen.

2.2.3. Bericht AON Consulting zum Primatswechsel

Aufgrund des Berichts wie auch in Erfüllung eines parlamentarischen Auftrags (Postulat Fraktion GFL/EVP [Martin Trachsel, EVP]: Grundlagenbericht für einen allfälligen Systemwechsel vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat bei der Personalvorsorgekasse der Stadt Bern vom 28. Juni 2007) erteilte der Gemeinderat AON Consulting AG als Expertin der PVK für die berufliche Vorsorge den Auftrag, in Zusammenarbeit mit der Personalvorsorgekasse Modelle eines möglichen Beitragsprimats zu erarbeiten. Die Beitragsprimatmodelle sollten für Versicherte und Arbeitgebende möglichst kostenneutral sein und nicht zu tieferen Leistungen gegenüber der bestehenden Vorsorgelösung führen. Bei der Umwandlung in ein Beitragsprimat sollten geeignete flankierende Massnahmen und deren finanzielle Auswirkungen aufgezeigt werden.

Im Bericht „Primatswechsel; Auswirkungen eines Wechsels vom Leistungsprimat ins Beitragsprimat“ vom 28. August 2008, entwickelte AON Consulting vier Modellkassen im Beitragsprimat (bisherige Leistungsprimatkasse als Beitragsprimatkasse geführt; Kasse mit Beiträgen möglichst nahe den bisherigen Beiträgen; Kasse mit neuer, stärkerer Beitragsstaffelung; Modellkasse „Futura“ des Kantons Bern) und traf verschiedene Modellannahmen zu Lohnentwicklung, Koordinationsabzug, Verzinsung und Umwandlungssatz. Sie verglich die Leistungen und berechnete die erforderlichen Zuschüsse für Besitzstandsgarantien der Übergangsgeneration und stellte die Beitragsituation dar. Schliesslich befasste sich der Bericht mit weiteren versicherungstechnischen Fragen.

2.2.4. Interne Vernehmlassung und Ergebnisse

Am 10. September 2008 beauftragte der Gemeinderat die Direktion für Finanzen, Personal und Informatik (FPI), eine interne Vernehmlassung bei den städtischen Direktionen, der bei der PVK angeschlossenen Organisationen, den Personalverbänden und der Verwaltungskommission der PVK zum Bericht und zu den Empfehlungen der Projektgruppe „PK 2010“ vom 28. März 2008 sowie zum Bericht Primatswechsel der AON Consulting AG vom 28. August 2008 durchzuführen.

Im Zusammenhang mit der Eröffnung des Vernehmlassungsverfahrens entschied der Gemeinderat auf Grundlage des Berichts der AON Consulting AG bereits vorgängig, den Primatswechsel vom Leistungs- zum Beitragsprimat nicht mehr weiter zu verfolgen. Der Gemeinderat stellte fest, dass die Ausfinanzierung eines Primatswechsels angesichts der Finanzlage der Stadt nicht möglich wäre, und dass ein Primatswechsel die bisherigen fortschrittlichen Pensionskassenleistungen gefährden würde.

Die Vernehmlassungsergebnisse wurden in einem Bericht zu den Ergebnissen des internen Vernehmlassungsverfahrens über das Projekt „PK 2010“ vom 6. Februar 2009 zusammengefasst. Er äusserte sich wie folgt:

Zur Finanzierung

Grundsätzlich unbestritten war die Forderung, bestehende systematische Finanzierungslücken zu schliessen. Mehrheitlich Zustimmung fand die Beteiligung der Arbeitgebenden an den Kosten der vorfinanzierten AHV-Überbrückungsrente sowie die Erhöhung der Kürzungssätze beim vorzeitigen Altersrücktritt.

Deutlich abgelehnt wurden eine generelle Erhöhung der ordentlichen Beiträge, eine Aufhebung der vorfinanzierten AHV-Überbrückungsrente sowie eine Reduktion der Alters- oder Risikoleistungen.

Umstritten waren die aktuelle Aufteilung der Beiträge zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden und die Altersstaffelung von Beiträgen oder Lohnnachzahlungen.

Die Einführung reglementarischer Bestimmungen zur Beteiligung der Arbeitnehmenden an allfälligen Sanierungsmassnahmen wurde von Personalseite abgelehnt. Auch die Frage war umstritten, ob Rentenberechtigte an allfälligen Sanierungsmassnahmen zu beteiligen seien.

Bei der Frage, ob die Kasse mittel- oder längerfristig auf eine Leistungsgarantie der Stadt verzichten könne, gingen die Ansichten ebenfalls auseinander.

Zur Plangestaltung

Bei der Versicherungsdauer sprach sich die Mehrheit für das BVG-Alter 25 aus. Eine Flexibilisierung der Vorsorgepläne (Koordinationsabzug, Beitragsaufteilung und versicherbare Lohnbestandteile) für die angeschlossenen Organisationen fand mehrheitlich Zustimmung. Unbestritten war die Erweiterung des Rentenalters auf 65 Jahre, sofern das heutige Leistungsziel im Alter 63 beibehalten würde.

Eine klare Mehrheit sprach sich für die Beibehaltung der Möglichkeit von Berufsinvalidierungen aus. Die Arbeitgebenden wehrten sich gegen die Überwälzung der damit verbundenen Kosten zu ihren Lasten.

Es wurde begrüsst, dass die Risikoleistungen sich nicht mehr an der Altersrente orientieren, sondern in Prozent des versicherten Lohns festgelegt werden.

Zur Organisationsstruktur

Grossmehrheitlich wurde die vorgesehene Erlasskonzeption begrüsst, wonach der Stadtrat nur noch die Grundsätze zur Durchführung der beruflichen Vorsorge erlässt.

Die direkte Einsitznahme von Gemeinderatsmitgliedern in der Verwaltungskommission wurde unterschiedlich beurteilt. Die Einsitznahme von externen Vertreterinnen und Vertretern in der Verwaltungskommission wurde dagegen begrüsst.

Der Wechsel von der Gemeinschaftseinrichtung zu einer Sammeleinrichtung mit autonomen Vorsorgewerken wurde mehrheitlich abgelehnt.

Die administrative Verselbständigung der Kassenverwaltung wurde dagegen begrüsst.

2.2.5. Festlegen der Eckwerte für die Totalrevision des Personalvorsorgereglements und des weiteren Vorgehens durch den Gemeinderat

Am 24. Februar 2009 nahm der Gemeinderat vom Vernehmlassungsbericht Kenntnis und beauftragte die FPI, den Entwurf eines neuen Personalvorsorgeerlasses (Zuständigkeit Stadtrat) samt Ausführungserlassen (Zuständigkeit Verwaltungskommission PVK) zu erarbeiten. Gleichzeitig legte er folgende Eckwerte für die Erarbeitung eines neuen Pensionskassenreglements fest:

- a. Die Rechtsform; selbständige öffentlich-rechtliche Anstalt der Stadt Bern mit Eintrag im Handelsregister.
- b. Der Zweck der Personalvorsorgekasse (PVK) soll die Versicherung der Arbeitnehmenden der Stadt Bern sowie von stadteigenen und stadtnahen Betrieben gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Tod und Invalidität sein.

- c. Die Verwaltungskommission nimmt als oberstes Organ der Vorsorgeeinrichtung die Gesamtleitung wahr, bestimmt die strategischen Ziele und Grundsätze sowie die Mittel zu deren Erfüllung. Sie legt die Organisation der Vorsorgeeinrichtung fest, sorgt für die finanzielle Stabilität und überwacht die Geschäftsführung. Die Verwaltungskommission besteht aus zwölf Mitgliedern, wobei Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmende höchstens je zwei externe Mitglieder bestimmen können. Die Wahl der Arbeitgeberinnenvertretungen erfolgt durch den Gemeinderat. Angeschlossene Organisationen haben Anrecht auf je zwei Vertreterinnen oder Vertreter. Die Arbeitgeberinnenvertretungen der angeschlossenen Organisationen wählt der Gemeinderat auf Vorschlag der angeschlossenen Organisationen.
- d. Die Leistungen werden wie folgt bestimmt:
- Die Kasse wird im Leistungsprimat geführt. Die maximale Altersrente im Alter 63 entspricht 60 bis 62 Prozent des letzten versicherten Lohns.
 - Der flexible Altersrücktritt erfolgt zwischen dem Alter 58 bis 65.
- e. Zur Finanzierung der Leistungen gelten folgende Bestimmungen:
- Die Beitragsaufteilung der ordentlichen Beiträge und Lohnnachzahlungen werden durch die angeschlossenen Organisationen in Absprache mit den Sozialpartnern festgelegt. Wobei die Arbeitgebenden mindestens 60 Prozent der Beitragskosten tragen.
 - Die Arbeitgebenden finanzieren die AHV-Überbrückungsrente in der Höhe von 50 Prozent der maximalen AHV-Altersrente zwischen dem Alter 63 und 65.
 - Die Leistungen der Kasse sind so zu finanzieren, dass keine systematischen Finanzierungslücken entstehen.
- f. Die Stadt garantiert die Leistungen der Kasse nach den Bestimmungen des Vorsorgereglements. Bei gruppenweisen Austritten von Mitgliedern aus der Kasse ist ein im Austrittszeitpunkt allfällig bestehender versicherungstechnischer Fehlbetrag durch den zuständigen Arbeitgebenden zu übernehmen. Bei einer dauernden finanziellen Verschlechterung der Kasse ist die Verwaltungskommission verpflichtet, im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen des BVG Sanierungsmassnahmen zu ergreifen. Für allfällige Sanierungsmassnahmen, die die Stadtkasse belasten, ist der Gemeinderat zuständig. Der Gemeinderat kann jederzeit Einblick in die finanziellen Verhältnisse der Kasse einfordern.

Gleichzeitig setzte der Gemeinderat für die weiteren Arbeiten eine verwaltungsinterne Arbeitsgruppe ein und beauftragte die FPI, ihm bis spätestens Ende Oktober 2009 Bericht über den Stand der Arbeiten zur Totalrevision des Personalvorsorgereglements zu erstatten und das neue Reglement im Entwurf vorzulegen.

2.2.6. Erarbeitung der neuen Personalvorsorge-Erlasse

Unter Beizug je eines versicherungsjuristischen und versicherungstechnischen Experten der Hewitt Associates SA bereinigte die vom Gemeinderat eingesetzte Arbeitsgruppe in einem ersten Schritt den Expertenentwurf zur Strukturierung der neuen Erlasse. In einem zweiten Schritt beriet und verabschiedete die Arbeitsgruppe die Formulierungsvorschläge der Experten für ein neues Pensionskassenreglement. In einem dritten Schritt wurden die Textentwürfe mit dem städtischen Recht harmonisiert.

Der Gemeinderat nahm an seiner Sitzung vom 28. Oktober 2009 vom Bericht der Arbeitsgruppe und vom Reglementsentwurf Kenntnis.

Die Verwaltungskommission der PVK ihrerseits setzte am 16. Oktober 2009 eine durch Mitglieder der Verwaltungskommission erweiterte Arbeitsgruppe ein, um die Ausführungsverordnungen zum Reglement zu erarbeiten. Die externe juristische und versicherungstechnische Fachbegleitung wurde durch die AON Consulting AG wahrgenommen, welche die PVK als Expertin für die berufliche Vorsorge betreut und sie deshalb bestens kennt.

Die Arbeitsgruppe erarbeitete zwei Ausführungsverordnungen zum Personalvorsorgereglement, die Personalvorsorgeverordnung sowie die Personalvorsorge-Organisationsverordnung und überarbeitete soweit nötig das Reglement selber. Im Juni 2010 unterbreitete sie die Reglements- und Verordnungsentwürfe der Verwaltungskommission zur Beratung. Gleichzeitig wies sie auf mögliche Fragestellungen im Zusammenhang mit dem Stadtratsbeschluss vom 3. Juni 2010 hin, die im Personalreglement festgelegte Altersgrenze von 63 Jahren dem AHV-Alter anzugleichen.

Die Verwaltungskommission beauftragte das Projektteam an ihrer Sitzung vom 25. Juni 2010, das neue Personalvorsorgereglement und die dazu gehörenden Verordnungen vor dem Hintergrund des stadträtlichen Entscheides noch einmal zu überprüfen. Die Öffnung der Altersgrenze auf das 65. Altersjahr war bereits im ersten Reglementsentwurf vorgesehen gewesen. Allerdings musste die Frage der vorfinanzierten AHV-Überbrückungsrente noch einmal grundsätzlich diskutiert werden. Die Verwaltungskommission kam zum Schluss, dass bei einer Öffnung des Rentenalters auf das 65. Altersjahr die bisherige Spezialfinanzierung mittels eines AHV-Überbrückungsrentenfonds nicht mehr sinnvoll sei.

An ihrer Sitzung vom 17. August 2010 setzte sich die Verwaltungskommission erneut mit den Reglements- und den Verordnungsentwürfen auseinander und genehmigte die entsprechenden Unterlagen zur Vernehmlassung bei den Direktionen und den der PVK angeschlossenen Organisationen. An einer vorfinanzierten AHV-Überbrückungsrente in der Höhe der halben maximalen AHV-Altersrente wurde nach eingehenden Abklärungen festgehalten. Eine individuelle Vorfinanzierung der gesamten AHV-Altersrente ist insbesondere für tiefere Lohninkommen unrealistisch. Damit würde diesen Einkommensklassen, die oft in körperlich belastenden Funktionen tätig sind, eine vorzeitige Pensionierung praktisch verunmöglicht. Die vorgesehene Regelung der AHV-Überbrückungsrente erlaubt eine Pensionierung für alle Einkommensklassen - und dies zu realistischen Bedingungen, zumindest ab Alter 62. Aus dem gleichen Grund wurde auch das heutige Rentenziel bei 63 Jahren beibehalten. Mitarbeitende, die über das Alter 63 hinaus arbeiten, können aber ihre Altersleistungen künftig verbessern. Mit der Neuregelung zur vorzeitigen Pensionierung und zur Weiterbeschäftigung über das bisherige Rentenalter 63 hinaus besteht eine Vorsorgelösung, die unabhängig vom personalrechtlichen Altersrücktritt für Mitarbeitende faire Pensionierungsmöglichkeiten anbietet. Damit wurde dem Beschluss des Stadtrats zur Erhöhung des personalrechtlichen Rücktrittsalters Rechnung getragen, ohne die Mitarbeitenden der angeschlossenen Organisationen schlechter zu stellen, die in ihrem Personalreglement weiterhin von einem Altersrücktritt 63 ausgehen.

2.2.7. Vernehmlassung bei den Direktionen und den angeschlossenen Organisationen

Im Rahmen dieses internen Vernehmlassungsverfahrens nahmen sämtliche Direktionen, die Stadtkanzlei, die Stadtbauten Bern, Energie Wasser Bern, BERNMOBIL, die Gurtenbahn Bern AG und die ara region bern ag zu den Entwürfen Stellung. Die beantragten Änderungen stießen grundsätzlich auf ein breites Verständnis, auch wenn dies für die Arbeitgeberinnen eine finanzielle Mehrbelastung und für die Versicherten Leistungskürzungen bei der vorzeitigen Pensionierung zur Folge haben wird.

Unbestritten war der neue Versicherungsplan mit neu 38 Versicherungsjahren und altersabhängigen Beiträgen. Grundsätzlich wurde auch die Beibehaltung des Leistungsziels für die Altersrente im Alter 63 begrüsst.

Kritische Voten gab es verständlicherweise zu den höheren finanziellen Belastungen bei teuerungsbedingten Lohnerhöhungen, zur Verlagerung der Kosten der Berufsinvalidität zu den betroffenen Arbeitgeberinnen oder zur Erhöhung der Kürzungssätze bei vorzeitigen Pensio-

nierungen. Allerdings wurde den Massnahmen im Sinne der Schliessung von systematischen Finanzierungslücken auch Verständnis entgegengebracht.

Die angeschlossenen Organisationen wünschten sich vor allem mehr Flexibilität bei den Vorsorgeplänen und hätten die Form der Sammeleinrichtung der heutigen Gemeinschaftseinrichtung vorgezogen.

Bezüglich der finanziellen Auswirkungen der Reglementsrevision wurden von verschiedener Seite zusätzliche Angaben gefordert.

Die Verwaltungskommission nahm die Vernehmlassungsergebnisse an ihrer Sitzung vom 3. Dezember 2010 zur Kenntnis und diskutierte sie. Nebst verschiedenen kleineren, formellen Anpassungen nahm sie bei der Vorlage zuhanden des Gemeinderats noch zwei wesentliche Korrekturen vor:

Erstens wurden die Lohnnachzahlungen der Arbeitgeberinnen ab Alter 60 der Angestellten auf 641 Prozent plafoniert. Dies führt bei den Arbeitnehmenden ab Alter 60 zu Lohnnachzahlungen von deutlich über 100 Prozent und damit bei Lohnerhöhungen vorübergehend zu einem tieferen Nettolohn. Allerdings steht dieser Mehrbelastung der Versicherten auch ein unmittelbarer finanzieller Nutzen in der Form einer lebenslänglichen Rentenerhöhung gegenüber.

Zweitens basieren die neuen Beiträge und Lohnnachzahlungen im Interesse der langfristigen finanziellen Sicherheit der Kasse auf einem technischen Zinssatz von 3,75 Prozent (bisher 4 Prozent). Dies wird einerseits Auswirkungen auf den Deckungsgrad der Kasse haben, der sich als Folge dieser Senkung um rund 2,5 Prozent verschlechtern wird. Andererseits erhöhen sich die Beiträge für Arbeitnehmende und Arbeitgebende im Durchschnitt um je 0,15 Prozent gegenüber den ursprünglichen Berechnungen.

Verwaltungsintern wurden die nötigen Anpassungen und Ergänzungen vorgenommen und eine entsprechende Stadtratsvorlage erarbeitet.

Der Gemeinderat befassete sich an seiner Sitzung vom 2. März 2011 mit den Revisionsentwürfen und verabschiedete sie zuhanden einer Vernehmlassung bei den im Stadtrat vertretenen politischen Parteien.

Nach abgeschlossener Vernehmlassung - die Ergebnisse des Vernehmlassungsverfahrens sind unter Ziffer 9 ersichtlich - wurde die Vorlage leicht überarbeitet. An ihrer Sitzung vom 16. August 2011 verabschiedete die Verwaltungskommission der PVK die Vorlage zuhanden der politischen Behörden. Der Gemeinderat befassete sich am 31. August 2011 mit dem Geschäft und verabschiedete es seinerseits zuhanden des Stadtrats.

3. Neuregelung der Erlassordnung

3.1. Grundsätzliche Überlegungen und neue Bundesvorschriften

Im bisherigen Personalvorsorgereglement legte der Stadtrat die Leistungen, die Finanzierung, die Organisation und auch detaillierte Bestimmungen zur Durchführung in einem einzigen Reglement fest. Dies führte dazu, dass auch nur formelle Anpassungen an das BVG jeweils in einem zeitraubenden politischen Prozess erarbeitet werden mussten. Zudem bewegt sich die Gesetzgebung des BVG in einem zunehmend komplexen und rasch wechselnden Umfeld, das

selbst für Expertinnen und Experten nicht immer einfach durchschaubar ist. Die *politischen Behörden* sollten sich in Zukunft auf das Festlegen der wichtigsten Grundsätze und Eckwerte zur Durchführung der beruflichen Vorsorge beschränken. Die Durchführung sowie die Umsetzung sollte indes dem obersten paritätischen Organ der Kasse, der *Verwaltungskommission*, überlassen werden.

Die neuste Revision des BVG vom 17. Dezember 2010 zur Finanzierung öffentlich-rechtlicher Kassen (von den eidgenössischen Räten verabschiedet, aber noch nicht in Kraft getreten), schreibt vor, dass öffentlich-rechtliche Kassen eine eigene Rechtspersönlichkeit haben müssen, d.h. rechtlich, organisatorisch und finanziell verselbständigt werden. Dadurch soll das oberste Kassenorgan eine möglichst weitgehende Autonomie erhalten, damit es sich politischen Einflussnahmen entziehen und die Verantwortung für das finanzielle Gleichgewicht der Vorsorgeeinrichtung tragen kann. Namentlich können gemäss dem neuen Artikel 50 Absatz 2 BVG die politischen Behörden eines Gemeinwesens bei öffentlich-rechtlichen Kassen nur noch *entweder* Bestimmungen über die Leistungen *oder* über die Finanzierung erlassen.

3.2. Die neue Erlassordnung zur Personalvorsorge für das städtische Personal

Es ist üblich, dass bei Leistungsprimatskassen die Leistungen im Kassenreglement umschrieben werden, das vom Parlament erlassen wird. Aufgrund der umschriebenen Leistungen legt das oberste paritätische Organ der Kasse die Finanzierung sowie die weiteren nötigen Bestimmungen fest. An diesen Grundsatz hält sich die gemeinderätliche Vorlage.

Da gemäss Artikel 1 nPVR das neue Personalvorsorgereglement nur noch die Grundsätze und Eckwerte für die Durchführung der beruflichen Vorsorge der Personalvorsorgekasse festlegt, teilt sich die künftige Vorsorgeregelung in ein Reglement und verschiedene Verordnungen auf:

	nPVR	PVV	PVOV
Erlass-Instanz	Stadtrat	Verwaltungskommission	Verwaltungskommission
Gegenstand-/Inhalt	Grundsätze und Eckwerte zur Durchführung der beruflichen Vorsorge: <ul style="list-style-type: none"> - rechtliche Form - Anschluss - Primat - Leistungen - Organe/Aufgaben - Personal - Sanierung - Leistungsgarantie - Übergangsbestimmungen 	Detaillierte Bestimmungen zur Vorsorge: <ul style="list-style-type: none"> - Allgemeine Bestimmungen - Ausgestaltung der Leistungen im Leistungsprimat - Ausgestaltung der Leistungen im Beitragsprimat - Finanzierung (Beiträge, Einkäufe, Austrittsleistung, Kürzungs- und Umwandlungssätze etc.) - Wohneigentumsförderung 	Detaillierte Bestimmungen zu Kompetenzen und Aufgaben: <ul style="list-style-type: none"> - Verwaltungskommission - Anlagekomitee - Geschäftsstelle - Verwaltungsgrundsätze (Loyalitäts- und Integritätsvorschriften) - Entschädigung

Wie in Artikel 3 Absatz 3 nPVR festgelegt ist, muss die Verwaltungskommission zudem gemäss der BVG-Gesetzgebung Verordnungen zur Teilliquidation, zu den Rückstellungen und Reserven und zur Vermögensbewirtschaftung erlassen. Diese Bestimmungen bestehen bereits seit längerem. Sie werden durch diese Revision vorwiegend formelle Änderungen erfahren.

3.3. *Umfang der Vorlage*

Gegenstand dieser Vorlage bildet die Totalrevision des Personalvorsorgereglements. Damit der Stadtrat das neue Personalvorsorgereglement in Kenntnis aller Umstände erlassen kann, sind der Vorlage die beiden neu vom paritätischen Kassenorgan, der Verwaltungskommission, zu erlassenden Verordnungsentwürfe beigelegt. Sie bilden aber nicht Gegenstand der stadträtlichen Beratungen.

4. **Schwerpunkte der Totalrevision**

4.1. *Plangestaltung*

Die Frage des Primatswechsels wurde aufgrund des gemeinderätlichen Grundsatzentscheids vom 10. September 2008 nicht mehr weiterverfolgt. Die Begründung seiner Haltung legte der Gemeinderat im Prüfungsbericht zum Postulat Fraktion GFL/EVP (Martin Trachsel, EVP): Grundlagenbericht für einen allfälligen Systemwechsel vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat bei der Personalvorsorgekasse der Stadt Bern dar.

Wie bisher wird neben dem Leistungsprimatplan (frühere Pensionskasse) ein Beitragsprimatplan (frühere Sparkasse) geführt. Neben den bisherigen Aufnahmekriterien können gemäss den neuen BVG-Bestimmungen Mitarbeitende, die ihr Arbeitsverhältnis im Einverständnis mit ihrer Arbeitgeberin nach dem 65. Altersjahr weiterführen, bis zum 70. Altersjahr im Beitragsprimat versichert werden. Schliesslich können nach Vereinbarung mit der PVK Lohnbestandteile im Beitragsprimat versichert werden, die im Leistungsprimat nicht versichert werden können.

Bei der Versicherungsdauer wurde eine Annäherung an das BVG angestrebt, d.h. der Sparprozess für die Leistungen Alter beginnt neu analog der BVG-Regelung bereits im Alter 25 (statt wie bisher im Alter 27).

4.2. *Leistungen*

4.2.1. *Altersleistungen*

Das Leistungsziel im Alter 63 von 61,2 Prozent des letzten versicherten Lohns bleibt gegenüber dem bisherigen Plan unverändert. Entsprechend dem früheren Beginn des Sparprozesses wird es nach 38 statt wie bisher nach 36 Versicherungsjahren erreicht. Der jährlich erworbene Anspruch auf Altersleistungen vermindert sich daher von 1,7 auf 1,61 Prozent. In Zukunft ist eine Weiterversicherung im Leistungsprimat bis zum 65. Altersjahr mit entsprechender Rentenbildung möglich. Die neuen, versicherungsmathematisch ermittelten Kürzungssätze bei vorzeitigen Pensionierungen vor dem Alter 63 fallen markant höher aus.

Die kollektiv vorfinanzierte AHV-Überbrückungsrente kann nicht mehr ab Alter 58, sondern maximal drei Jahre vor dem ordentlichen AHV-Alter bezogen werden. Liegt die Beitragsdauer unter zehn Jahren wird die Rente zudem proportional gekürzt. Im Gegenzug wird der Bezug der individuell nachfinanzierten ergänzenden AHV-Überbrückungsrente flexibilisiert.

4.2.2. *Invalidenleistungen*

Der Invaliditätsbegriff, der sich an der Berufsunfähigkeit orientierte, wird neu an die IV-Gesetzgebung angepasst, die von einer Erwerbsunfähigkeit als Leistungsvoraussetzung ausgeht. Teilrenten werden weiterhin entsprechend dem IV-Grad ausgerichtet. Gleichzeitig wird ein minimaler Versicherungsschutz garantiert, indem die Invalidenrente mindestens 40 Pro-

zent des letzten versicherten Lohns beträgt. Weiterhin kann die PVK unter konkreten Voraussetzungen Leistungen bei Berufsinvalidität ausrichten.

Nach dem 63. Altersjahr wird die Invalidenrente durch eine Altersrente abgelöst.

4.2.3. Hinterlassenenleistungen

Die Anspruchsvoraussetzungen für Ehegatten- und Lebenspartnerrenten wurden an die AHV- und BVG-Gesetzgebung angepasst: Sind keine Kinder vorhanden, besteht ein Leistungsanspruch erst ab Alter 45.

4.3. Finanzierung

Ein zentrales Anliegen der Revision ist die Schliessung von systematischen Finanzierungslücken im heutigen Kassenreglement. Dies betrifft vorab Regelungen im Zusammenhang mit dem vorzeitigen Altersrücktritt. Die Versicherten werden dies vor allem durch tiefere Leistungen bei einer Pensionierung vor dem 63. Altersjahr spüren, während die Arbeitgeberinnen sich künftig über die ordentlichen Beiträge an der Finanzierung der vorfinanzierten AHV-Überbrückungsrente beteiligen werden.

Zu einer finanziellen Mehrbelastung sowohl der Arbeitgeberinnen als auch der Versicherten werden die Lohnerhöhungsbeiträge auf teuerungsbedingten Lohnerhöhungen führen.

Die Kasse soll weiterhin auf Antrag der Arbeitgeberin die Möglichkeit haben, Invalidenrenten zu zahlen, auch wenn Mitglieder im Sinne des Invalidengesetzes erwerbsfähig sind (sogenannte Berufsinvalidität; vgl. oben Ziff. 4.2.2.). Allerdings bleibt die finanzielle Last für solche Leistungen künftig direkt bei der betroffenen Arbeitgeberin.

Wie bisher sollen die Beiträge im Leistungsprimat und im Beitragsprimat gleich hoch sein. Entsprechend dem BVG werden sie neu altersabhängig gestaffelt. Die Staffelung ist so ausgestaltet, dass die Mitglieder- wie Arbeitgebenden-Beiträge für jüngere Versicherte tiefer ausfallen, wogegen jene für ältere Versicherte höher sind, maximal aber um 0,75 Prozent. Die Aufteilung der ordentlichen Beiträge zwischen Arbeitgeberinnen und Mitarbeitenden erfolgt im Verhältnis von 60 zu 40.

An der Leistungsgarantie der Stadt wird festgehalten. Neu werden die Voraussetzungen für den Garantiewegfall definiert: Die Garantie fällt weg, wenn die PVK während drei Jahren in Folge einen Deckungsgrad von 120 Prozent erreicht hat. Andererseits müssen zwingend Sanierungsmassnahmen getroffen werden, wenn der Deckungsgrad unter 90 Prozent fällt.

Neu wird die PVK neben den versicherungstechnischen Grundlagen BVG 2010 auch einen tieferen technischen Zinssatz von 3,75 statt 4 Prozent anwenden.

4.4. Organisation der Kasse

An der heutigen Rechtsform der selbständig öffentlich-rechtlichen Anstalt und dem Grundsatz der Gemeinschaftseinrichtung soll auch in Zukunft festgehalten werden. Allerdings wird das neue Personalvorsorgereglement nur noch die wichtigsten Eckwerte der beruflichen Vorsorge definieren und die Durchführung weitgehend der Verwaltungskommission als oberstem paritätischem Kassenorgan übertragen.

5. Neuregelungen im Personalvorsorgereglement (Beilage 1 zum Vortrag)

5.1. Rechtsform und Kreis der angeschlossenen Organisationen (Art. 1 - 5)

Die Regelung in Artikel 4 entspricht weitgehend dem aktuellen Reglement. Voraussetzung für den Anschluss bei der Personalvorsorgekasse ist, dass die anschlusswillige Organisation in ständiger und enger Verbindung mit der Stadt steht. Dies ist nicht nur mit Blick auf die nach wie vor bestehende Leistungsgarantie der Stadt gemäss Artikel 25 sinnvoll, sondern auch gemäss bundesrechtlichen Bestimmungen eine Voraussetzung damit die Kasse nicht der Versicherungsaufsicht unterstellt wird.

5.2. Vorsorgepläne (Art. 6 - 22)

5.2.1 Leistungsprimat (Art. 8 - 16)

Wie bisher werden in die Leistungsprimatkasse Versicherte aufgenommen, die gemäss BVG den Mindestlohn erreichen und ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit festem Pensum von mindestens 20 Prozent aufweisen. Neu wird als Voraussetzung explizit auch eine unbefristete Anstellung zur Versicherung im Leistungsprimat erwähnt, wobei diese Regelung bereits der heutigen Praxis entspricht.

Eine wesentliche Abweichung zur bisherigen Regelung ergibt sich aus dem neuen Versicherungsplan gemäss Artikel 11 nPVR und Anhang 1 PVV. Das Rentenziel von 61,2 Prozent des letzten versicherten Lohns im Alter 63 erfordert neu 38 statt 36 Versicherungsjahre. Damit beginnt der Alterssparprozess analog dem BVG ab 25 und nicht erst ab 27 Jahren. Im Gegenzug bezahlen Versicherte bis zum 25. Altersjahr nur noch den Kostenbeitrag für die Versicherung des Invaliditätsrisikos und nicht wie bisher die vollen Beiträge. Dies hat zur Folge, dass sich der versicherungstechnische Sparprozess über mehr Jahre verteilt, womit die jährliche Belastung leicht tiefer ausfällt. Ausserdem werden die Sparbeiträge künftig nur während der Zeitperiode erhoben, in der auch das versicherungstechnische Kapital aufgebaut wird. Dies bewirkt eine spürbare finanzielle Entlastung der Kasse namentlich bei den Austrittsleistungen für jüngere Versicherte.

Der Koordinationsabzug wird an den BVG-Koordinationsabzug angeglichen, der vom Bundesrat festgesetzt wird und 2011 Fr. 24 360.00 beträgt. Heute entspricht er der maximalen AHV-Rente (Fr. 27 840.00, Stand 2011). Die gegenwärtige Regelung wirkt sich vor allem für die unteren Einkommen negativ aus, weil sie für diese den versicherten Lohn überdurchschnittlich schmälert. Aus finanziellen Gründen wird der heutige Koordinationsabzug nicht in einem Schritt angepasst, sondern eingefroren. Der Wechsel vom bisherigen zum neuen Koordinationsabzug erfolgt im Rahmen der Teuerungsanpassung gemäss der Übergangsbestimmung von Artikel 38. Artikel 9 Absatz 2 gibt den angeschlossenen Organisationen zudem die Möglichkeit, mit der Kasse unterschiedliche Regelungen beim Koordinationsabzug zu vereinbaren. Der gewählte Koordinationsabzug wird für alle Versicherten der angeschlossenen Organisation auch in Zukunft gleich hoch sein.

5.2.2 Beitragsprimat (Art. 19 - 22)

Im Beitragsprimat versichert werden wie bis anhin Mitarbeitende, die nicht im Leistungsprimatplan aufgenommen werden (zum Beispiel im Stundenlohn Beschäftigte, befristet angestellte Personen) jedoch den Mindestlohn gemäss BVG erreichen oder ein Arbeitspensum von mindestens zwölf Wochenstunden aufweisen. Neu ins Beitragsprimat aufgenommen werden Versicherte, die ihr Arbeitsverhältnis mit der Arbeitgeberin über das 65. Altersjahr weiterführen und weiterhin in der beruflichen Vorsorge versichert bleiben möchten.

Ebenfalls neu kann die Arbeitgeberin für Versicherte im Leistungsprimat einzelne Lohnbestandteile im Beitragsprimat versichern. Dies ist vor allem sinnvoll für Lohnbestandteile, die von Jahr zu Jahr stark schwanken können, wie leistungsabhängige Lohnvergütungen.

Die Kasse kann im Beitragsprimat grundsätzlich verschiedene Vorsorgepläne führen. Der Beitrag der Arbeitgeberinnen muss jedoch analog dem Leistungsprimat immer mindestens 60 Prozent der gesamten Beiträge betragen. Zudem dürfen die Beiträge im Durchschnitt über die gesamte Versicherungsdauer gesehen nicht höher sein als jene des Leistungsprimats. Der versicherte Lohn beträgt 70 Prozent des AHV-pflichtigen Lohns. Im Gegensatz zum Leistungsprimat wird aufgrund der stark schwankenden Monatseinkommen kein fester Koordinationsabzug angewendet.

5.3. Leistungen im Leistungsprimat (Art. 10 - 17)

5.3.1 Altersleistungen (Art. 10 und 11)

Der Altersrücktritt ist zwischen dem 58. und 65. Altersjahr möglich. Im Alter 63 kann wie bisher eine Altersrente von 61,2 Prozent des versicherten Lohns erreicht werden. Wer vor dem 63. Altersjahr in Rente geht, muss eine versicherungstechnisch berechnete Kürzung seiner Altersrente in Kauf nehmen (Ausgleich der fehlenden Beitragsjahre und längeren Rentendauer). Wer über das 63. Altersjahr hinaus arbeitet, kann mit den zusätzlichen Versicherungsjahren seinen Rentenanspruch weiter erhöhen (= 1,61 Prozent pro Versicherungsjahr). Lohnerhöhungen werden ab Alter 63 allerdings nicht mehr versichert, womit auch keine Lohnnachzahlungen mehr geschuldet sind.

Zur Überbrückung der fehlenden AHV-Leistungen bei einem Altersrücktritt vor dem 65. bzw. 64. Altersjahr haben Versicherte Anrecht auf eine AHV-Überbrückungsrente. Ohne diese Leistung könnten sich vor allem Mitarbeitende in tieferen Lohneinkommen kaum einen vorzeitigen Altersrücktritt leisten. Die Hälfte der AHV-Überbrückungsrente wird über die ordentlichen Beiträge kollektiv durch alle Versicherten im Umlageverfahren finanziert. Davon profitieren vor allem die tieferen Lohneinkommen, die über den prozentualen Lohnabzug weniger an die Finanzierung leisten müssen als die höheren Lohneinkommen. Der Bezug dieser vorfinanzierten AHV-Überbrückungsrente wird allerdings neu auf maximal drei Jahre beschränkt, um die solidarische Finanzierung einzugrenzen - namentlich zwischen den Versicherten die vorzeitig und jenen, die ab Alter 63 in Rente gehen.

Für den fehlenden Teil der AHV-Leistungen können Versicherte eine ergänzende AHV-Überbrückungsrente verlangen. Dieser Bezug geht wie bisher zu Lasten der eigenen Ansprüche, d.h. ab dem AHV-Pensionierungsalter wird die Altersrente der Kasse entsprechend den vorbezogenen Leistungen nach versicherungstechnischen Grundsätzen gekürzt.

Ein vollständiger Verzicht auf die vorfinanzierte AHV-Überbrückungsrente würde de facto dazu führen, dass Arbeitnehmende mit tieferen Lohneinkommen, die oft in körperlich belastenden Funktionen tätig sind, aus finanziellen Überlegungen vom vorzeitigen Altersrücktritt ausgeschlossen würden. Dies liegt jedoch nicht im Interesse der Arbeitgeberinnen und des betrieblichen Gesundheitsschutzes.

5.3.2 Invalidenleistungen (Art. 12 und 13)

Der Anspruch auf eine Invalidenrente der PVK basiert grundsätzlich auf der Erwerbsinvalidität gemäss dem Bundesgesetz vom 19. Juni 1959 über die Invalidenversicherung (IVG; SR 831.20). Die PVK kann jedoch gemäss Artikel 12 Absatz 3 weiterhin sogenannte Berufsinvalidenleistungen gewähren. Die PVK wird künftig solche Leistungen allerdings nur noch auf Antrag der Arbeitgeberin sprechen. Letztere hat zudem neu die jährlichen Kosten der ausge-

richteten Leistungen zu tragen. Die genauen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen regelt die paritätische Verwaltungskommission in der Personalvorsorgeverordnung.

Die Höhe der Invalidenrente entspricht grundsätzlich wie bisher der versicherten Altersrente. Um jedoch einen minimalen Versicherungsschutz zu garantieren, richtet die Kasse künftig eine Rente in der Höhe von mindestens 40 Prozent des letzten versicherten Lohns aus. Dies bietet Versicherten, die beispielsweise durch Scheidung oder Vorbezug zur Finanzierung von Wohneigentum nicht in die vollen Leistungen eingekauft sind, einen verbesserten Schutz im Invaliditätsfall. Nach Vollendung des 63. Altersjahrs wird die Invalidenleistung durch die Altersleistung ersetzt.

Teilrenten werden im Gegensatz zum BVG nicht in Viertelrenten sondern entsprechend dem festgestellten Invaliditätsgrad ausgerichtet. Damit ist bei Teilinvaliditäten eine feinere Abstufung der Renten aufgrund der effektiven Erwerbsunfähigkeit möglich.

5.3.3 Hinterlassenenleistungen (Art. 14 - 17)

Ein Anspruch auf Ehegattenrente wird analog der BVG-Regelung für Ehegatten ohne Kinder erst ab dem 45. Altersjahr und nicht wie bisher ab dem 35. Altersjahr gewährt. Die übrigen Anspruchsvoraussetzungen bleiben unverändert und basieren auf den Bestimmungen des BVG.

Die Kasse richtet weiterhin eine Lebenspartnerrente aus, wobei die Anspruchsvoraussetzungen in der Personalvorsorgeverordnung geregelt werden.

5.4. Beitragsprimat (Art. 19 - 22)

Das Beitragsprimat erfährt eine Erweiterung, indem bisher nicht versicherbare variable Lohnbestandteile von Versicherten im Leistungsprimat versichert werden können. Damit können künftig in der PVK auch stark variable Lohnvergütungen (zum Beispiel Leistungsprämien) versichert werden. Dies entspricht vor allem dem Wunsch der angeschlossenen Organisationen, die vermehrt leistungsabhängige Lohnbestandteile kennen. Grundsätzlich sind im Beitragsprimat unterschiedliche Sparpläne zur Versicherung von einzelnen Lohnbestandteilen denkbar. Artikel 21 Absatz 5 hält allerdings fest, dass die Beiträge über die gesamte Versicherungsdauer gesehen die ordentlichen Beiträge im Leistungsprimat nicht übersteigen dürfen.

Die Leistungen werden aufgrund des Sparguthabens berechnet, das mit dem versicherungstechnisch festgelegten Umwandlungssatz multipliziert wird. Die PVK legt diesen im Anhang zur Personalvorsorgeverordnung fest (Anhang 6).

5.5. Finanzierung (Grundsätze) (Art. 23)

Obschon die Kasse aufgrund der Leistungsgarantie der Stadt vom Prinzip der Vollkapitalisierung abweichen kann, sind die Beiträge so festzulegen, dass die reglementarischen Leistungen versicherungstechnisch finanziert sind. Die Festlegung der Beiträge obliegt der Verwaltungskommission, wobei sie sich auf die Berechnungen des Pensionskassen-Experten abstützt. Damit ist künftig ausgeschlossen, dass Leistungen im Reglement gesprochen werden, die über Beiträge nur teilweise oder ungenügend finanziert werden. Im heutigen Reglement finden sich noch solche Bestimmungen, namentlich im Zusammenhang mit der vorzeitigen Pensionierung.

Die neue Kompetenzverteilung entspricht den Vorgaben der BVG-Bestimmungen zur Finanzierung öffentlich-rechtlicher Vorsorgeeinrichtungen. Gemäss Artikel 50 Absatz 2 BVG können

bei Einrichtungen des öffentlichen Rechts entweder die Bestimmungen über die Leistungen oder jene über die Finanzierung von der betreffenden öffentlich-rechtlichen Körperschaft erlassen werden.

5.6. Leistungsgarantie und Sanierungsmassnahmen (Art. 24 und 25)

Solange die Kasse nicht einen Deckungsgrad von mindestens 100 Prozent ausweist und über die notwendigen Wertschwankungsreserven verfügt, bleibt die Garantie der Stadt auf den Leistungen der PVK nach den Bestimmungen des Reglements erhalten. Die Leistungsgarantie wird gemäss Artikel 25 Absatz 2 hinfällig, falls drei Jahre in Folge ein Deckungsgrad von über 120 Prozent ausgewiesen wird. Ein sofortiger Wegfall der Leistungsgarantie ist gemäss den Erfahrungen des Kantons wenig sinnvoll und unverantwortlich, wenn nicht gleichzeitig eine vollständige Ausfinanzierung der Kasse inklusive Wertschwankungsreserven erfolgt. Aus finanzpolitischen Überlegungen ist dies im heutigen Zeitpunkt für den Gemeinderat jedoch keine Option.

In Artikel 24 wird festgehalten, dass die Verwaltungskommission in Zusammenarbeit mit der Expertin oder dem Experten für berufliche Vorsorge zwingend Sanierungsmassnahmen zur Behebung der Unterdeckung zu ergreifen hat, falls der Deckungsgrad unter 90 Prozent absinkt. Die von der Verwaltungskommission ausgearbeiteten Sanierungsmassnahmen müssen dem Gemeinderat zur Genehmigung unterbreitet werden. Wenn in diesem Zusammenhang zusätzliche Sanierungsbeiträge erhoben werden, ist die Zustimmung der angeschlossenen Arbeitgeberinnen erforderlich.

Mit den neuen Finanzierungsgrundsätzen und den explizit aufgeführten Sanierungsmassnahmen wird verhindert, dass die Leistungsgarantie der Stadt als Freipass für die Beibehaltung von systematischen Finanzierungslücken oder das Hinausschieben von Sanierungsmassnahmen dient. Die Leistungsgarantie der Stadt wird nur wirksam, wenn eine Sanierung der Kasse aus eigener Kraft nicht mehr möglich ist oder wenn der Kasse bei der Zahlungsunfähigkeit einer angeschlossenen Organisation ein finanzieller Schaden entstehen würde.

5.7. Organisation und Kontrolle (Art. 27 - 35)

5.7.1 Organe der Personalvorsorgekasse (Art. 27 - 32)

In Artikel 27 wird nebst der Verwaltungskommission und der Geschäftsstelle neu auch das Anlagekomitee explizit als Organ aufgeführt. Damit wird dem Stellenwert und der Verantwortlichkeit des bereits bestehenden Anlagekomitees im Reglement besser Rechnung getragen. Während die Verwaltungskommission die Ziele und Grundsätze der Kasse festlegt und die Durchführung der Vorsorge überwacht, ist das Anlagekomitee für den Vollzug der Anlagestrategie und Anlagegrundsätze zuständig. Es erhält damit auch weitreichende Kompetenzen bezüglich Anlage des Vorsorgevermögens und der Vergabe von Verwaltungsmandaten.

Die Verwaltungskommission setzt sich neu aus zwölf oder vierzehn Mitgliedern zusammen, um eine repräsentative Vertretung der unterschiedlichen Anspruchsgruppen sicherzustellen. Auch externe Fachpersonen können in die Verwaltungskommission gewählt werden, wobei mindestens die Hälfte der Mitglieder Versicherte der PVK sein müssen. Der Beizug von externen Fachpersonen wird immer wichtiger, da mit den neuen gesetzlichen Bestimmungen und der erhöhten Führungsverantwortung der Verwaltungskommission das Anforderungsprofil für Kommissionsmitglieder anspruchsvoller wird. Den angeschlossenen Organisationen werden je zwei Mitarbeitenden- und Arbeitgeberinnenvertretungen zugesichert. Diese wählt der Gemeinderat auf Antrag der angeschlossenen Organisationen.

Die Wahl der Arbeitnehmendenvertretung regelt künftig nicht mehr der Gemeinderat, sondern die Verwaltungskommission in einer eigenen Verfahrensordnung.

Die bisherige Angliederung der Geschäftsstelle an das Personalamt mit den eher unklaren Führungsstrukturen zwischen der Verwaltungskommission und der Direktion FPI wird aufgehoben. Damit ergibt sich eine vollständige organisatorische Trennung der Geschäftsführung der Kasse von der Verwaltung der Stadt, was auch den neuen bundesrechtlichen Bestimmungen entspricht. Die Verselbständigung der Geschäftsstelle hat auch personalrechtliche Auswirkungen. Die Anstellung der Mitarbeitenden der Geschäftsstelle erfolgt künftig direkt durch die Personalvorsorgekasse, wobei sich die Anstellungsbestimmungen an den entsprechenden Bestimmungen für das städtische Personal orientieren müssen.

5.7.2 Kontrolle (Art. 33 und 34)

Die Bestimmungen zur Revisionsstelle und zur Expertin bzw. zum Experten für berufliche Vorsorge basieren auf dem durch das BVG festgelegten gesetzlichen Auftrag.

5.7.3 Information der politischen Behörden (Art. 35)

Gerade weil es zu einer organisatorischen Entkoppelung von Politik und städtischer Vorsorgeeinrichtung kommt, ist es wichtig, dass die politischen Behörden über die PVK im Bild sind: Die zuständige Kommission des Stadtrats wird deshalb über den Geschäftsgang und die aktuellen Entwicklungen orientiert, der Stadtrat über die Verordnungsänderungen. Es handelt sich hierbei um eine Informationstätigkeit, nicht um eine Kontrolle.

5.8. *Übergangsbestimmungen / Besitzstandsgarantien* (Art. 36 - 42)

Die Übergangsbestimmungen umfassen einerseits eine allgemeine Besitzstandsregelung, die im Zusammenhang mit der Einführung des neuen Versicherungsplans (38 statt 36 Versicherungsjahre) notwendig ist und andererseits Regelungen zur stufenweisen Einführung des neuen BVG-Koordinationsabzugs sowie der neuen Kürzungssätze und Leistungskürzungen bei vorzeitigen Pensionierungen.

Beim Übergang auf den neuen Vorsorgeplan kaufen sich die Versicherten mit der im Zeitpunkt des Wechsels vorhandenen Austrittsleistung gemäss neuer Einkaufstabelle ein. Da die Altersversicherung neu ab Alter 25 beginnt (bisher 27), liegt die Einkaufssumme für den gleichen Rentensatz etwas höher. Das bedeutet, dass sich die meisten Versicherten mit der Austrittsleistung nicht mehr auf denselben Rentensatz wie bisher einkaufen können. Wer im bisherigen Plan im Alter 27 eintrat, erhielt ohne Einkauf den maximalen Rentensatz von 61,2 Prozent. Im neuen Plan fehlen dieser Person jedoch 2 Versicherungsjahre, d.h. der Rentensatz liegt um 3,2 Prozent tiefer. Mit zunehmendem Alter wird diese Differenz kleiner. Fünfzigjährige, die bisher voll eingekauft waren, verlieren nur rund 2 Prozent ihres Rentensatzes. Bei 60-jährigen reduziert sich diese Reduktion meist auf 0,5 bis 1 Prozent. Damit der für eine Mehrheit der Versicherten tiefere Rentensatz nicht zu effektiv tieferen Altersleistungen führt, wird der bei Planumstellung bestehende Rentenanspruch frankenmässig garantiert (Art. 37). Dies ist vor allem für Versicherte von grosser Bedeutung, die kurz vor der Pensionierung stehen. Mit künftigen Lohnerhöhungen reduziert sich die Garantie schrittweise. Bei einer Lohnentwicklung von einem Prozent pro Jahr ist die neue Altersrente bereits im sechsten Jahr höher als der Besitzstand, womit für die Kasse weitere Garantiezahlungen entfallen. Versicherte können die mit der Planumstellung fehlenden Versicherungsjahre jederzeit freiwillig wieder einkaufen.

Die Differenz zwischen dem geltenden Koordinationsabzug (Stand 2011) von Fr. 27 840.00 (maximale einfache AHV-Rente) und dem neuen von Fr. 24 360.00 beträgt Fr. 3 480.00. Da es aus finanziellen Gründen nicht möglich ist, den Koordinationsabzug auf einen Schlag um diesen Betrag zu erhöhen, wird der bisherige Koordinationsabzug auf dem Betrag von Fr. 27 840.00 eingefroren, bis der BVG-Koordinationsabzug diesen Betrag übersteigt (Art. 38). Da der Bundesrat die BVG-Beiträge nicht jährlich und nur in kleinen Schritten anpasst (per 1.1.2011 wurde er um Fr. 480.00 erhöht), ist - je nach Teuerungsverlauf - mit einer längeren, mehrjährigen Übergangszeit zu rechnen.

Eine dreijährige Übergangsfrist zur Einführung der neuen Kürzungssätze und der neuen Regelung zur Überbrückungsrente bei vorzeitigen Pensionierungen soll den Versicherten genügend Zeit geben, sich auf die neuen Rahmenbedingungen einzustellen (Art. 40). Die Übergangsregelung liegt aber auch im Interesse der Arbeitgeberinnen. Ohne Übergangsbestimmung würde voraussichtlich eine grosse Zahl von Versicherten kurz vor Einführung des neuen Reglements in Rente gehen, um noch von den alten Rahmenbedingungen zu profitieren. Überdies kann vermieden werden, dass Versicherte, die mit der Pensionierung bis nach Inkrafttreten des neuen Reglements zuwarten, tiefere Altersleistungen erhalten, als dies unter altem Recht der Fall gewesen wäre.

Die im Zusammenhang mit der Einführung des Pensionierungsalters 63 für Frauen festgelegte Übergangsregelung des alten Reglements aus dem Jahr 1990 wird neu auf Versicherte beschränkt, die bei Inkrafttreten des neuen Reglements das 55. Altersjahr vollendet haben (Art. 39). Über 20 Jahre nach der Reglementsrevision von 1990 versichert die PVK noch 126 Frauen, die theoretisch von dieser Besitzstandsgarantie profitieren könnten. Bei einer uneingeschränkten Weiterführung der Garantie würde die jüngste Frau erst im Jahr 2025 pensioniert. Unter die eingeschränkte Besitzstandsregelung fallen momentan noch 67 Frauen. Die Garantie wird nach sieben Jahren vollständig entfallen.

5.9. Aufhebung von Erlassen (Art. 41)

Mit dem neuen PVR können eine Reihe von Verordnungen aufgehoben werden (Artikel 41). Weiterhin Geltung haben die Anlagerichtlinien (AR), die Teilliquidationsverordnung (TLV) sowie die Rückstellungs- und Reservenverordnung (RRV).

Mit der neuen Reglements- und Verordnungsstruktur werden sie allerdings formell angepasst werden müssen. Zudem werden die Bestimmungen zu den Aufgaben und Funktionen des Anlagekomitees neu in die Personalvorsorge-Organisationsverordnung gezügelt. Die Anlagerichtlinien, die neu zu einer Verordnung mutieren, werden auf den Zeitpunkt der Neuorganisation noch entsprechend angepasst.

6. Verordnungsentwürfe der Verwaltungskommission

6.1. Einleitende Bemerkungen

Artikel 3 Absatz 3 nPVR überträgt der PVK die Befugnis, im Rahmen des nPVR weitergehende Verordnungen zu erlassen. Entsprechend der neuen Kompetenzordnung hat die Verwaltungskommission zwei neue Verordnungen zur Durchführung und Finanzierung der beruflichen Vorsorge (Personalvorsorgeverordnung; PVV) sowie zur Organisation der Kasse (Personalvorsorge-Organisationsverordnung; PVOV) erarbeitet. Die Verordnungsentwürfe können durch die Verwaltungskommission erst nach Erlass des neuen Personalvorsorgereglements definitiv genehmigt werden. Für eine Beurteilung des neuen Personalvorsorgereglements und vor allem dessen finanziellen Auswirkungen sind diese Verordnungsentwürfe von wesentlicher

Bedeutung. Sie fallen nicht in den Zuständigkeitsbereich des Stadtrats, da die Verordnungen in der abschliessenden Verantwortung des obersten paritätischen Führungsorgans, d.h. der Verwaltungskommission liegen.

Nachstehend sind die wesentlichen Änderungen in der PVV und PVOV gegenüber der heutigen Vorsorgelösung kurz kommentiert.

6.2. *Personalvorsorgeverordnung (PVV)* (Beilage 2 zum Vortrag)

6.2.1. Allgemeine Bestimmungen (Art. 1 - 6)

Die allgemeinen Bestimmungen basieren weitgehend auf den bundesrechtlichen Vorgaben im BVG. Zum besseren Verständnis sind die wesentlichen Regelungen in der Verordnung aufgeführt.

Neu in die Verordnung aufgenommen wurde die Möglichkeit eines Leistungsvorbehalts aus gesundheitlichen Gründen im überobligatorischen Bereich. Gemäss BVG hat die Kasse das Recht, bei einem vorbestehenden Gesundheitsschaden einen zeitlich begrenzten und auf ein bestimmtes Leiden beschränkten gesundheitlichen Leistungsvorbehalt anzubringen. Die PVK wird allerdings eine vertrauensärztliche Untersuchung nur dann anordnen, wenn konkrete Hinweise auf einen vorbestehenden Gesundheitsschaden vorliegen. Damit können Arbeitgeberinnen zum Beispiel im Rahmen von Wiedereingliederungen auch gesundheitlich eingeschränkte Mitarbeitende anstellen, die sonst aufgrund des grossen Risikos, Invaliditäts- oder Todesfallleistungen erbringen zu müssen, nicht eingestellt würden.

In der Verordnung neu geregelt wird auch die Koordination der Leistungen. Die Leistungskürzung bei Überversicherung basiert nicht mehr auf dem Nettolohn sondern auf 90 Prozent des mutmasslich entgangenen Verdiensts und wird damit den BVG-Bestimmungen angeglichen.

Die Weiterversicherung bei Herabsetzung des Lohns wird an die seit dem 1. Januar 2011 geltenden Bestimmungen des BVG angepasst. Damit können sich nur noch Versicherte ab 58. Altersjahr zum bisherigen Lohn weiterversichern, wenn ihr Lohn (um höchstens die Hälfte) herabgesetzt wird. Jüngere Versicherte können den bisherigen versicherten Lohn nur beibehalten, sofern dieser das AHV-beitragspflichtige Einkommen nicht übersteigt.

6.2.2. Altersrücktritt (Art. 2)

Falls Versicherte ihr Arbeitsverhältnis über das Alter 65 hinaus fortsetzen, sieht die Verordnung die Möglichkeit einer aufgeschobenen Pensionierung bis zum 70. Altersjahr vor. Diese Variante setzt die neuen BVG-Bestimmungen um. In einem solchen Fall wird die Vorsorge aber gemäss Artikel 20 nPVR im Beitragsprimat weitergeführt. Die Versicherung über das 65. Altersjahr erfolgt freiwillig, sofern Versicherte dies wünschen und die Arbeitgeberin ihre Zustimmung gibt.

6.2.3. Leistungen im Leistungsprimat (Art. 22 - 49)

6.2.3.1. Altersleistungen (Art. 26 - 32)

Die neuen Finanzierungsgrundsätze gemäss Artikel 18 nPVR wirken sich auf die Kürzung der Altersrente bei vorzeitiger Pensionierung und beim Bezug der ergänzenden AHV-Überbrückungsrente aus. Die neuen versicherungstechnisch berechneten Kürzungssätze bei vorzeitiger Pensionierung erhöhen sich deutlich. Die Kürzung beim Vorbezug der ergänzenden AHV-Überbrückungsrente fällt etwa um ein Viertel höher aus. Mit den neuen Kürzungssätzen gemäss Anhang 4 und 5 PVV wird aber sichergestellt, dass vorzeitige Pensionierungen nicht mehr zu Lasten der Kasse bzw. der übrigen Versicherten finanziert werden.

Um die vollen Leistungen zu beanspruchen, wird bei der AHV-Überbrückungsrente neu eine Beitragsdauer von mindestens zehn Jahren gefordert, damit die Solidarität zwischen Alt- und Neumitgliedern nicht über Gebühr strapaziert wird. Für jedes fehlende Beitragsjahr, wird die Überbrückungsrente um je 10 Prozent gekürzt.

Die Kasse kann eine Alters-Kinderrente auf das BVG-Minimum herabsetzen, falls ein Anspruch erst nach der Pensionierung oder Teilpensionierung entsteht. Mit dieser Bestimmung soll vor allem möglichen Missbräuchen bei im Ausland wohnhaften Rentenberechtigten begegnet werden.

6.2.3.2. Invalidenleistungen (Art. 33 - 38)

Die Invalidenrente wird nicht mehr lebenslänglich ausgerichtet, sondern im Alter 63 durch die Altersrente abgelöst. Für die meisten Versicherten ändert sich mit der Ablösung der Invalidenrente bezüglich der Rentenhöhe nichts. Versicherte aber, die zum Zeitpunkt der Invalidierung zu einem tieferen Rentensatz als 40 Prozent versichert waren, wird die Altersrente ausgehend vom damals versicherten Rentensatz berechnet, wobei die Invaliditätsjahre als Versicherungsjahre angerechnet werden. Damit wird sichergestellt, dass aktive Versicherte und Invalidenrentnerinnen bzw. -rentner beim Bezug der Altersleistungen gleich behandelt werden.

Leistungen für Berufsinvalidität gewährt die Kasse nur noch auf Antrag der Arbeitgeberin, die auch die entsprechenden Kosten zu übernehmen hat. Als Voraussetzung für einen Leistungsanspruch muss die versicherte Person nebst fünf (bisher zehn) Beitragsjahren auch das 48. Altersjahr vollendet haben. Falls sich Versicherte Eingliederungsmassnahmen entziehen oder widersetzen, kann die Kasse eine Rente verweigern.

6.2.4. Leistungen im Beitragsprimat (Art. 55 - 59)

Die Leistungen im Beitragsprimat berechnen sich nach dem vorhandenen Sparguthaben. Die entsprechenden Umwandlungssätze sind im Anhang 6 PVV festgeschrieben.

Zur Berechnung von Invalidenleistungen wird das Sparguthaben mit dem festgelegten Projektionszinssatz (Anhang 7 PVV) auf das Alter 63 hochgerechnet, wobei die Rente analog dem Leistungsprimat 61,2 Prozent des versicherten Lohns nicht übersteigen darf.

6.2.5. Finanzierung (Art. 60 und 61)

6.2.5.1. Technische Grundlagen und technischer Zinssatz (Anhang 7 PVV; Beilage 3 zum Vortrag)

Die technischen Grundlagen und der technische Zinssatz sind zentrale Grössen zur Berechnung der Beiträge und Leistungen, zur Festlegung von Kürzungssätzen oder zur Bestimmung des notwendigen Deckungskapitals. Gemäss Artikel 3 PVOV ist die Verwaltungskommission für die Wahl dieser Berechnungsgrundlagen zuständig. Diese sind im Anhang 7 PVV aufgeführt. Zur Festlegung des technischen Zinssatzes ist ab 1. Januar 2012 zudem die Fachrichtlinie (FRP) 4 der schweizerischen Kammer der Pensionskassen-Experten verbindlich zu berücksichtigen.

Obschon der technische Referenzzinssatz gemäss den Fachrichtlinien im Jahr 2010 noch bei 4,25 Prozent liegt, muss davon ausgegangen werden, dass sich dieser aufgrund des historisch tiefen Zinsniveaus und den mässigen Erträgen auf den Anlagen in den kommenden Jahren deutlich reduzieren wird. Die Verwaltungskommission hat deshalb einstimmig beschlossen, mit Inkrafttreten des neuen Reglements einen technischen Zinssatz von 3,75 statt wie bisher 4 Prozent anzuwenden. Die weitere Entwicklung an den Finanzmärkten wird zeigen, ob allenfalls weitere Zinsschritte notwendig werden.

Mitte Dezember 2010 wurden die neusten versicherungstechnischen Grundlagen BVG 2010 publiziert, die gesamtschweizerisch gelten. Die PVK hat zur Berechnung ihrer *Leistungsverpflichtungen* diese Grundlagen mit dem Jahresabschluss 2010 erstmals angewendet. Mit den neuen Kassenbestimmungen wird auch die *Finanzierung* der PVK an die neue technische Grundlage angepasst. Diese basiert auf den Erfahrungsjahren 2005 bis 2009. Aus diesem Grund werden die BVG 2010 Grundlagen auf das Jahr 2013 projiziert (P2013). Für die künftige Steigerung der Lebenserwartung muss die Kasse aber weiterhin zusätzliche Mittel zurückstellen (Rückstellung Grundlagenwechsel).

6.2.5.2. Beiträge (Anhang 1 PVV; Beilage 3 zum Vortrag)

Die Beiträge im Anhang 1 PVV unterteilen sich neu in einen Spar- und einen Kostenbeitrag. Während mit dem Sparbeitrag das Altersguthaben zur Finanzierung der Altersleistungen geöffnet wird, dient der Kostenbeitrag zur Finanzierung der Risikoleistungen bei Tod und Invalidität, der AHV-Überbrückungsrente, der Verwaltungskosten und der Kosten des Sicherheitsfonds.

Der Sparbeitrag wird neu ab dem 25. Altersjahr erhoben. Die Sparbeiträge werden zudem nach Alter abgestuft, um dem effektiven Aufbau des Alterssparkapitals besser Rechnung zu tragen. Damit können die Vorsorgekosten über das Ganze gesehen reduziert und insbesondere die Ergänzung des Vorsorgekapitals auf den Mindestbetrag gemäss Artikel 17 des Bundesgesetzes vom 17. Dezember 1993 über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (FZG; SR 831.42) entlastet werden. Die Altersstaffelung wurde so gewählt, dass die Mehrbelastung gegenüber den heutigen Beiträgen für Versicherte nie mehr als 0,75 Prozent beträgt. Versicherte, die jünger als 42 sind, erfahren jedoch eine Entlastung von bis zu 2,25 Prozent bei den ordentlichen Beiträgen. Bei Versicherten unter 25 Jahren ist die Entlastung durch den Wegfall des Sparbeitrags sogar deutlich höher.

Die Arbeitgeberinnen profitieren je nach Altersstruktur ihrer Mitarbeitenden unterschiedlich von der Entlastung bei den ordentlichen Beiträgen. Versicherte über 47 Jahre werden bis zu 0,75 Lohnprozente teurer. Bei den übrigen Mitarbeitenden ergibt sich je nach Alter eine kleinere oder grössere Entlastung.

Basierend auf den neuen Finanzierungsgrundsätzen des nPVR, erhebt künftig die PVK Lohn-erhöhungsbeiträge nicht nur auf individuellen oder generellen Lohnanpassungen, sondern auch auf teuerungsbedingten Lohnerhöhungen. Auch die Nachzahlungen werden für die Versicherten nach Alter abgestuft erhoben, um den effektiven Kosten besser Rechnung zu tragen.

Die Erhöhungsbeiträge für Versicherte bewegen sich zwischen 25 und 370 Prozent. Wobei nur 60-Jährige und älter mehr als 100 Prozent der Erhöhung des versicherten Lohns bezahlen. Bei dieser Altersgruppe können Lohnerhöhungen deshalb vorübergehend zu einem tieferen Nettolohn führen. Dieser temporären Lohneinbusse steht jedoch ein unmittelbarer finanzieller Nutzen in Form einer lebenslänglichen Rentenerhöhung gegenüber.

6.2.5.3. Finanzierung der Berufsinvaliditätsrente durch die Arbeitgeberinnen (Art. 35 - 38)

Die PVK hat wie bisher die Möglichkeit, Leistungen im Rahmen der Berufsinvalidität zu erbringen, wobei nebst zehn Beitragsjahren auch eine Alterslimite von 48 Jahren als zwingende Voraussetzung gilt. Berufsinvaliditätsrenten werden auf Antrag der Arbeitgeberin durch die PVK geprüft und gesprochen. Die jährlich anfallenden Kosten werden der entsprechenden Arbeitgeberin durch die PVK jährlich in Rechnung gestellt.

Damit hat die Arbeitgeberin weiterhin ein wichtiges soziales Instrument in der Hand, um langjährigen Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Problemen eine soziale Lösung anbieten zu können, für den Fall, dass trotz Umplatzierungsbemühungen oder anderen beruflichen Massnahmen eine Weiterbeschäftigung nicht mehr möglich ist und die Invalidenversicherung keine oder nur eine geringfügige Erwerbsunfähigkeit anerkennt. Mit der direkten Kostenübernahme durch die Arbeitgeberin ist auch sichergestellt, dass Mitarbeitende mit Leistungseinschränkungen nicht über den Weg der Berufsinvalidität zu Lasten der Kasse invalidiert werden.

6.2.5.4. Beitragsprimat (Anhang 1 PVV; Beilage 3 zum Vortrag; Art. 53)

Die Beiträge im Beitragsprimat entsprechen den ordentlichen Beiträgen im Leistungsprimat, mit dem Unterschied, dass im Beitragsprimat keine Lohnerhöhungsbeiträge anfallen. Zur Versicherung von Lohnbestandteilen wäre es denkbar, dass künftig auch tiefere Sparbeiträge erhoben werden. Die Verwaltungskommission will in dieser Frage aber zuerst die konkreten Bedürfnisse der angeschlossenen Organisationen abwarten.

Die Verzinsung im Beitragsprimat entspricht dem von der Verwaltungskommission festgelegten technischen Zinsfuss und nicht dem BVG-Mindestzinssatz. Damit soll eine Gleichbehandlung der Versicherten im Leistungs- und Beitragsprimat sichergestellt werden. Falls die Kasse den technischen Zinsfuss längerfristig nicht erwirtschaften könnte, wären auch alle Versicherten, unabhängig von der Primatzugehörigkeit, gleichermassen von Sanierungsmassnahmen betroffen.

6.3. Personalvorsorge-Organisationsverordnung (PVOV) (Beilage 4 zum Vortrag)

6.3.1. Inhalt

In der Personalvorsorge-Organisationsverordnung regelt die Verwaltungskommission im Detail die Aufgaben und Kompetenzen der verschiedenen Organe, die im nPVR festgehalten sind. Unter den Verwaltungsgrundsätzen sind zudem Ausführungs- und Umsetzungsbestimmungen zur ASIP-Charta (ASIP: Schweizerischer Pensionskassenverband) sowie zu den Integritäts- und Loyalitätsbestimmungen des BVG aufgeführt.

6.3.2. Verwaltungskommission (Art. 2 und 3)

Die Bestimmungen des heutigen PVR bezüglich Organisation der Verwaltungskommission werden weitgehend in die neue PVOV übernommen. Eine Änderung ergibt sich bei Stimmengleichheit in der Verwaltungskommission. Anstelle der bisher vorgesehenen Schiedsperson erhält neu die Präsidentin oder der Präsident der Verwaltungskommission den Stichentscheid. Nachdem das Präsidium paritätisch zwischen der Vertretung der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden wechselt, kann die Verordnung anstelle eines aufwändigen Schiedsverfahrens den Stichentscheid vorsehen. In der Praxis musste die PVK bis heute noch nie eine Schiedsperson anrufen.

Der Aufgabenkatalog des obersten paritätischen Organs ist weitgehend identisch mit dem neuen Artikel 51a BVG und umschreibt detailliert die der Verwaltungskommission zugeordneten Aufgaben und Kompetenzen.

6.3.3. Anlagekomitee (Art. 4 - 7)

Das Anlagekomitee ist neu auch ein Organ der PVK. Die Aufgaben und Kompetenzen werden deshalb direkt in der PVOV und nicht mehr in den Anlagerichtlinien geregelt. Die Bestimmungen zur Zusammensetzung, zu den Aufgaben und zur Organisation des Anlagekomitees wurden weitgehend aus den bereits bestehenden Anlagerichtlinien übernommen.

6.3.4. Geschäftsstelle (Art. 8 - 10)

Durch die administrative Verselbständigung der Geschäftsstelle (Abkoppelung vom Personalamt) wird das Problem der de facto Doppelunterstellung der Kassenverwaltung unter die Direktion FPI und die Verwaltungskommission gelöst und es werden klarere Führungsstrukturen geschaffen. Die Aufgaben und Kompetenzen der Geschäftsstelle bleiben unter den neuen Strukturen jedoch weitgehend identisch.

6.3.5. Verwaltungsgrundsätze (Art. 11 - 20)

Die in der Verordnung festgehaltenen Loyalitäts- und Integritätsvorschriften basieren auf den neuen Governance- und Transparenzbestimmungen des BVG, die am 1. Juli 2011 in Kraft gesetzt wurden. Die Personalvorsorgekasse hat sich als Mitglied des Schweizerischen Pensionskassenverbands (ASIP) zudem zur Umsetzung der ASIP-Charta verpflichtet.

Unter den weiteren Grundsätzen werden speziell ein angemessenes Controlling und die Qualitätssicherung als wichtige Verwaltungsgrundsätze hervorgehoben.

Zur Entschädigung der Mitglieder der Verwaltungskommission und des Anlagekomitees sind in Artikel 21 PVOV einige Grundsätze festgehalten. Die konkreten Ansätze zur Entschädigung (Anhang 1 PVOV) legt die Verwaltungskommission zu einem späteren Zeitpunkt fest, wenn mit der Umsetzung der neuen Strukturen auch die konkrete Belastung der Mitglieder der Verwaltungskommission bzw. des Anlagekomitees besser abschätzbar werden.

7. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

Die einzelnen Bestimmungen der neuen Erlasse werden in den beiliegenden Erlasstexten erläutert (Beilagen 1, 2 und 4 zum Vortrag).

8. Finanzielle Folgen

8.1. Auswirkungen des neuen Versicherungsplanes

8.1.1. Allgemeines

Der neue Vorsorgeplan der PVK gemäss nPVR und dazugehöriger PVV hat mehrere finanzielle Auswirkungen bezüglich Finanzierung der Leistungen (ordentliche Beiträge und Lohnerhöhungsbeiträge), aber auch bezüglich Höhe der Altersleistungen beim vorzeitigen Altersrücktritt. Obschon die im nPVR vorgeschlagenen Änderungen eher eine finanzielle Entlastung für die Versicherten und Arbeitgeberinnen bewirken, resultiert durch die Einführung der neuen technischen Grundlagen BVG 2010 (P2013) und der Senkung des technischen Zinssatzes unter dem Strich eine Mehrbelastung der Versicherten und Arbeitgeberinnen. Die mit der Umstellung der technischen Grundlagen einhergehende Kostensteigerung würde aber auch mit den heutigen Kassenbestimmungen wirksam.

8.1.2. Ordentliche Beiträge

Mit den neu nach Alter abgestuften Beiträgen ergeben sich für die Versicherten teilweise deutliche Veränderungen. Die Entlastung bei den 25-Jährigen beträgt 2,25 Prozent des versicherten Lohns. Mit steigendem Alter reduziert sie sich und ab 43 übersteigen die neuen Beiträge die bisherigen. Für die Altersgruppe ab 49 beträgt die maximale Einbusse 0,75 Prozent des versicherten Lohns. Noch nicht 25-jährige Versicherte zahlen mit dem Wegfall des Sparbeitrags nur noch ordentliche Beiträge von 1,6 statt 8,25 Prozent des versicherten Lohns.

Für die Arbeitgeberinnen ergeben sich - je nach Altersstruktur des Versichertenbestands - ebenfalls unterschiedliche Mehrbelastungen. Gemäss Anhang 1 PVV liegen die Beiträge der Arbeitgeberinnen bis Alter 46 der Angestellten unter den bisherigen 14,25 Prozent. Der maximale Beitrag (ab Alter 49) steigt von heute 14,25 auf 15 Prozent des versicherten Lohns.

Vergleichstabelle ordentliche Beiträge (bisher – neu)

Alter	Beitrag Versicherte bisher	Beitrag Versicherte neu	Differenz	Beitrag Arbeitgeberin bisher	Beitrag Arbeitgeberin neu	Differenz
18	8.25%	1.60%	-6.65%	14.25%	2.30%	-11.95%
19	8.25%	1.60%	-6.65%	14.25%	2.30%	-11.95%
20	8.25%	1.60%	-6.65%	14.25%	2.30%	-11.95%
21	8.25%	1.60%	-6.65%	14.25%	2.30%	-11.95%
22	8.25%	1.60%	-6.65%	14.25%	2.30%	-11.95%
23	8.25%	1.60%	-6.65%	14.25%	2.30%	-11.95%
24	8.25%	1.60%	-6.65%	14.25%	2.30%	-11.95%
25	8.25%	6.00%	-2.25%	14.25%	9.00%	-5.25%
26	8.25%	6.10%	-2.15%	14.25%	9.15%	-5.10%
27	8.25%	6.20%	-2.05%	14.25%	9.30%	-4.95%
28	8.25%	6.30%	-1.95%	14.25%	9.45%	-4.80%
29	8.25%	6.40%	-1.85%	14.25%	9.60%	-4.65%
30	8.75%	6.50%	-2.25%	14.25%	9.75%	-4.50%
31	8.75%	6.60%	-2.15%	14.25%	9.90%	-4.35%
32	8.75%	6.70%	-2.05%	14.25%	10.05%	-4.20%
33	8.75%	6.80%	-1.95%	14.25%	10.20%	-4.05%
34	8.75%	7.00%	-1.75%	14.25%	10.50%	-3.75%
35	8.75%	7.20%	-1.55%	14.25%	10.80%	-3.45%
36	8.75%	7.40%	-1.35%	14.25%	11.10%	-3.15%
37	8.75%	7.60%	-1.15%	14.25%	11.40%	-2.85%
38	8.75%	7.80%	-0.95%	14.25%	11.70%	-2.55%
39	8.75%	8.00%	-0.75%	14.25%	12.00%	-2.25%
40	8.75%	8.20%	-0.55%	14.25%	12.30%	-1.95%
41	8.75%	8.40%	-0.35%	14.25%	12.60%	-1.65%
42	8.75%	8.60%	-0.15%	14.25%	12.90%	-1.35%
43	8.75%	8.80%	0.05%	14.25%	13.20%	-1.05%
44	8.75%	9.00%	0.25%	14.25%	13.50%	-0.75%
45	9.25%	9.20%	-0.05%	14.25%	13.80%	-0.45%
46	9.25%	9.40%	0.15%	14.25%	14.10%	-0.15%
47	9.25%	9.60%	0.35%	14.25%	14.40%	0.15%
48	9.25%	9.80%	0.55%	14.25%	14.70%	0.45%
49	9.25%	10.00%	0.75%	14.25%	15.00%	0.75%
50	9.25%	10.00%	0.75%	14.25%	15.00%	0.75%
51	9.25%	10.00%	0.75%	14.25%	15.00%	0.75%
52	9.25%	10.00%	0.75%	14.25%	15.00%	0.75%
53	9.25%	10.00%	0.75%	14.25%	15.00%	0.75%
54	9.25%	10.00%	0.75%	14.25%	15.00%	0.75%
55	9.25%	10.00%	0.75%	14.25%	15.00%	0.75%
56	9.25%	10.00%	0.75%	14.25%	15.00%	0.75%
57	9.25%	10.00%	0.75%	14.25%	15.00%	0.75%
58	9.25%	10.00%	0.75%	14.25%	15.00%	0.75%
59	9.25%	10.00%	0.75%	14.25%	15.00%	0.75%
60	9.25%	10.00%	0.75%	14.25%	15.00%	0.75%
61	9.25%	10.00%	0.75%	14.25%	15.00%	0.75%
62	9.25%	10.00%	0.75%	14.25%	15.00%	0.75%
63	9.25%	10.00%	0.75%	14.25%	15.00%	0.75%
64	9.25%	10.00%	0.75%	14.25%	15.00%	0.75%

8.1.3. Lohnerhöhungsbeiträge

Bei den Lohnerhöhungsbeiträgen ergibt sich eine Mehrbelastung, indem künftig auch für teuerungsbedingte Lohnanpassungen die nach Alter abgestuften ordentlichen Lohnerhöhungsbeiträge geschuldet sind. Während die jüngsten Versicherten bisher 50 Prozent der Erhöhung des versicherten Lohns als Nachzahlung leisteten, werden diese künftig noch mit 25 Prozent belastet. Für die Altersgruppe zwischen Alter 35 und 44 ergibt sich keine Veränderung. Ab Alter 45 steigen die Lohnerhöhungsbeiträge auf 75 Prozent und ab Alter 55 auf 100 Prozent. Ab Alter 60 bezahlt das Mitglied die Differenz zum Beitrag der Arbeitgeberinnen, der auf 641 Prozent der Erhöhung des versicherten Lohns plafoniert ist. In diesen Fällen übersteigt der Lohnerhöhungsbeitrag die effektive Lohnerhöhung und führt damit während einem Jahr zu einem tieferen Nettolohn. Dies scheint zumutbar, denn die betroffenen Personen stehen kurz vor der Pensionierung und haben mit der lebenslänglichen Erhöhung ihres Rentenanspruchs einen unmittelbaren Nutzen.

Vergleichstabelle Lohnerhöhungsbeiträge Versicherte (bisher - neu)

Alter	Versicherte bisher	Versicherte neu
bis 25	50 %	0 %
26 – 34	50 %	25 %
35 – 44	50 %	50 %
45 – 54	50 %	75 %
55 – 59	50 %	100 %
60 - 63	50 %	155 % - 370 %

Die frankenmässigen Auswirkungen der neuen Beiträge und Lohnerhöhungsbeiträge auf die Gesamtbelastung der Versicherten und der Arbeitgeberinnen sind in Kapitel 8.3 dargestellt.

8.1.4. Vorzeitige Pensionierungen

Die von der Verwaltungskommission neu festgelegten Kürzungssätze der Altersrente bei vorzeitigen Pensionierungen (Anhang 4 PVV) basieren auf den versicherungstechnischen Kosten. Somit sind vorzeitige Pensionierungen in Zukunft für die Kasse kostenneutral. Wer die Pensionierung vor dem 63. Altersjahr beansprucht, wird mit der neuen Regelung eine wesentlich höhere Kürzung der Altersrente in Kauf nehmen müssen als bisher:

Vorzeitige Pensionierung im Alter	Bisherige Kürzung nach Art. 29 Abs. 2 PVR	Neue Kürzung nach Anhang 4 PVV
58	27,0 %	39,6 %
59	21,6 %	33,2 %
60	16,2 %	26,1 %
61	10,8 %	18,2 %
62	5,4 %	9,3 %

Die vorfinanzierte AHV-Überbrückungsrente wird neu über die ordentlichen Beträge von Versicherten und Arbeitgeberinnen gemeinsam finanziert. Die Finanzierung erfolgt im Umlageverfahren und wird regelmässig an die effektiven Kosten angepasst. Damit entfällt die bisherige Garantie der Arbeitgeberinnen, das Defizit des AHV-Überbrückungsrentenfonds zu begleichen.

Die ergänzende AHV-Überbrückungsrente dient dazu, die fehlende Leistung zwischen der AHV-Rente und der vorfinanzierten AHV-Überbrückungsrente der Kasse auf individueller Ba-

sis abzudecken. Die Finanzierung erfolgt wie bisher durch eine entsprechende Kürzung der Altersrente bei Erreichen des AHV-Rücktrittsalters. Der Kürzungssatz basiert auf den versicherungstechnischen Kosten. Die Kürzung der monatlichen Altersrente auf der Summe der bezogenen Überbrückungsrenten erhöht sich folglich von heute 0,45 auf 0,565 Prozent.

In der Tabelle „Berechnungsbeispiele (Männer/Frauen) für vorzeitige Pensionierung“ (Beilage 5) sind konkrete Berechnungsbeispiele gemäss alter und neuer Regelung mit den Auswirkungen auf die Gesamtleistungen bei vorzeitiger Pensionierung mit einem versicherten Lohn von Fr. 50 000.00 dargestellt. Während die Leistungsreduktion bei einer vorzeitigen Pensionierung im Alter 62 noch moderat ausfällt, muss bei Pensionierungen im Alter 61 gegenüber heutiger Regelung mit einer über 7 Prozent tieferen Rente gerechnet werden, bei einer Pensionierung im Alter 60 fällt die Rente bereits rund 12 Prozent tiefer aus. Die prozentuale Reduktion der Altersrente erhöht sich zudem mit dem Einkommen, was bedeutet, dass tiefere Einkommen geringere Einbussen in Kauf nehmen müssen.

8.1.5. Besitzstandgarantien

Der neue Versicherungsplan und die neuen Beiträge haben keinen direkten Einfluss auf den Deckungsgrad der Kasse. Künftig sollte allerdings bereits eine Zielrendite von rund 4 statt 5 Prozent zu einem stabilen Deckungsgrad führen. Die Besitzstandgarantien im Zusammenhang mit der Planumstellung führen bei der PVK auf die nächsten fünf Jahre verteilt zu Kosten von rund 5 Mio. Franken. Mit der gestaffelten Einführung der neuen Kürzungssätze und der Regelung der vorfinanzierten AHV-Überbrückungsrente schlagen sich die Kosteneinsparungen erst nach etwa drei Jahren voll in der Rechnung der Kasse nieder.

Die eingeschränkte Besitzstandgarantie der Frauen (Garantiefrauen Alter 62) wird die Kasse mit maximal 1,4 Mio. Franken belasten und läuft spätestens sieben Jahre nach Einführung des neuen Reglements aus.

8.2. *Kosten der neuen technischen Grundlagen sowie der Senkung des technischen Zinssatzes*

Die Verwaltungskommission hat mit den neuen reglementarischen Grundlagen gleichzeitig eine Reduktion des technischen Zinssatzes von 4 auf 3,75 Prozent beschlossen. Dies wirkt sich auf den Deckungsgrad direkt aus, da mit der Senkung des technischen Zinssatzes um 0,25 Prozent die Verpflichtungen der Kasse um rund 2,5 Prozent steigen. Diesen Rückgang im Deckungsgrad will die Kasse aus eigenen Mitteln auffangen.

Mit der Senkung des technischen Zinssatzes ändern sich auch die versicherungstechnischen Grundlagen zur Berechnung der Beiträge, Lohnerhöhungsbeiträge und Kürzungssätze beim vorzeitigen Altersrücktritt. Die beschlossene Senkung des Zinssatzes erhöht die ordentlichen Beiträge insgesamt um rund 0,3 Prozent des versicherten Lohns. Auf einer versicherten Lohnsumme von 230 Mio. Franken bedeutet dies eine Erhöhung der Beiträge für Versicherte und Arbeitgeberinnen von insgesamt Fr. 690 000.00 pro Jahr.

Die weitere Entwicklung bezüglich Verzinsung des Deckungskapitals wird die Verwaltungskommission laufend verfolgen. Sie schliesst für die Zukunft weitere Zinsschritte nicht aus.

Der grösste Teil der Mehrkosten aus der Reglementsrevision ist aber auf die Anpassung der technischen Grundlagen von EVK 2000 auf die BVG 2010-Grundlagen mit Projektionsjahr 2013 zurückzuführen. Modellrechnungen gehen davon aus, dass das notwendige Deckungskapital bei einem Grundlagenwechsel EVK 2000 auf BVG 2010 je nach Kassenstruktur um etwa 5 Prozent steigt. Folglich muss auch mit rund 5 Prozent höheren Kosten zur Finanzie-

rung der längeren Lebenserwartung gerechnet werden. Den Anstieg des Deckungskapitals kann die Kasse aus den in der Vergangenheit gebildeten Rückstellungen in etwa auffangen. Zur Bildung des künftigen Deckungskapitals müssen die Beiträge aber entsprechend angepasst werden.

8.3. Finanzielle Auswirkungen auf Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmende

Die Gesamtbelastung für die Arbeitgeberinnen und Versicherten werden unter der neuen Vorsorgeregelung künftig verstärkt von der Lohnentwicklung abhängen. Beilage 6 zum Vortrag zeigt einen Beitragsvergleich zwischen dem bisherigen und dem neuen Reglement unter Annahme eines Teuerungsausgleichs von 1 Prozent und einem individuellen Lohnanstieg, der sich mit zunehmendem Alter reduziert (von 4 auf 1 Prozent). Die bei der PVK angeschlossenen Unternehmen haben im Durchschnitt der letzten zehn Jahre jährlich eine Teuerung von 0,9 Prozent ausgerichtet. Bei der Stadt liegt dieser Wert mit 1,1 Prozent leicht höher. Die Modellannahmen bezüglich individuellen Lohnanstiegs basieren auf den Daten, die im Jahr 2006 beim städtischen Personal erhoben wurden.

Unter diesen Annahmen steigt die Gesamtbelastung aus Beiträgen und Lohnerhöhungsbeiträgen um rund 2,6 Mio. Franken oder 4,3 Prozent der Gesamtkosten. Eine generelle Lohnerhöhung um 1 Prozent löst zusätzliche Kosten von rund 6,1 Mio. Franken aus, die zu rund drei Vierteln durch die Arbeitgeberinnen und zu einem Viertel durch die Versicherten zu finanzieren sind.

Gestützt auf die Finanzierungsgrundsätze des neuen Kassenreglements sieht die PVV bei den ordentlichen Beiträgen ein Verhältnis von 60 Prozent für die Arbeitgeberinnen und 40 Prozent für die Versicherten vor. Da die Lohnerhöhungsbeiträge bei den Versicherten bis Alter 59 maximal 100 Prozent der Erhöhung des versicherten Lohns betragen, kann sich je nach Lohnentwicklung eine prozentual höhere Belastung der Arbeitgeberin als bisher ergeben. Diese Verschiebung lässt sich insofern gut begründen, als die Versicherten bei den ordentlichen Beiträgen im Gegensatz zu den Arbeitgeberinnen deutlich mehr bezahlen und über die reduzierten Leistungen beim vorzeitigen Altersrücktritt einen wesentlichen Teil zur Schliessung der Finanzierungslücken beitragen.

PVR (bisher)	Arbeitgeberinnen			
	Versicherte	Stadt	Angeschlossen. Organisationen	Total
ordentl. Beitrag (inkl. UeR) in Fr.	20 694 486	19 810 945	12 955 716	53 461 147
Lohnerhöhungsbeitrag in Fr.	2 034 074	4 138 929	2 925 861	9 098 864
Total in Fr.	22 728 560	23 949 874	15 881 577	62 560 011
Defizitgarantie UeR-Fonds (Rechnung 2010) in Fr.			2 722 317	
<i>In Prozent d. Gesamtbeiträge</i>	<i>36,3 %</i>	<i>63,7 %</i>		

nPVR/PVV (neu)	Arbeitgeberinnen			
	Versicherte	Stadt	Angeschlossen. Organisationen	Total
Beitrag in Fr.	20 217 423	18 094 527	12 226 456	50 538 406
Lohnerhöhungsbeitrag in Fr.	3 652 658	6 418 174	4 606 449	14 677 281
Total in Fr.	23 870 081	24 512 701	16 832 905	65 215 687

<i>In Prozent d. Gesamtbeiträge</i>	<i>36,6 %</i>	<i>63,4 %</i>	
-------------------------------------	---------------	---------------	--

Je nach Altersstruktur fällt die Veränderung bei den Beiträgen für die Arbeitgeberinnen unterschiedlich aus (siehe Beilage 6 zum Vortrag). Während die Stadt insgesamt mit rund 2,8 Prozent mehr belastet wird, erhöhen sich bei den angeschlossenen Organisationen - aufgrund des höheren Durchschnittsalters ihres Versichertenbestands - die Arbeitgeberinnenbeiträge deutlich stärker. Namentlich BERNMOBIL und die ara region bern ag müssen mit 9 bzw. 12 Prozent höheren Beitragskosten rechnen.

Im Gegenzug fällt die bisher gemäss Artikel 74 Absatz 4 PVR geleistete Defizitgarantie des Fonds zur Finanzierung der AHV-Überbrückungsrente der Arbeitgeberinnen weg. Das in der Jahresrechnung der PVK ausgewiesene Defizit betrug im Jahr 2010 rund 2,7 Mio. Franken. Der Wegfall dieser Defizitdeckungsgarantie führt für die Arbeitgeberinnen somit zu einer Entlastung, die fast doppelt so hoch ausfällt wie die Mehrbelastung von 1,5 Mio. Franken aufgrund der neuen Beiträge und Lohnerhöhungsbeiträge.

Mit der neuen Regelung der Lohnerhöhungsbeiträge für teuerungsbedingte Lohnerhöhungen geht das Finanzierungsrisiko neu von der Kasse auf die Versicherten und Arbeitgeberinnen über. Dies wird bei steigenden Teuerungsraten bzw. bei höherem Teuerungsausgleich der Löhne zu einer Mehrbelastung gegenüber den heutigen Vorsorgekosten führen. Je höher die Lohnerhöhungsbeiträge ausfallen, umso höher liegt auch die prozentuale Belastung der Arbeitgeberinnen.

Da je nach Teuerungsentwicklung für die Arbeitgeberinnen von Jahr zu Jahr sehr unterschiedliche Lohnerhöhungsbeiträge anfallen, wird die PVK künftig die Möglichkeit zur Bildung von Arbeitgeberbeitragsreserven anbieten. Damit können Arbeitgeberinnen nach freiem Ermessen - beispielsweise in Jahren mit tiefer Teuerung - zusätzliche Beiträge an die Kasse überweisen, um in Jahren mit hoher Teuerung diese zur Finanzierung der Lohnerhöhungsbeiträge zu verwenden.

8.4. Finanzielle Auswirkungen auf die Stadt

Dank einer günstigen Altersstruktur kann die Stadt bei einer Lohnteuerung von 1 Prozent mit nur moderat höheren ordentlichen Beiträgen und Lohnerhöhungsbeiträgen für die Personalvorsorgekasse rechnen. Die jährliche Mehrbelastung beträgt rund Fr. 560 000.00 oder 2,4 Prozent der Gesamtkosten. Bei einem teuerungsbedingten Anstieg des versicherten Lohns von über 1 Prozent muss die Stadt allerdings mit zusätzlichen Lohnerhöhungsbeiträgen rechnen. Eine generelle Erhöhung des versicherten Lohns um 1 Prozent löst Lohnnachzahlungen von rund 3,6 Mio. Franken aus. Davon muss die Stadt als Arbeitgeberin rund drei Viertel oder 2,7 Mio. Franken übernehmen.

Die Stadt hat im Jahr 2010 bei der PVK Leistungen aus Berufsinvalidität in der Höhe von rund Fr. 230 000.00 bezogen. Mit der Neuregelung der Berufsinvalidität werden diese Kosten von der PVK künftig direkt der Arbeitgeberin belastet.

Der Anteil der Stadt an der Defizitgarantie des Fonds zur Finanzierung der AHV-Überbrückungsrente beträgt rund 1,7 Mio. Franken. Diese Garantie fällt mit den neuen Kassenbestimmungen weg. Schliesst man die Defizitgarantie als feste Leistung ein, ergibt sich für die Stadt bei der in den letzten Jahren tiefen Teuerungsentwicklung sogar eine Entlastung bei den Kosten für die Personalvorsorge von rund Fr. 850 000.00 jährlich.

Vergleich Kosten Personalvorsorge Stadt bisher - neu (in Franken)

	bisher	neu	Differenz
Ordentliche Beiträge	19 810 945	18 094 527	-1 716 418
Lohnerhöhungsbeiträge (inkl. 1 % Teuerung)	4 138 929	6 418 174	2 279 245
Kosten Berufsinvalidität	0	230 000	230 000
Defizitgarantie AHV-Überbrückungsrentenfonds	1 647 002	0	-1 647 002
Total	25 596 876	24 742 701	-854 175
<i>Zusatzkosten 1 % Lohnsteuerung</i>	<i>0</i>	<i>2 700 000</i>	<i>2 700 000</i>

9. Ergebnisse des Vernehmlassungsverfahrens*9.1. Eingaben*

Vom 2. März 2011 bis 6. Juni 2011 hat der Gemeinderat bei den im Stadtrat vertretenen politischen Parteien und bei den Personalverbänden eine Vernehmlassung zur Totalrevision des Personalvorsorgereglements durchgeführt.

Folgende im Stadtrat vertretenen Parteien haben fristgerecht eine Stellungnahme abgegeben:

- Evangelische Volkspartei Stadt Bern (EVP)
- FDP Die Liberalen Stadt Bern (FDP)
- Grüne Freie Liste der Stadt Bern (GFL)
- Grünes Bündnis Stadt Bern (GB)
- Grünliberale Stadt Bern (GL)
- SD Stadtsektion Bern (SD)
- SP Stadt Bern (SP)
- SVP Stadt Bern (SVP)

Mit Datum vom 22. Juni 2011 reichte die CVP Stadt Bern nachträglich noch eine Stellungnahme ein.

Die Personalverbände und Gewerkschaften haben eine gemeinsame Stellungnahme eingegeben, die von folgenden Verbänden unterzeichnet wurde:

- vpod Region Bern Städte, Gemeinden, Energie und vpod Region Bern (vpod)
- Gewerkschaftsbund Stadt Bern und Umgebung (SBG)
- Personalverband der Stadt Bern ((PV)
- Unia Sektion Bern (Unia)
- Verband Schweizerischer Polizeibeamter, Sektion Bern-Stadt (VSPB)

9.2. Stellungnahmen zu wichtigen Fragen

Nachstehend sind die wesentlichen Rückmeldungen zu den verschiedenen Revisionspunkten zusammengefasst.

9.2.1. Finanzierung

Das Ziel, systematische Finanzierungslücken im aktuellen Personalvorsorgereglement durch entsprechende Leistungskürzungen oder Beitragserhöhungen künftig konsequent zu schliessen, wird von allen Parteien und Personalverbänden im Grundsatz klar unterstützt. Zur vorgesehenen Aufteilung der ordentlichen Beiträge von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden im

Verhältnis 60:40 gehen die Meinungen teilweise auseinander. Während die SD die Beitragsaufteilung als luxuriös kritisiert, könnte sich das GB auch eine weitergehende Lösung zugunsten der Arbeitnehmenden vorstellen.

CVP, SD und FDP beurteilen die von der Verwaltungskommission geplante Senkung des technischen Zinssatzes von 4 auf 3,75 Prozent als ungenügend.

Dem ist aus Sicht der Verwaltungskommission entgegenzuhalten, dass Anpassungen im technischen Zinssatz nach Möglichkeit in kleinen Schritten vorzunehmen sind, damit in den versicherungstechnischen Berechnungen eine gewisse Kontinuität gewahrt bleibt. Die Kommission hat sich bei ihrem Zinsentscheid ausdrücklich vorbehalten, nach Bedarf zu einem späteren Zeitpunkt weitere Anpassungen vorzunehmen.

Die CVP findet es inakzeptabel, dass im IAFP weder die Kosten für die Umsetzung des gemeinderätlichen Vortrags noch für die Umsetzung einer fortführenden Sanierung mit einem künftigen Primatwechsel enthalten sind.

Die Personalverbände und das GB fordern, den Anteil der Arbeitnehmenden an den Lohnerhöhungsbeiträgen im Personalvorsorgereglement auf maximal 150 Prozent zu begrenzen. Die Festlegung der Lohnerhöhungsbeiträge liegt gemäss neuer Kompetenzordnung allerdings beim obersten paritätischen Organ. Die Verwaltungskommission entscheidet damit über die Lohnerhöhungsbeiträge und deren Aufteilung zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden. Der Gemeinderat erachtet es deshalb nicht als nötig, im PVR verbindliche Obergrenzen für den Anteil der Arbeitnehmenden zu fixieren.

9.2.2. Primatfrage

Diese Frage wird in der Vernehmlassung besonders kontrovers beurteilt. Die bürgerlichen Parteien, wie CVP, FDP, SVP und SD, fordern mit der Totalrevision den sofortigen Wechsel ins Beitragsprimat und beurteilen das Leistungsprimat als nicht mehr zeitgemäss. Dieses berge für die Arbeitgeberinnen zudem finanzielle Risiken. SP, GB und GFL sprechen sich demgegenüber zusammen mit den Personalverbänden klar gegen einen unmittelbaren Primatwechsel aus. Sie sind überzeugt, dass die Versicherten mit dem Leistungsprimat über eine attraktive und flexible Vorsorgelösung verfügen, und dass die hohen Umstellungskosten im Zusammenhang mit den Besitzstandsgarantien im heutigen Umfeld weder für Stadt noch für die angeschlossenen Organisationen finanzierbar sind.

Der Gemeinderat hat seine Haltung zum Primatwechsel im Zusammenhang mit der Behandlung der Motion Henri Beuchat (CVP)/Sonja Bietenhard (BDP): „Primatwechsel für die Personalvorsorgekasse der Stadt Bern zum Beitragsprimat“ dem Stadtrat bereits ausführlich dargelegt. Mit der Ablehnung der Motion am 7. Juli 2011 hat der Stadtrat mehrheitlich die Einschätzung des Gemeinderats geteilt.

Wenig hilfreich sind die Vorschläge von SVP, SD und FDP, als Übergangslösung für den Primatwechsel ein Zweikassensystem zu führen und nur Neueintretende im Beitragsprimat zu versichern. Mit einer solchen Lösung werden letztlich keine Besitzstandskosten eingespart, sondern sie werden einzig in die weitere Zukunft verlagert.

9.2.3. Vorsorgeplan

Die Erhöhung der Versicherungsdauer von 36 auf 38 Versicherungsjahre zur Erreichung des Rentenziels von 61,2 Prozent im Alter 63 wird einheitlich begrüsst. EVP, CVP, FDP, SVP und SD fordern jedoch zusätzlich eine generelle Anhebung des Rentenalters auf 65. Die FDP mo-

niert, dass mit der Öffnung der Rentenskala auf 40 Versicherungsjahre im Alter 65 sogar ein Leistungsausbau stattfindet. Die CVP vermisst, dass mit der Reglements-Revision nicht auch gleichzeitig ihr Antrag zur Erhöhung des Rücktrittsalters auf Alter 65 im Personalreglement umgesetzt wird.

Der Gemeinderat hat bereits im Vortrag ausführlich dargelegt, dass die Regelung im nPVR verschiedene personalrechtliche Lösungen bezüglich Rücktrittsalter zulassen muss; dies nicht zuletzt mit Blick auf die angeschlossenen Organisationen, deren Rücktrittsalter mehrheitlich in entsprechenden Gesamtarbeitsverträgen unabhängig von der Stadt geregelt ist. Er lehnt deshalb eine Anpassung der Rentenskala in Artikel 11 nPVR mit einer generellen Erhöhung des ordentlichen Rentenalters auf 65 klar ab.

Grundsätzlich auf Akzeptanz stösst die von der Verwaltungskommission vorgesehene moderate Altersstaffelung der Beiträge und Lohnerhöhungsbeiträge, um einerseits jüngere Versicherte zu entlasten und andererseits die Vorsorgekosten insgesamt zu senken.

9.2.4. Vorzeitige Pensionierung

Die GFL fordert, dass analog der Bauwirtschaft für physisch schwer Arbeitende spezielle Pensionierungsmodelle eingeführt werden, die eine volle Rente ab Alter 60 ermöglichen. Ein tieferes Rücktrittsalter für bestimmte Berufsgattungen wäre auch aus Sicht der EVP bedenkenswert. Die Personalverbände und SP fordern als Ausgleich zu den verschlechterten Bedingungen beim vorzeitigen Altersrücktritt flexiblere Regelungen im Personalreglement, um in begründeten Fällen einen Auskauf der Rentenkürzungen durch die Arbeitgeberinnen zu ermöglichen.

Beide Forderungen sind primär personalrechtlich zu lösen. Falls die Arbeitgeberinnen spezielle Pensionierungsmodelle wünschten, könnten diese bei entsprechender Finanzierung von der PVK auch umgesetzt werden. Allerdings wären die Abgrenzungsprobleme im Zusammenhang mit der Definition der versicherten Personalgruppen, die letztlich in den Genuss der speziellen Pensionierungsmodelle kommen, kaum befriedigend zu lösen: Die Gefahr ist gross, dass es aufgrund unterschiedlicher Pensionierungsmodelle für verschiedene Mitarbeitendenkategorien zu massiven Spannungen im Personalkörper kommen wird.

Die Personalverbände, die SP und das GB fordern, den Zeitraum für den Bezug der vorfinanzierten AHV-Überbrückungsrente von drei auf fünf Jahre zu erhöhen, da sich tiefere Lohneinkommen sonst kaum mehr eine vorzeitige Pensionierung leisten könnten.

Eine solche Massnahme würde jährliche Mehrkosten von rund Fr. 700 000.00 verursachen, d.h. die Beiträge müssten insgesamt um etwa 0,3 Beitragsprozente erhöht werden. Zudem ist es mehr als fraglich, ob diese Massnahme den Mitarbeitenden mit tiefen Löhnen wirklich etwas bringt. Bereits mit der heutigen, grosszügigen Regelung lassen sich erfahrungsgemäss eher die höheren, denn die tieferen Lohneinkommen vorzeitig pensionieren.

Aus den gleichen Überlegungen fordern die Personalverbände, die SP und das GB zusätzlich, die Kürzungssätze der Altersrente gemäss PVV Artikel 27 und Anhang 4 zu reduzieren.

Eine Reduktion der Kürzungssätze müsste ebenfalls über eine entsprechende Erhöhung der ordentlichen Beiträge kompensiert werden, damit nicht erneut systematische Finanzierungslücken entstehen. Der Gemeinderat befürchtet auch in diesem Fall, dass von einer solchen Regelung nicht primär die tieferen Lohneinkommen profitieren würden und lehnt deshalb „verbilligte“ Kürzungssätze bei vorzeitigen Alterspensionierungen klar ab.

9.2.5. Organisation

Die neue Kompetenzordnung zwischen Stadtrat und Verwaltungskommission als oberstes paritätisches Organ der Personalvorsorgekasse wurde in der Vernehmlassung von keiner Seite bestritten. Das GB wünscht jedoch, dass der Stadtrat oder die zuständige Kommission periodisch direkt von der Verwaltungskommission über den Geschäftsgang und die aktuelle Entwicklung der Verordnungsrevisionen orientiert wird.

Grundsätzlich ist dieses Anliegen berechtigt, wobei die Orientierung durch den Gemeinderat im Rahmen seiner Verbandsaufsicht erfolgen sollte. Im Personalvorsorgereglement wird deshalb ein neuer Artikel 35 „Informationen der politischen Behörden“ eingefügt.

Die FDP stellt im Zusammenhang mit der höheren Verantwortung der Verwaltungskommission die Frage der Haftungssituation von Organmitgliedern, namentlich der städtischen Angestellten.

Da die Haftungsfragen im übergeordneten Recht im BVG bzw. öffentlichem Recht festgelegt sind, ergibt sich auf Stufe nPVR kein Regelungsbedarf. Allerdings könnte sich in Zukunft, vor allem mit der vermehrten Verpflichtung von externen Fachpersonen in den Organen der PVK, die Frage einer Organhaftpflichtversicherung stellen. Der Abschluss einer solchen Versicherung würde in der Kompetenz der Verwaltungskommission liegen.

9.2.6. Leistungsgarantie/Gemeinschaftseinrichtung

Nicht in Frage gestellt wurde aufgrund der bestehenden Unterdeckung der Kasse die bestehende Leistungsgarantie der Stadt. Die SD möchte allerdings, dass diese bereits bei einem Deckungsgrad von 100 Prozent wegfällt.

Die FDP würde die Umwandlung der aktuellen Gemeinschaftseinrichtung in einer Sammeleinrichtung begrüßen, um mögliche Quersubventionierungen und Solidaritäten zwischen angeschlossenen Organisationen zu unterbinden. Die Personalverbände und GB begrüßen ausdrücklich die Beibehaltung der Gemeinschaftseinrichtung.

9.3. Weitere Anträge zu einzelnen Artikeln des Reglementsentwurfs

- Anschluss (nPVR Art.4)

Die Personalverbände fordern, dass die PVK grundsätzlich alle Gemeinwesen und öffentlich-rechtliche Körperschaften aufnehmen kann.

Für den Gemeinderat ist eine weitere Öffnung des Kreises der angeschlossenen Organisation keine Option, solange die Leistungsgarantie der Stadt besteht.

- Versicherte der PVK (nPVR Art. 5 Abs. 3)

Die Personalverbände fordern, dass ein Ausschluss einzelner Personengruppen von der Versicherung bei der PVK nur vorübergehend durch die Verwaltungskommission akzeptiert werden dürfe.

Der Gemeinderat ist mit diesem Einwand grundsätzlich einverstanden und hat in Artikel 5 Absatz 3 eine entsprechende Ergänzung vorgenommen.

- Versicherte Personen (nPVR Art. 8)

Das GB fordert, dass im Leistungsprimat auch Pensen, die kleiner sind, als 20 Prozent und „externe“ Pensen bei anderen Arbeitgebenden versichert werden können.

Der Gemeinderat lehnt eine solche Regelung nicht zuletzt aufgrund der weiterhin bestehenden Leistungsgarantie der Stadt ab. Anstellungen unter 20 Prozent mit einem fixen Be-

schäftigungsgrad gibt es in der Praxis kaum und - sofern der Mindestlohn gemäss BVG erreicht wird - werden diese im Beitragsprimat versichert.

- **Versicherter Lohn (nPVR Art. 9)**
Die Personalverbände und das GB fordern, dass der aktuelle Koordinationsabzug in der Höhe der maximalen AHV-Altersrente eingefroren wird, bis dieser den Koordinationsabzug gemäss BVG erreicht.
Der Gemeinderat hat diesen Vorschlag in den Reglementsentwurf aufgenommen, führt doch die Anpassung zu einer weiteren Angleichung ans BVG. Zudem bringt die Massnahme primär den tieferen Lohneinkommen schrittweise eine spürbare Verbesserung der Altersleistung. Artikel 9 nPVR wird entsprechend angepasst und mit Artikel 38 eine neue Übergangsbestimmung eingefügt.
- **Beitragspflichtiger Lohn (nPVR Art. 21 Abs. 2)**
Das GB fordert eine Bestimmung im nPVR, wonach die Verwaltungskommission sicherzustellen hat, dass die Versicherung von Lohnbestandteilen bei allen Versicherten gleich angewendet werden muss.
Der Gemeinderat hält fest, dass es Aufgabe der Sozialpartner ist, sich über die Versicherung von Lohnbestandteilen zu einigen. Die Verwaltungskommission muss und soll einzig die Einhaltung der Bestimmungen des BVG sicherstellen.
- **Sparguthaben und Leistungen (nPVR Art. 22 Abs. 2)**
Das GB möchte im nPVR festschreiben, dass im Beitragsprimat die Verzinsung des Altersguthabens zwingend dem technischen Zinssatz erfolgt.
Gemäss BVG liegt die Verzinsung des Sparguthabens in der Verantwortung des paritätischen Organs, weshalb von den BVG-Aufsichtsbehörden eine solche starre Regelung im nPVR kaum akzeptiert würde. Bisher hat die Verwaltungskommission mit Blick auf die Gleichbehandlung der Versicherten im Leistungs- und Beitragsprimat dies auch so gehandhabt und mit Artikel 53 PVV ist eine entsprechende Bestimmung vorgesehen.
- **Personal (nPVR Art. 28)**
Die Personalverbände, die SP und das GB verlangen, dass das Personal wie bisher öffentlich-rechtlich gemäss PRB und PVO angestellt wird. Aus ihrer Sicht gibt es keine zwingenden Gründe für eine privatrechtliche Anstellung gemäss den allgemeinen Vertragsbedingungen (AVB), die für das Personal eine erhebliche Verschlechterung bedeuten würden. Die Verwaltungskommission könnte in begründeten Fällen immer noch vom PRB und der PVO abweichen.
Verwaltungskommission wie Gemeinderat sprechen sich dafür aus, dass die Kasse selber durch die Verwaltungskommission als höchstem paritätischem Organ die Art der Anstellung für das Kassenpersonal festlegen soll. Die Anstellungsbestimmungen - ob öffentlich- oder privatrechtlich - müssen sich aber in jedem Fall am städtischen Personalrecht orientieren. Diese Regelung setzt klare Schranken und stellt die Kompatibilität mit dem städtischen Personal sicher, gibt aber gleichzeitig den nötigen Spielraum, um auch in begründeten Fällen abweichende Regelungen zum PRB oder zur PVO beschliessen zu können.
- **Zusammensetzung und Wahl Verwaltungskommission (nPVR Art. 29)**
Die Personalverbände, die SP und das GB möchten die Anzahl der Mitglieder der Verwaltungskommission von 12 auf 14 erhöhen, um die Ernennung der zusätzlichen Vertretungen der angeschlossenen Organisationen auszugleichen. Der Einsitz von externen Fachpersonen in die Verwaltungskommission soll auch in Zukunft möglich sein.

Das Verhältnis von vier Vertretungen angeschlossener Organisationen und acht Vertretungen der Stadt entspricht in etwa dem aktuellen Verhältnis der Versicherten. Im Interesse einer flexiblen Zusammensetzung der Verwaltungskommission kann die maximale Anzahl der Mitglieder jedoch auf 14 erhöht werden. Der Einsitz externer Fachpersonen ist zwar nicht mehr explizit im Reglement festgehalten. Mit der Bestimmung in Artikel 29 Absatz 2 ist dieser jedoch weiterhin zugelassen, wobei mindestens die Hälfte der Mitglieder der Verwaltungskommission aus Versicherten der PVK bestehen muss.

- **Übergangsregelung für die vorzeitige Pensionierung (nPVR Art. 40)**
Das GB verlangt, dass die Übergangsfristen gemäss Artikel 38 nPVR von drei auf vier Jahren verlängert werden.
Mit der vorgesehenen gestaffelten Einführung der neuen Kürzungssätze und Überbrückungsrentenregelung dauert es ab Inkraftsetzung des neuen Personalvorsorgereglements vier Jahre bis die neuen Reglementsbestimmungen vollumfänglich wirksam werden. Der Gemeinderat erachtet diese Frist für die Versicherten als angemessen, um sich auf die neuen Voraussetzungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Pensionierung einzustellen.

9.4. *Weitere Anträge zu einzelnen Artikeln der Verordnungen (Kompetenz Verwaltungskommission)*

- **Auszahlung der Leistungen (PVV Art. 10)**
Das GB fordert, dass aus familienrechtlicher Verpflichtung Zahlungen der PVK auch auf mehrere Konti möglich sein sollten.
Diesem Anliegen kann die Verwaltungskommission grundsätzlich zustimmen und wird die Verordnungsbestimmung anpassen.
- **Voraussetzungen für Berufsinvalidenleistungen (PVV Art. 35)**
Die Personalverbände und das GB möchten Mindestbeitragsdauer von 10 Jahren als Voraussetzung für den Anspruch auf Berufsinvalidität streichen.
Die Berufsinvalidität sollte primär älteren und langjährigen Mitarbeitenden vorbehalten bleiben, die gemäss IV zwar erwerbsfähig sind, jedoch an ihrem Arbeitsplatz oder einer anderen zumutbaren Tätigkeit nicht mehr oder nur noch teilweise eingesetzt werden können. Mit der Einführung der zusätzlichen Alterslimite kann die Mindestbeitragsdauer jedoch auf fünf Jahre reduziert werden. Letztlich liegt es im Ermessen der Arbeitgeberinnen Berufsinvaliditäten bei der PVK anzumelden.
- **Organisation (PVOV Art. 2)**
Personalverbände fordern, dass die Verwaltungskommission nur Anträge genehmigen kann, wenn auch mindestens ein Mitglied der Gegenseite zustimmt.
Grundsätzlich legt die Verwaltungskommission ihre Spielregeln bezüglich Abstimmung selbst fest. Bisher wurden die Entscheide mit einfachem Mehr gefällt, was in der Praxis auch nie Anlass zu Diskussionen gab. Mit einem paritätischen „Zweikammersystem“ würden in der Verwaltungskommission eher Fronten geschaffen als abgebaut.
- **Aufgaben Verwaltungskommission und Geschäftsstelle (PVOV Art. 3 und 8)**
Die Personalverbände, die SP und das GB vermissen im Aufgabenkatalog der Verwaltungskommission die Kontrolle der strategischen Ziele und Grundsätze. Zudem soll die Geschäftsstelle explizit mit der Umsetzung der strategischen Ziele und Grundsätze beauftragt werden.

Eine Ergänzung des Aufgabenkatalogs auf Stufe der Geschäftsstelle ist sinnvoll. Die Formulierung auf Stufe Verwaltungskommission übernimmt den Gesetzestext gemäss BVG, kann jedoch im Sinne der Antragsstellenden auch ergänzt werden.

10. Beratung des Geschäfts im Stadtrat

Der Gemeinderat und die Verwaltungskommission der Personalvorsorgekasse beantragen dem Stadtrat, die Vorlage durch eine nichtständige Kommission gemäss Artikel 71 Absatz 3 der Gemeindeordnung der Stadt Bern vom 3. Dezember 1998 (GO; SSSB 101.1) vorberaten zu lassen. Die Vorlage ist so komplex, dass der Gemeinderat anregt, diese nach Möglichkeit durch Stadträtinnen und Stadträte vorberaten zu lassen, die Kenntnisse im Gebiet der beruflichen Vorsorge aufweisen.

Antrag

1. Der Stadtrat nimmt Kenntnis vom Vortrag des Gemeinderats betreffend Totalrevision des Reglements vom 26. April 1990 über die Personalvorsorgekasse der Stadt Bern (Personalvorsorgereglement; PVR; SSSB 153.21).
2. Der Stadtrat beschliesst das neue Personalvorsorgereglement der Stadt Bern unter Vorbehalt der fakultativen Volksabstimmung gemäss Artikel 37 der Gemeindeordnung.
3. Der Gemeinderat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens.
4. Die Stadtkanzlei wird mit der Publikation beauftragt.

Bern, 31. August 2011

Der Gemeinderat

Beilagen:

Entwurf neues Personalvorsorgereglement der Stadt Bern	Beilage 1
Entwurf neue Personalvorsorgeverordnung der Stadt Bern	Beilage 2
Entwurf Anhang zur neuen Personalvorsorgeverordnung der Stadt Bern	Beilage 3
Entwurf neue Personalvorsorge-Organisationsverordnung der Stadt Bern	Beilage 4
Tabelle: Berechnungsbeispiele (Männer/Frauen) für vorzeitige Pensionierung	Beilage 5
Tabelle: Kostenvergleich bisheriges – neues Reglement	Beilage 6

xx. xxxxx 20xx	Kommentar
<p>Reglement</p> <p>über die Personalvorsorgekasse der Stadt Bern</p> <p>(Personalvorsorgereglement; PVR)</p> <p><i>Der Stadtrat von Bern,</i></p> <p>gestützt auf</p> <ul style="list-style-type: none"> – das Bundesgesetz vom 25. Juni 1982¹ über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge; – das Bundesgesetz vom 17. Dezember 1993² über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung; – auf Artikel 48 der Gemeindeordnung der Stadt Bern vom 3. Dezember 1998³; <p><i>beschliesst:</i></p>	
<p>1. Titel: Allgemeine Bestimmungen</p>	
<p>Art. 1 Gegenstand</p> <p>Dieses Reglement legt die Grundsätze und Eckwerte für die Durchführung der beruflichen Vorsorge durch die Personalvorsorgekasse der Stadt Bern (PVK) fest.</p>	<p><i>Die Regelungen im PVR beschränken sich auf die wichtigsten Grundsätze und Eckwerte. Die Verwaltungskommission erlässt basierend auf dem PVR eine Vorsorge- und Organisationsverordnung, welche die Einzelheiten zur Finanzierung und Umsetzung regeln.</i></p>

¹ BVG; SR 831.40

² FZG; SR 831.42

³ GO; SSSB 101.1

<p>Art. 2 Rechtsform und Zweck</p> <p>¹ Die PVK ist eine selbständige öffentlich-rechtliche Anstalt der Stadt Bern.</p> <p>² Sie ist rechtsfähig und im Handelsregister eingetragen.</p> <p>³ Sie versichert Behördenmitglieder und Mitarbeitende der der PVK angeschlossenen Arbeitgeberinnen gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod. Sie führt die berufliche Vorsorge gemäss BVG und FZG durch und ist im Register für die berufliche Vorsorge eingetragen.</p>	<p><i>Rechtsform und Zweck bleiben gleich wie bisher.</i></p> <p><i>Neu ist die PVK auch im Handelsregister eingetragen. Dies erleichtert den externen Geschäftsverkehr namentlich mit den Banken.</i></p>
<p>Art. 3 Selbständigkeitsbereich und rechtlicher Rahmen</p> <p>¹ Die PVK ist im Rahmen dieses Reglements und der damit verbundenen finanziellen Vorgaben in der Gestaltung ihrer Leistungen und deren Finanzierung wie auch in ihrer Organisation frei.</p> <p>² Die zwingenden Bestimmungen des Bundesrechts gehen diesem Reglement vor. Die übrigen bundesrechtlichen Bestimmungen werden angewendet, soweit dieses Reglement oder die Verordnungen der PVK keine eigenen Vorschriften enthalten.</p> <p>³ Die PVK erlässt im Rahmen dieses Reglements Verordnungen, insbesondere</p> <ol style="list-style-type: none"> a. zur Durchführung der beruflichen Vorsorge und deren Finanzierung; b. zur Organisation; c. zur Teilliquidation; d. zu den Rückstellungen und Reserven; e. zur Vermögensbewirtschaftung. 	<p><i>Mit dem PVR wird der Rahmen für die berufliche Vorsorge der städtischen und angeschlossenen Mitarbeitenden gesteckt. In diesem Rahmen kann die PVK ihre Kassenleistungen, deren Finanzierung und die Kassenorganisation autonom festlegen.</i></p> <p><i>Bei dieser Ausgangslage muss das Verhältnis zu den bundesrechtlichen Bestimmungen der BVG-Gesetzgebung geklärt werden.</i></p> <p><i>Die PVK kann neu Verordnungen zur Durchführung der beruflichen Vorsorge und deren Finanzierung sowie zur Organisation erlassen. Diese Bestimmungen waren bisher im PVR integriert.</i></p> <p><i>Für jede dieser Kompetenzdelegationen (Absatz 3 Buchstaben a bis e) wird eine separate Verordnung erlassen. Zuständig dafür ist die Verwaltungskommission der Kasse.</i></p>

<p>Art. 4 Anschluss</p> <p>¹ Die PVK kann die Mitarbeitenden anderer Organisationen aufnehmen, die mit der Stadt in ständiger und enger Verbindung stehen.</p> <p>² Mit Vereinbarungen sind die Organisationen zu verpflichten, ihre Mitarbeitenden nach dem Personalvorsorgereglement und den Personalvorsorgeverordnungen zu versichern sowie die finanziellen und organisatorischen Verpflichtungen zu erfüllen, die ihnen als Arbeitgeberinnen auferlegt sind.</p>	<p><i>Der Kreis der möglichen angeschlossenen Organisationen entspricht der heutigen Regelung.</i></p>
<p>Art. 5 Versicherte der PVK</p> <p>¹ Versicherte der PVK sind die</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Mitarbeitenden der Stadt Bern; b. Mitarbeitenden der angeschlossenen Organisationen; c. Mitglieder des Gemeinderats, soweit in einem Vorsorgereglement des Stadtrats keine besonderen Regelungen aufgestellt sind. <p>² Nicht versichert sind Mitarbeitende, die</p> <ol style="list-style-type: none"> a. ein befristetes Arbeitsverhältnis von höchstens drei Monaten eingehen; b. nebenberuflich tätig sind und bereits für eine hauptberufliche Erwerbstätigkeit nach BVG versichert sind oder im Hauptberuf eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben; c. im Sinn der Invalidenversicherung (IV) zu mindestens 70 Prozent invalid sind. <p>³ Die PVK kann in Absprache mit den angeschlossenen Organisationen einzelne Personalgruppen von der Versicherung ausnehmen, wenn sie diese vorübergehend bei einer anderen Vorsorgeeinrichtung im Rahmen der bundesrechtlichen Vorschriften versichern.</p>	<p><i>Der Kreis der von der PVK versicherten Personen entspricht der heutigen Regelung. Statt von Mitgliedern wird neu von Versicherten gesprochen. Dabei wird aber noch nichts über die Planzugehörigkeit gesagt. Diese wird in den Kapiteln 2 (Leistungsplan) und 3 (Beitragsplan) geregelt.</i></p> <p><i>Absatz 3 gibt der PVK die Möglichkeit mit angeschlossenen Organisationen separate Vereinbarungen zu treffen, um einzelne Personengruppen vorübergehend von der Versicherung bei der PVK auszunehmen. Dieser Absatz ist namentlich für die angeschlossenen Organisationen von Bedeutung, die beispielsweise durch Fusion oder eine Firmenübernahme neues Personal übernehmen und deren Versicherung für eine beschränkte Zeit bei der bestehenden Vorsorgeeinrichtung weiterführen möchten.</i></p> <p><i>Der Grundsatz, dass das gesamte Personal der angeschlossenen Organisationen bei der PVK zu versichern ist, soll damit aber nicht angetastet werden.</i></p>

2. Titel: Versicherte Leistungen und Finanzierung	
1. Kapitel: Allgemeines	
<p>Art. 6 Art der Leistungen</p> <p>¹ Die PVK richtet folgende Leistungen aus:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Altersleistungen: Altersrente, AHV-Überbrückungsrente, Alters-Kinderrente; b. Invalidenleistungen: Invalidenrente, Invalidenrente bei Berufsinvalidität, IV-Ersatzrente, Invaliden-Kinderrente; c. Hinterlassenenleistungen: Ehegatten- oder Lebenspartnerschaftsrente, Waisenrente; d. Todesfallkapital. <p>² Die PVK richtet Austrittsleistungen aus, wenn Versicherte die Kasse verlassen, bevor ein Vorsorgefall eintritt.</p>	<p><i>Die Leistungen bleiben im Wesentlichen gleich wie bisher. Neu wird zwischen der Invalidenrente und der Invalidenrente bei Berufsinvalidität unterschieden. Die IV-Überbrückungsrente wird neu als IV-Ersatzrente bezeichnet.</i></p>
<p>Art. 7 Vorsorgeplan</p> <p>¹ Die PVK führt den Vorsorgeplan im Leistungsprimat (Leistungsprimatplan).</p> <p>² Die PVK bietet für bestimmte Personenkategorien und Lohnanteile einen Vorsorgeplan im Beitragsprimat an (Beitragsprimatplan).</p>	<p><i>Wie bisher führt die Kasse zwei Vorsorgepläne, den Leistungsprimatplan als Regel und den Beitragsprimatplan als Ausnahme.</i></p> <p><i>Neu können im Beitragsprimat auch nur einzelne Lohnbestandteile (z.B. variable Leistungsvergütungen, besondere Zulagen) versichert werden, für die im Rahmen des Leistungsprimats keine sinnvollen Versicherungslösungen möglich sind.</i></p>

<p>2. Kapitel: Leistungsprimatplan</p> <p>1. Abschnitt: Allgemeines</p>	<p><i>Der Leistungsprimatsplan entspricht der heutigen Pensionskasse.</i></p>
<p>Art. 8 Versicherte Personen</p> <p>¹ In den Leistungsprimatplan aufgenommen werden alle Versicherten, sofern sie den Mindestlohn gemäss BVG erreichen und ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit festem Pensum von mindestens 20 Prozent aufweisen.</p> <p>² Die Versicherung für Invalidität und Tod beginnt am 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres.</p> <p>³ Die Versicherung für Altersleistungen beginnt am 1. Januar nach Vollendung des 24. Altersjahres.</p>	<p><i>Die Voraussetzungen für die Aufnahme in den Leistungsplan bleiben gleich wie bisher.</i></p> <p><i>Absatz 3 hält neu fest, dass die Versicherung für Altersleistungen ab Alter 25 erfolgt. Im heutigen Vorsorgeplan bezahlen Mitglieder bereits ab Alter 18 die vollen Beiträge, obschon gemäss Versicherungsplan Beiträge erst ab Alter 27 für die vollen Leistungen genügen (Alter 27 bis 63 = 36 Versicherungsjahre). Dieses Missverhältnis wird mit der neuen Regelung korrigiert.</i></p>
<p>Art. 9 Versicherter Lohn; versicherte Renten</p> <p>¹ Der in der PVK versicherte Lohn entspricht dem Jahresgrundlohn vermindert um den Koordinationsabzug.</p> <p>² Der Koordinationsabzug entspricht unter Vorbehalt von Artikel 38 dem BVG-Koordinationsabzug¹. Die PVK kann mit den angeschlossenen Organisationen abweichende Regelungen treffen.</p> <p>³ Für Teilzeitbeschäftigte berechnet sich der Koordinationsabzug nach dem Beschäftigungsgrad.</p> <p>⁴ Die PVK legt in Absprache mit den Arbeitgeberinnen die versicherten Lohnbestandteile fest.</p> <p>⁵ Lohnerhöhungen ab 63. Altersjahr werden nicht mehr versichert.</p> <p>⁶ Die versicherte Altersrente zur Berechnung von Invaliden- und Hinterlassenenleistungen entspricht der Altersrente, die Versicherte mit dem 63. Altersjahr erworben hätten.</p>	<p><i>Die Berechnung des versicherten Lohns ändert gegenüber heute nicht.</i></p> <p><i>Der Koordinationsabzug gemäss Absatz 2 wird an die BVG-Gesetzgebung angeglichen. Heute entspricht er der maximalen AHV-Rente. Mit dem geltenden hohen Koordinationsabzug steht die PVK im Vergleich zu den anderen Vorsorgeeinrichtungen alleine da. Der hohe Koordinationsabzug wirkt sich vor allem für die unteren Einkommen negativ aus, weil er für sie den versicherten Lohn überdurchschnittlich schmälert. Mit der beabsichtigten Änderung verringert sich der Koordinationsabzug von Fr. 27 840.00 auf Fr. 24 360.00 (Stand 2011). Der Wechsel vom bisherigen zum neuen Koordinationsabzug erfolgt im Rahmen der Teuerungsanpassung gemäss der Übergangsbestimmung von Artikel 38. Neu besteht auch die Möglichkeit, den Koordinationsabzug abweichend zur Stadtregelung festzulegen.</i></p> <p><i>Absatz 4 hält fest, dass die versicherten Lohnbestandteile in Absprache mit den Arbeitgeberinnen festgelegt werden und nicht mehr durch den Gemeinderat. Den individuellen Gehaltsregelungen der angeschlossenen Organisationen kann so besser Rechnung getragen werden.</i></p>

¹ Art. 8 BVG; SR 831.40 und Art. 5 BVV2; SR 831.441.1

	<p><i>Gemäss Absatz 5 werden Lohnerhöhungen ab Alter 63 nicht mehr versichert; somit sind auch keine Lohnerhöhungsbeiträge mehr zu entrichten (Anhang 2 nPVV). Die Arbeitgeberinnen werden so von sehr teuren, sachlich kaum zu rechtfertigenden Leistungsverpflichtungen entbunden.</i></p> <p><i>Nachdem sich die Invaliden- und Hinterlassenenleistungen aus der Altersrente ableiten, die Höhe der Altersrente aber vom Rücktrittsalter und der Anzahl an Versicherungsjahren abhängt, ist es nötig, die versicherte Altersrente zu definieren (Absatz 6).</i></p>
<p>2. Abschnitt: Leistungen</p>	
<p>Art. 10 Anspruch auf Altersleistungen</p> <p>1 Versicherte, die ab vollendetem 58. Altersjahr das Arbeitsverhältnis aus Altersgründen beenden (Pensionierung oder Teilpensionierung), haben Anspruch auf eine Altersrente.</p> <p>2 Der Anspruch umfasst bei Vorliegen der Voraussetzungen auch die Alters-Kinderrente.</p> <p>3 Versicherte, die eine Altersrente der PVK beziehen, haben Anspruch auf eine AHV-Überbrückungsrente während maximal 3 Jahren vor dem ordentlichen Rücktrittsalter der AHV.</p> <p>4 Ab vollendetem 58. Altersjahr kann zu Lasten der eigenen Ansprüche eine ergänzende AHV-Überbrückungsrente bezogen werden.</p>	<p><i>Der Anspruch auf Altersleistungen ab Alter 58 bleibt unverändert. Die mit Beitragsprozenten vorfinanzierte AHV-Überbrückungsrente kann aber nur noch maximal 3 Jahre vor dem ordentlichen Rücktrittsalter der AHV (bisher Alter 58) bezogen werden (Absatz 3), damit die solidarische Finanzierung der AHV-Überbrückungsrente nicht überstrapaziert wird.</i></p> <p><i>Die ergänzende Überbrückungsrente, die durch eine Kürzung der Altersrente von den einzelnen Versicherten selber finanziert wird, kann indes- sen gemäss Absatz 4 weiterhin ab Alter 58 bezogen werden.</i></p>

Art. 11 Höhe der Altersleistungen

¹ Die Höhe der Altersrente bemisst sich in Abhängigkeit von Rücktrittsalter und Anzahl an Versicherungsjahren nach folgender Skala:

Renten in Prozent des versicherten Lohnes

Anzahl Versicherungsjahre	Rücktrittsalter		
	63	64	65
1	1.61%	1.61%	1.61%
2	3.22%	3.22%	3.22%
3	4.83%	4.83%	4.83%
4	6.44%	6.44%	6.44%
5	8.05%	8.05%	8.05%
6	9.66%	9.66%	9.66%
7	11.27%	11.27%	11.27%
8	12.88%	12.88%	12.88%
9	14.49%	14.49%	14.49%
10	16.11%	16.11%	16.11%
11	17.72%	17.72%	17.72%
12	19.33%	19.33%	19.33%
13	20.94%	20.94%	20.94%
14	22.55%	22.55%	22.55%
15	24.16%	24.16%	24.16%
16	25.77%	25.77%	25.77%
17	27.38%	27.38%	27.38%
18	28.99%	28.99%	28.99%
19	30.60%	30.60%	30.60%
20	32.21%	32.21%	32.21%
21	33.82%	33.82%	33.82%
22	35.43%	35.43%	35.43%
23	37.04%	37.04%	37.04%
24	38.65%	38.65%	38.65%
25	40.26%	40.26%	40.26%
26	41.87%	41.87%	41.87%
27	43.48%	43.48%	43.48%
28	45.09%	45.09%	45.09%
29	46.71%	46.71%	46.71%
30	48.32%	48.32%	48.32%
31	49.93%	49.93%	49.93%
32	51.54%	51.54%	51.54%
33	53.15%	53.15%	53.15%
34	54.76%	54.76%	54.76%
35	56.37%	56.37%	56.37%
36	57.98%	57.98%	57.98%
37	59.59%	59.59%	59.59%
38	61.20%	61.20%	61.20%
39		62.81%	62.81%
40			64.42%

Die Höhe der Altersleistung im Alter 63 entspricht der heutigen Regelung. Die Rentenhöhe von 61,2 Prozent (bisheriger maximaler Rentensatz) wird allerdings erst mit 38 statt 36 Versicherungsjahren erreicht. Pro Versicherungsjahr vermindert sich der erworbene Leistungsanspruch von 1,7 auf 1,61 Prozent.

Bei einer Weiterbeschäftigung über das 63. Altersjahr erhöht sich der Leistungsanspruch – im Gegensatz zur heutigen Regelung – um weitere 1,61 Prozent pro Jahr. Bisher erhöhte er sich nur, wenn Versicherte noch nicht den maximalen Rentensatz von 61,2 Prozent erreicht hatten.

<p>² Bei Versicherten, die stets oder periodisch Teilzeitarbeit geleistet haben, ist für die Berechnung des Rentenanspruchs der durchschnittliche Beschäftigungsgrad massgebend.</p> <p>Höhe der Altersrente = (versicherter Lohn bei Beschäftigungsgrad 100%) x (durchschnittlicher Beschäftigungsgrad) x (Rentensatz)</p> <p>³ Bei vorzeitiger Pensionierung oder Teilpensionierung vor dem 63. Altersjahr wird die Altersrente versicherungstechnisch gekürzt.</p> <p>⁴ Die Alters-Kinderrente beträgt 15 Prozent der Altersrente.</p> <p>⁵ Die AHV-Überbrückungsrente beträgt 50 Prozent der maximalen AHV-Rente. Die PVK kürzt die Rente aufgrund des Beschäftigungsgrads und der Versicherungsdauer.</p>	<p><i>Am durchschnittlichen Beschäftigungsgrad gemäss bisherigem Reglement, der sich in der Vergangenheit sehr bewährt hat, wird festgehalten (Absatz 2).</i></p> <p><i>Absatz 3 legt neu fest, dass die Altersrenten bei vorzeitiger Pensionierung oder Teilpensionierung nach versicherungstechnischen Grundsätzen gekürzt werden. Die bisherige Quersubventionierung, die zu einer Finanzierungslücke geführt hat, fällt weg.</i></p> <p><i>In Absatz 5 wird die vorfinanzierte AHV-Überbrückungsrente geregelt. Sie beträgt wie bis anhin 50 Prozent der maximalen AHV-Rente. Für Versicherte mit wenigen Versicherungsjahren, die diese Leistung in nur geringem Umfang finanziert haben, wird sie proportional gekürzt (vgl. Artikel 30 Absatz 3 nPVV).</i></p>
<p>Art. 12 Anspruch auf Invalidenleistungen</p> <p>¹ Personen haben Anspruch auf eine Invalidenrente, wenn sie</p> <p>a. im Sinn der IV zu mindestens 40 Prozent invalid sind und bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit, deren Ursache zur Invalidität geführt hat, bei der PVK versichert waren;</p> <p>b. infolge eines Geburtsgebrechens bei Aufnahme der Erwerbstätigkeit zu mindestens 20 Prozent, aber weniger als 40 Prozent arbeitsunfähig waren und bei Erhöhung der Arbeitsunfähigkeit, deren Ursache zur Invalidität geführt hat, auf mindestens 40 Prozent versichert waren;</p> <p>c. als Minderjährige invalid wurden und deshalb bei Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zu mindestens 20 Prozent, aber weniger als 40 Prozent arbeitsunfähig waren und bei Erhöhung der Arbeitsunfähigkeit, deren Ursache zur Invalidität geführt hat, auf mindestens 40 Prozent versichert waren.</p> <p>² Der Anspruch umfasst bei Vorliegen der Voraussetzungen auch die IV-Kinderrente.</p>	<p><i>Mit dem bisherigen Invaliditätsbegriff bei der PVK, der sich an der Berufsunfähigkeit und nicht an der Erwerbsunfähigkeit orientierte, kam es in der Praxis immer wieder zu Problemen. Unbefriedigend war insbesondere die Abweichung vom Invaliditätsbegriff der Invalidenversicherung (IV).</i></p> <p><i>Wie bei den meisten Vorsorgeeinrichtungen sind die Voraussetzungen für eine IV-Rente neu identisch mit der Regelung der IV-Gesetzgebung. Das Abstellen auf den Invalidenbegriff der IV wird zu grossen Vereinfachungen bei der Rentenfestsetzung führen.</i></p>

<p>³ Die PVK kann bei Berufsinvalidität unabhängig vom IV-Entscheid Berufsinvalidenleistungen gewähren. Die Berufsinvalidenleistungen umfassen eine Berufsinvalidenrente und eine IV-Ersatzrente und werden bis zum Bezug einer AHV- oder IV-Rente ausgerichtet.</p> <p>⁴ Nach vollendetem 63. Altersjahr werden die Invalidenleistungen durch die Altersleistungen ersetzt. Diese können nicht mehr in Kapitalform bezogen werden.</p>	<p><i>In Abweichung zur Neuregelung kann die PVK (unter besonderen Voraussetzungen) weiterhin Leistungen bei Berufsinvalidität ausrichten (Absatz 3). Allerdings sind diese zusätzlichen Leistungen künftig von den zuständigen Arbeitgeberinnen direkt zu finanzieren. Die Berufsinvalidenrente soll dabei die fehlende PK-Invalidenrente und die IV-Ersatzrente die fehlende IV-Invalidenrente kompensieren.</i></p> <p><i>Die Invalidenrente wird nicht mehr wie bisher lebenslänglich ausgerichtet, sondern im Alter 63 durch die Altersleistungen ersetzt (Absatz 4).</i></p>
<p>Art. 13 Höhe der Invalidenleistungen</p> <p>¹ Die Invalidenrente entspricht der versicherten Altersrente, beträgt jedoch mindestens 40 Prozent des letzten versicherten Lohns.</p> <p>² Ausgerichtet wird die Invalidenrente</p> <p>a. im vollen Umfang, wenn Versicherte im Sinn der IV zu mindestens 70 Prozent invalid sind;</p> <p>b. in den übrigen Fällen als Teilrente entsprechend dem IV-Grad.</p> <p>³ Die Invaliden-Kinderrente beträgt 15 Prozent der Invalidenrente.</p>	<p><i>Die Höhe der Invalidenrente und der Invaliden-Kinderrente entspricht der bisherigen Regelung. Neu wird für die Invalidenrente ein Mindestrentensatz von 40 Prozent des Versicherten Lohnes eingeführt. Damit kann ein Mindestrisikoschutz gewährleistet werden.</i></p> <p><i>Bei Teilinvalidität bemisst sich die Höhe der Invalidenleistungen am effektiven Invaliditätsgrad und wird nicht in Teilrenten von 25, 50 oder 75 Prozent analog der Invalidenversicherung ausgerichtet. Dies führt zu einer feineren Abstufung bei den Teilrenten, wobei diese je nach Situation verglichen zur zugesprochenen IV-Rente tiefer oder höher ausfallen können. Die Mindestleistungen gemäss BVG werden aber in jedem Fall gewährt.</i></p>

<p>Art. 14 Anspruch auf Hinterlassenenleistungen</p> <p>¹ Die überlebenden Ehegatten von Versicherten oder Rentenberechtigten haben Anspruch auf Ehegattenrenten, wenn sie</p> <ul style="list-style-type: none"> a. für den Unterhalt eines oder mehrerer Kinder aufkommen müssen, oder b. das 45. Altersjahr vollendet haben und mit ihrem verstorbenen Ehegatten mindestens fünf Jahre verheiratet waren. <p>² Personen in eingetragener Partnerschaft sind den Ehegatten gleichgestellt.</p> <p>³ Lebenspartnerinnen und Lebenspartner sind den Ehegatten gleichgestellt, sofern die in der Verordnung festgelegten Voraussetzungen erfüllt sind.</p> <p>⁴ Der Anspruch auf Vorsorgeleistungen aus einer Lebenspartnerschaft ist spätestens sechs Monate nach dem Tod der versicherten oder rentenberechtigten Person bei der PVK geltend zu machen.</p>	<p><i>Der Anspruch auf Hinterlassenenleistungen entspricht inhaltlich weitgehend den bisherigen Bestimmungen.</i></p> <p><i>Bei Absatz 1 wurde der Anspruch auf Ehegattenrente den Bestimmungen von BVG und AHVG angepasst: Sind keine Kinder vorhanden, gibt es eine Rente erst ab Alter 45, statt 35 wie bisher.</i></p> <p><i>Die detaillierten Voraussetzungen für die Ausrichtung von Leistungen an die Lebenspartnerinnen und –partner sind in der Personalvorsorgeverordnung umschrieben (Art. 39 nPVV). Sie halten sich im Wesentlichen an die bisherige Regelung.</i></p> <p><i>Die Frist, um Leistungen aus Lebenspartnerschaft geltend zu machen, wurde von bisher 3 auf 6 Monate verdoppelt (Absatz 4).</i></p>
<p>Art. 15 Höhe der Hinterlassenenleistungen</p> <p>¹ Die Ehegatten- und die Lebenspartnerrente betragen</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 70 Prozent der versicherten Altersrente beim Tod von Versicherten; b. 70 Prozent der zuletzt bezogenen Alters- oder Invalidenrente beim Tod von Rentenberechtigten. <p>² Die Waisenrente beträgt</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 15 Prozent der versicherten Altersrente beim Tod von Versicherten; b. 15 Prozent der zuletzt bezogenen Alters- oder Invalidenrente beim Tod von Rentenberechtigten. 	<p><i>Die Höhe der Hinterlassenenleistungen entspricht der bisherigen Regelung.</i></p>

<p>Art. 16 Anspruch auf Todesfallkapital</p> <p>¹ Ehegatten, die keine der Voraussetzungen nach Artikel 14 Absatz 1 nPVR erfüllen und folgende Personen, die weder eine Ehegattenrente, noch eine Rente bei Lebenspartnerschaft oder eine Rente für geschiedene Ehegatten der PVK oder einer anderen Vorsorgeeinrichtung beziehen, haben Anspruch auf ein Todesfallkapital:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. natürliche Personen, die von der versicherten oder rentenberechtigten Person in erheblichem Mass unterstützt worden sind und Personen, die mit der verstorbenen versicherten oder rentenberechtigten Person vor deren Tod ununterbrochen während längerer Zeit, in der Regel während fünf Jahren, in einer Lebenspartnerschaft mit gemeinsamem Haushalt gelebt haben; bei deren Fehlen b. die Kinder der verstorbenen versicherten oder rentenberechtigten Person; bei deren Fehlen c. die Eltern; bei deren Fehlen d. die Geschwister. <p>² Innerhalb der Begünstigtengruppe steht das Todesfallkapital allen Begünstigten zu gleichen Teilen zu.</p> <p>³ Sind keine Anspruchsberechtigten vorhanden, verfällt das Todesfallkapital der PVK.</p>	<p><i>Inhaltlich entspricht diese Bestimmung der bisherigen Regelung.</i></p>
<p>Art. 17 Höhe des Todesfallkapitals</p> <p>¹ Das Todesfallkapital entspricht einer Kapitalabfindung in der Höhe von drei Ehegatten-Jahresrenten, maximal jedoch der Austrittsleistung.</p> <p>² Sämtliche von der PVK ausgerichtete Renten werden an das Todesfallkapital angerechnet.</p>	<p><i>Das Todesfallkapital von drei Ehegatten-Jahresrenten wird auf die Höhe der Austrittsleistung beschränkt. Damit wird vermieden, dass die Kasse im Todesfall mehr Kapital ausrichten muss als versicherungstechnisch vorhanden ist. Der restliche Inhalt entspricht dem bisherigen Recht.</i></p>

3. Abschnitt: Finanzierung	
<p>Art. 18 Grundsätze</p> <p>¹ Die PVK kann bis zum Wegfall der Leistungsgarantie der Stadt gemäss Artikel 72a ff. BVG vom Grundsatz der Vollkapitalisierung abweichen.</p> <p>² Beiträge sind so festzulegen, dass die Leistungen nach diesem Reglement versicherungstechnisch finanziert werden können und die Verwaltungskosten gedeckt sind.</p> <p>³ Die Finanzierung der Leistungen erfolgt mit Beiträgen der Arbeitgeberinnen und der Versicherten.</p> <p>⁴ Der Anteil der Arbeitgeberinnen beträgt mindestens 60 Prozent der ordentlichen Beiträge (Spar- und Kostenbeitrag) und der Lohnerhöhungsbeiträge.</p> <p>⁵ Die Kosten der AHV-Überbrückungsrente werden auf kollektiver Basis finanziert.</p> <p>⁶ Die Versicherten übernehmen die Kosten der ergänzenden AHV-Überbrückungsrente auf individueller Basis.</p> <p>⁷ Die Arbeitgeberinnen übernehmen die Kosten der Leistungen bei Berufsinvalidität.</p>	<p><i>In Artikel 18 (Absätze 1 bis 3) werden die Grundsätze festgelegt, wie die im Reglement festgelegten Leistungen zu finanzieren sind. Der Grundsatz der Vollkapitalisierung bildet das allgemeine Finanzierungsprinzip, d.h. die reglementarischen Beiträge sind so festzulegen, dass die Leistungen einschliesslich der Verwaltungskosten versicherungstechnisch vollumfänglich finanziert sind. Dieses Prinzip kann solange durchbrochen werden, als die Stadt die Leistungen der Kasse garantiert. Dies ist gegenwärtig noch der Fall.</i></p> <p><i>Die AHV-Überbrückungsrente wird nicht mehr separat, sondern über die ordentlichen Beiträge finanziert (Absatz 5). Dies bedeutet, dass sich Arbeitgeberinnen neu an deren Kosten fest beteiligen. Heute erfolgte dies nur via Defizitdeckung des AHV-Überbrückungsrentenfonds.</i></p> <p><i>Bei der Aufteilung der Beiträge und der Lohnerhöhungsbeiträge übernimmt die Arbeitgeberin mindestens 60 Prozent der Kosten (Absatz 4).</i></p> <p><i>Wie bisher tragen die Versicherten via Rentenkürzung die Kosten für die ergänzende AHV-Überbrückungsrente.</i></p> <p><i>Die Arbeitgeberin übernimmt neu die Kosten der Leistungen bei Berufsinvalidität.</i></p>
3. Kapitel: Beitragsprimatplan	
<p>Art. 19 Anwendbarkeit der Bestimmungen des Leistungsprimats</p> <p>Die Bestimmungen über den Leistungsprimatplan gelten auch für den Beitragsprimatplan, sofern das Reglement und die Verordnung keine abweichenden Regelungen enthalten.</p>	<p><i>Nachdem der Beitragsprimatplan die Ausnahme von der Leistungsprimatplan-Regel darstellt, ist es richtig, auf diesen Plan zu verweisen, wo dies möglich ist. Auch beim bisherigen Reglement wurde dies so gehandhabt.</i></p>

Art. 20 Versicherte Personen und Lohnbestandteile

In den Beitragsprimatplan aufgenommen werden

- a. Versicherte, die nicht im Leistungsprimatplan aufgenommen werden und die den Mindestlohn gemäss BVG erreichen oder ein Arbeitspensum von mindestens 12 Wochenstunden aufweisen;
- b. Versicherte, die im Leistungsprimat aufgenommen sind und deren Arbeitgeberin mit der PVK die Versicherung weiterer, im Leistungsprimat nicht versicherter Lohnbestandteile vereinbart hat;
- c. Versicherte, die nach Vollendung des 65. Altersjahres ihr Arbeitsverhältnis mit einer Arbeitgeberin der PVK bis höchstens zur Vollendung des 70. Altersjahres weiterführen. Ihre im Leistungsprimat erworbenen Ansprüche bleiben gewahrt.

Die Voraussetzungen für die Aufnahme in den Beitragsprimatplan bleiben gleich (Buchstabe a).

In Ergänzung zur heutigen Regelung können im Beitragsprimat künftig auch nur einzelne Lohnbestandteile versicherten werden, sofern Versicherten mit ihrem Grundlohn bereits im Leistungsprimat versichert sind (Buchstabe b); vgl. auch Artikel 7 Absatz 2 nPVR.

Falls Versicherte über das 65. Altersjahr weiterarbeiten, können diese ihre Versicherung im Beitragsprimat bis zum Alter 70 weiterführen (Bst. c). Diese neue Möglichkeit der Weiterversicherung über das AHV-Alter hinaus, entspricht den Grundregeln des BVG und führt zu einer erwünschten weiteren Flexibilisierung des Pensionierungszeitpunkts. Sie soll indessen Ausnahme bleiben und nur im Einverständnis bzw. im Einklang mit den entsprechenden Anstellungsbedingungen der einzelnen angeschlossenen Organisationen möglich sein.

Der Wechsel vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat ist zwingend, da der Versicherungsplan des Leistungsprimats auf ein Maximalalter von 65 Jahren ausgerichtet ist. Die im Leistungsprimat erworbenen Ansprüche bleiben gewahrt; will heissen, dass mit dem Weiterarbeiten nach 65 Versicherte ihre Altersleistungen verbessern, nicht aber verschlechtern können.

<p>Art. 21 Beitragspflichtiger Lohn und Beiträge</p> <p>¹ Der beitragspflichtige Lohn für die Versicherten gemäss Artikel 20 Buchstabe a beträgt 70 Prozent des AHV-pflichtigen Lohns.</p> <p>² Die versicherten Lohnbestandteile gemäss Artikel 20 Buchstabe b werden vollumfänglich versichert.</p> <p>³ Der beitragspflichtige Lohn für die Versicherten gemäss Artikel 20 Buchstabe c entspricht dem bisher im Leistungsprimat versicherten Lohn (Art. 9 nPVR).</p> <p>⁴ Der Beitrag der Arbeitgeberinnen beträgt mindestens 60 Prozent der gesamten Beiträge.</p> <p>⁵ Die Beiträge dürfen im Durchschnitt über die gesamte Versicherungsdauer nicht höher sein als jene des Leistungsprimats.</p> <p>⁶ Die PVK legt in Absprache mit der Arbeitgeberin die versicherten Lohnbestandteile fest.</p>	<p><i>Die Höhe des beitragspflichtigen Lohns entspricht der bisherigen Regelung.</i></p> <p><i>Die in Absprache mit der zuständigen Arbeitgeberin im Beitragsprimat versicherten Lohnbestandteile werden gemäss Absatz 2 und 6 vollumfänglich (nicht nur zu 70 Prozent) versichert, da die Koordination mit der ersten Säule bereits auf dem versicherten Grundlohn erfolgt.</i></p> <p><i>Ebenso werden Versicherte, die ihre Versicherung über das Alter 65 im Beitragsprimat weiterführen, mit dem gleichen versicherten Lohn wie im Leistungsprimat versichert (Absatz 3).</i></p> <p><i>Für das Verhältnis der Beiträge zwischen Mitarbeitenden und Arbeitgeberinnen gilt die gleiche Vorgabe wie im Leistungsprimat (Absatz 4).</i></p> <p><i>Mit Absatz 5 wird sichergestellt, dass die Beitragskosten im Beitragsprimat über die gesamte Versicherungsdauer grundsätzlich nicht höher als im Leistungsprimat ausfallen.</i></p> <p><i>Die zu versichernden Lohnbestandteile gemäss Absatz 6 werden in der Anschlussvereinbarung festgelegt; vgl. auch Artikel 4 Absatz 2 nPVR.</i></p>
<p>Art. 22 Sparguthaben und Leistungen</p> <p>¹ Für jede versicherte Person wird ein individuelles Sparguthaben gebildet. Dieses entspricht der Summe aller im Hinblick auf Altersleistungen gutgeschriebenen Sparbeiträge der versicherten Person und der Arbeitgeberin sowie der sonstigen Einlagen samt Zins.</p> <p>² Die PVK legt den Zinssatz für das Sparguthaben in der Verordnung fest. Er entspricht mindestens dem vom Bundesrat festgesetzten Minimalzinssatz gemäss BVG¹.</p> <p>³ Die Leistungen werden aufgrund des Sparguthabens berechnet, das beim Eintritt des Vorsorgefalls vorhanden ist und mit dem versicherungstechnisch festgelegten Umwandlungssatz multipliziert wird. Die PVK legt die Leistungen in der Verordnung fest.</p>	<p><i>Neu werden Grundsätze für Sparguthaben und Leistungen festgelegt.</i></p> <p><i>Inbesondere ist die Verzinsung des Sparguthabens von Interesse. Sie wird gemäss Absatz 2 in der Verordnung festgelegt. Vorgesehen ist ein Zinssatz, der dem technischen Zinssatz der Kasse entspricht (gegenwärtig 4 Prozent; vgl. Artikel 53 nPVV). Er liegt damit deutlich über dem bundesrätlichen Mindestzinssatz.</i></p> <p><i>Der für die Umrechnung des Sparguthabens in Rentenleistungen massgebende, nach versicherungstechnischen Grundsätzen festgelegte Umwandlungssatz ist im Anhang 6 nPVV ersichtlich.</i></p>

¹ SR 831.40

3. Titel: Vermögen, finanzielles Gleichgewicht und Leistungsgarantie	
<p>Art. 23 Vermögen</p> <p>¹ Das Vermögen der PVK wird durch die Einlagen, die Beiträge der Arbeitgeberinnen und Versicherten, durch freiwillige Zuwendungen sowie durch die Erträge auf dem Vermögen geäufnet.</p> <p>² Das Vermögen darf nur zu Vorsorgezwecken verwendet werden und ist unter Beachtung der bundesrechtlichen Vorschriften nach anerkannten Grundsätzen zu verwalten.</p> <p>³ Die PVK regelt die Einzelheiten der Vermögensanlage in der Anlageverordnung.</p>	<p><i>Inhaltlich entspricht diese Bestimmung der bisherigen Regelung.</i></p>
<p>Art. 24 Sanierungsmassnahmen</p> <p>¹ Sinkt der Deckungsgrad gemäss Artikel 44 BVV 2¹ unter 90 Prozent, legt die Verwaltungskommission in Zusammenarbeit mit der Expertin oder dem Experten für berufliche Vorsorge angemessene Massnahmen zur Behebung der Unterdeckung fest. Vorbehalten bleiben die bundesrechtlichen Bestimmungen, namentlich zur Teilkapitalisierung öffentlich-rechtlicher Körperschaften.</p> <p>² Die PVK kann von den Versicherten, den Arbeitgeberinnen und den Rentenbeziehenden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen befristet einen Sanierungsbeitrag erheben, sofern andere Massnahmen nicht zum Ziel führen.</p>	<p><i>Obschon die Leistungsgarantie der Stadt weiter besteht (vgl. Artikel 25 nPVR), wird die Verwaltungskommission durch diese Bestimmung verpflichtet, bei einem Deckungsgrad unter 90 Prozent zwingend Sanierungsmassnahmen zu ergreifen. (Absatz 1).</i></p> <p><i>Vorbehalten bleiben natürlich die neuen, allerdings noch nicht in Kraft getretenen bundesgesetzlichen Bestimmungen zur Finanzierung von Vorsorgeeinrichtungen öffentlich-rechtlicher Körperschaften.</i></p> <p><i>Sanierungsmassnahmen bedeuten andererseits aber auch nicht, dass sofort Sanierungsbeiträge erhoben werden müssen. Nur als – zeitlich befristete – ultima ratio können Sanierungsbeiträge bei allen drei in die berufliche Vorsorge involvierten Parteien eingefordert werden, den Versicherten, den Rentenbeziehenden und den Arbeitgeberinnen (Absatz 2).</i></p> <p><i>Absatz 3 entspricht den Grundsätzen des BVG und der bisherigen Regelung.</i></p>

¹ SR 831.441.1

<p>³ Die Stadt und die angeschlossenen Organisationen beteiligen sich anteilmässig an den beschlossenen Sanierungsmassnahmen. Der Beitrag der Arbeitgeberinnen muss mindestens gleich hoch sein wie die Summe der Beiträge der Versicherten.</p> <p>⁴ Die Sanierungsmassnahmen sind dem Gemeinderat zur Genehmigung zu unterbreiten, sofern Sanierungsbeiträge erhoben werden ist auch die Zustimmung der angeschlossenen Arbeitgeberinnen erforderlich.</p> <p>⁵ Die Arbeitgeberinnen können im Fall einer Unterdeckung Einlagen in ein gesondertes Konto Arbeitgeberbeitragsreserve mit Verwendungsverzicht vornehmen und Mittel aus der ordentlichen Arbeitgeberbeitragsreserve auf dieses Konto übertragen.</p>	<p><i>Die Stadt garantiert weiterhin die Leistungen der Kasse, weshalb notwendige Sanierungsmassnahmen dem Gemeinderat zur Genehmigung zu unterbreiten sind. Sofern Sanierungsbeiträge erhoben werden, ist auch die Zustimmung der angeschlossenen Arbeitgeberinnen erforderlich (Absatz 4).</i></p> <p><i>Mit der Einlage von Arbeitgeberbeitragsreserven mit Verwendungsverzicht kann bei einer Unterdeckung der Deckungsgrad der Kasse verbessert werden. Sofern die Kasse wieder eine volle Deckung erreicht, können die Arbeitgeberinnen die Einlagen gemäss den gesetzlichen Vorgaben wieder anderweitig verwenden.</i></p>
<p>Art. 25 Leistungsgarantie</p> <p>¹ Die Stadt garantiert die Leistungen der PVK nach den Bestimmungen dieses Reglements. Die angeschlossenen Organisationen beteiligen sich anteilmässig an den Kosten allfälliger Garantieleistungen.</p> <p>² Die Garantie fällt dahin, wenn drei Jahre in Folge ein Deckungsgrad von 120 Prozent ausgewiesen wird.</p> <p>³ Bei Aufhebung von Anschlussvereinbarungen und gruppenweisen Austritten von Versicherten aus der PVK übernimmt die zuständige Arbeitgeberin einen im Austrittszeitpunkt allfällig bestehenden versicherungstechnischen Fehlbetrag.</p>	<p><i>Die heutige Leistungsgarantie der Stadt bzw. der angeschlossenen Organisationen bleibt bestehen, solange die Kasse nicht vollständig ausfinanziert ist. Absatz 1 entspricht der bisherigen Regelung.</i></p> <p><i>Gemäss Absatz 2 muss die Garantie auch einmal wegfallen können. Diese Forderung entspricht dem BVG und entbindet die Stadt von einer latenten Belastung. Damit es nicht wie beim Garantiewegfall der öffentlichen Hand im Zusammenhang mit andern öffentlichen Kassen zu Sanierungsfallen kommt, muss die Kasse während mindestens drei Jahren in Folge einen Deckungsgrad von über 120 Prozent (inkl. Wertschwankungsreserven) ausweisen, damit die Leistungsgarantie hinfällig wird. Absatz 3 entspricht der bisherigen Regelung.</i></p>
<p>4. Titel: Rechtspflege</p>	
<p>Art. 26 Verfahren und Rechtsschutz</p> <p>Das Verfahren und der Rechtsschutz richten sich nach den Artikeln 73 und 74 BVG¹ sowie nach dem Gesetz vom 23. Mai 1989¹ über die Verwaltungsrechtspflege.</p>	<p><i>Verfahren und Rechtsschutz sind eidgenössisch geregelt. Es genügt hier ein Verweis im Reglement.</i></p>

¹ SR 831.40

<p>5. Titel: Organisation</p> <p>1. Kapitel: Allgemeines</p>	
<p>Art. 27 Organe</p> <p>Die Organe der PVK sind:</p> <p>a. die Verwaltungskommission;</p> <p>b. das Anlagekomitee;</p> <p>c. die Geschäftsstelle.</p>	<p><i>Nebst der Verwaltungskommission und der Geschäftsstelle wird neu auch das Anlagekomitee der Kasse als Organ bezeichnet. Das Anlagekomitee wird künftig als ständiges Organ für die Umsetzung der von der Verwaltungskommission festgelegten Anlagestrategie zuständig sein.</i></p> <p><i>Die (Leitung der) Kassenverwaltung wird neu als Geschäftsstelle bezeichnet.</i></p>
<p>Art. 28 Personal</p> <p>¹ Die PVK erlässt für ihr Personal Anstellungsbestimmungen. Diese orientieren sich an den entsprechenden Bestimmungen für das städtische Personal.</p> <p>² Das Personal ist für die berufliche Vorsorge bei der PVK versichert.</p>	<p><i>Nachdem die PVK auch administrativ aus der Stadtverwaltung herausgelöst wird, sind die Anstellungsbedingungen für ihr Personal festzulegen. Auch wenn die Geschäftsstelle nur wenige Mitarbeitende umfasst, braucht es für sie Anstellungsbedingungen: Es ist an der Verwaltungskommission zu entscheiden, welche Form diese Anstellungsbedingungen anzunehmen haben. In jedem Fall müssen sie sich an jenen der Stadt orientieren, wobei ein kleiner Spielraum für bedarfsgerechte Lösungen bleiben soll. Die berufliche Vorsorge des Personals erfolgt selbstverständlich bei der PVK.</i></p>
<p>2. Kapitel: Verwaltungskommission</p>	
<p>Art. 29 Zusammensetzung und Wahl</p> <p>¹ Die Verwaltungskommission ist das paritätische Organ der PVK im Sinn von Artikel 51 BVG.</p> <p>² Sie setzt sich gemäss Beschluss der Verwaltungskommission aus zwölf oder vierzehn Kommissionsmitgliedern zusammen. Die Vertretungen der Mitarbeitenden und der Arbeitgeberinnen bestehen je mindestens zur Hälfte aus Mitgliedern der PVK.</p>	<p><i>Absatz 1 entspricht der bisherigen Regelung.</i></p> <p><i>Die Grösse der Verwaltungskommission kann gemäss Absatz 2 entweder – wie bisher – 12 oder bei Bedarf auch 14 Mitglieder betragen. Gleichzeitig werden die Bestimmungen über die Wahlvoraussetzungen gelockert.</i></p>
<p>³ Die angeschlossenen Organisationen haben zusammen Anspruch auf je</p>	<p><i>Absatz 3 legt erstmals einen Mindest-Sitzanspruch der angeschlossenen</i></p>

¹ VRPG; BSG 155.21

<p>zwei Mitarbeitenden- und Arbeitgeberinnenvertretungen.</p> <p>4 Der Gemeinderat wählt die städtische Arbeitgeberinnenvertretung sowie auf Antrag der angeschlossenen Arbeitgeberinnen deren Arbeitgeberinnenvertretung.</p> <p>5 Die Verwaltungskommission erlässt für die Wahl der Arbeitnehmendenvertretung eine Verfahrensordnung. Bei der Wahl ist auf eine angemessene Vertretung der verschiedenen Personalkategorien zu achten.</p> <p>6 Das Präsidium und das Vizepräsidium werden für jeweils zwei Jahre abwechselnd durch die Vertretung der Arbeitgeberin oder der Mitarbeitenden bestimmt. Im Übrigen konstituiert sich die Verwaltungskommission selbst.</p> <p>7 Die Amtsdauer beträgt vier Jahre. Eine Wiederwahl ist möglich. Ersatzwahlen erfolgen auf den Rest der Amtsdauer.</p>	<p><i>Organisationen fest. Entsprechend muss das Wahlprozedere für die Arbeitgeberinnenseite angepasst werden: Zwar wählt der Gemeinderat die Arbeitgeberinnenvertretung, jene der angeschlossenen Organisationen indessen gemäss deren Antrag (Absatz 4).</i></p> <p><i>Neu legt gemäss Absatz 5 die Verwaltungskommission und nicht mehr der Gemeinderat die Verfahrensordnung für die Wahl der Arbeitnehmendenvertreterinnen und –vertreter fest, was dem paritätischen Grundgedanken des BVG besser entspricht.</i></p> <p><i>Die Absätze 6 und 7 entsprechen inhaltlich der bisherigen Regelung.</i></p>
<p>Art. 30 Aufgaben</p> <p>1 Die Verwaltungskommission ist das oberste Organ der PVK. Sie nimmt die Gesamtleitung der PVK wahr und regelt deren Organisation. Sie ist für alle Aufgaben zuständig, die nicht einem anderen Organ der PVK zugewiesen sind.</p> <p>2 Sie sorgt für die Einhaltung aller gesetzlichen Bestimmungen und vertritt die PVK gegen aussen.</p> <p>3 Sie erlässt die nötigen Bestimmungen gemäss diesem Reglement, wählt die erforderlichen Personen und nimmt die ihr aus dem Bundesrecht erwachsenden Aufgaben wahr.</p> <p>4 Sie kann die Vorbereitung und die Ausführung ihrer Beschlüsse oder die Überwachung von Geschäften Ausschüssen oder einzelnen Mitgliedern zuweisen.</p> <p>5 Sie kann dem Gemeinderat Antrag auf Revision dieses Reglements stellen und ist vor Änderungen im Sinn von Artikel 51 Absatz 5 BVG anzuhören.</p>	<p><i>Absatz 1 hält fest, dass die Verwaltungskommission die Gesamtleitung der PVK wahrnimmt und deren Organisation regelt. Die bisherige Regelung, wonach die Geschäftsführung durch das Personalamt erfolgt, fällt weg. Somit ergibt sich auch eine klare Führungsverantwortung, die nun ausschliesslich bei der Verwaltungskommission, dem obersten Organ der PVK liegt.</i></p> <p><i>Die übrigen Absätze entsprechen den Grundsätzen des BVG zur Verantwortung des paritätischen Kassenorgans.</i></p>

3. Kapitel: Anlagekomitee	
Art. 31 ¹ Das Anlagekomitee ist für den Vollzug der Anlagestrategie und Anlagepolitik der PVK zuständig. ² Es nimmt die ihm von der Verwaltungskommission übertragenen Vermögensanlagen im Rahmen der Anlageverordnung vor. ³ Die PVK legt die einzelnen Aufgaben, Zuständigkeiten und Kompetenzen des Anlagekomitees in der Verordnung fest.	<p><i>Das Anlagekomitee ist neu ein Organ der Personalvorsorgekasse und ist für den Vollzug der von der Verwaltungskommission erlassenen Anlagestrategie und Anlagepolitik zuständig.</i></p> <p><i>Absatz 3 verweist auf die Organisationsverordnung der Kasse (nPVOV).</i></p>
4. Kapitel: Geschäftsstelle	
Art. 32 ¹ Die Geschäftsstelle besorgt die operative Führung der PVK. ² Sie ist namentlich zuständig für die termingerechte Beitragserhebung, für den Entscheid über und die Zahlung der Vorsorgeleistungen sowie für die Bewirtschaftung des Kassenvermögens nach den Vorgaben der Verwaltungskommission und des Anlagekomitees. ³ Die PVK legt die einzelnen Aufgaben, Zuständigkeiten und Kompetenzen der Geschäftsstelle in der Organisationsverordnung fest.	<p><i>Die Geschäftsstelle ist entsprechend der vom BVG geforderten Trennung von Kasse und Arbeitgeberinnen nicht mehr dem Personalamt angegliedert. Sie untersteht direkt der Verwaltungskommission als oberstem Kassenorgan. An ihren Aufgaben ändert im Übrigen wenig (Abs. 1 und 2).</i></p> <p><i>Absatz 3 verweist auf die Organisationsverordnung der Kasse (nPVOV).</i></p>
5. Kapitel: Information und Kontrolle	
Art. 33 Revisionsstelle Die Revisionsstelle prüft jährlich die Geschäftsführung, das Rechnungswesen, die Vermögensanlage und die Einhaltung der Loyalität in der Vermögensverwaltung gemäss den gesetzlichen Bestimmungen.	<p><i>Die bisherigen Aufgaben der Revisionsstelle wurden mit der Prüfung der Einhaltung der Bestimmungen über die Loyalität in der Vermögensanlage erweitert.</i></p>

<p>Art. 34 Expertin oder Experte für berufliche Vorsorge</p> <p>¹ Die Expertin oder der Experte für berufliche Vorsorge prüft periodisch, ob</p> <p>a. die PVK Sicherheit dafür bietet, dass sie ihre Verpflichtungen erfüllen kann;</p> <p>b. die reglementarischen versicherungstechnischen Bestimmungen über die Leistungen und die Finanzierung den gesetzlichen Vorschriften entsprechen.</p> <p>² Sie oder er unterbreitet der Verwaltungskommission Empfehlungen insbesondere über die Höhe des technischen Zinssatzes und der übrigen technischen Grundlagen sowie Massnahmen, die im Falle einer Unterdeckung einzuleiten sind.</p>	<p><i>Absatz 1 entspricht den bisherigen Bestimmungen.</i></p> <p><i>Absatz 2 wurde präzisiert.</i></p>
<p>Art. 35 Information der politischen Behörden</p> <p>¹ Die Verwaltungskommission orientiert den Gemeinderat zuhanden der zuständigen Kommission des Stadtrats regelmässig über den Geschäftsgang und über aktuelle Entwicklungen.</p> <p>² Sie orientiert den Gemeinderat zuhanden des Stadtrats über Erlass oder Änderung von Verordnungen zu diesem Reglement.</p>	<p><i>Damit die politischen Behörden über den Gang der städtischen Vorsorgeeinrichtung im Bild sind, wird diese Bestimmung ins Reglement eingefügt. Es handelt sich hierbei um eine Information, nicht um eine Kontrolle.</i></p>
<p>6. Titel: Übergangs- und Schlussbestimmungen</p>	
<p>Art. 36 Übergangsgeneration</p> <p>Zur Übergangsgeneration gehören die Versicherten der PVK bei Inkrafttreten dieses Reglements.</p>	<p><i>Die Übergangsgeneration wird gleich definiert wie schon jene in den Übergangsbestimmungen des bisherigen Reglements.</i></p>

<p>Art. 37 Besitzstand im Allgemeinen</p> <p>¹ Der Übergangsgeneration wird die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Reglements versicherte Altersrente für das Rücktrittsalter 63 frankenmässig garantiert.</p> <p>² Für die Übergangsgeneration im Leistungsprimatplan entfällt diese Garantie bei einer Reduktion des versicherten Lohnes.</p> <p>³ Die bei Inkrafttreten dieses Reglements bereits laufenden Renten bleiben frankenmässig garantiert. Die Anpassung dieser Renten an die Teuerung richtet sich nach dem neuen Reglement.</p> <p>⁴ Entstehen aus den Renten gemäss Absatz 3 anwartschaftliche Leistungen, richten sich diese nach den im Zeitpunkt des neuen Vorsorgefalls geltenden Bestimmungen.</p>	<p><i>Da der neue Versicherungsplan neu 38 statt 36 Versicherungsjahre vorsieht, erhöht sich der jährliche Rentenanspruch in Zukunft nicht mehr um 1,7, sondern nurmehr um 1,61 Prozent. Für die Übergangsgeneration wird deshalb eine frankenmässige Garantie der Altersrente im Alter 63 vorgesehen, bezogen auf den Inkrafttretenszeitpunkt dieses Reglements. Damit soll sichergestellt werden, dass aufgrund des neuen Versicherungsplans niemand tiefere Geldleistungen als bisher ausgewiesen erhält. Diese frankenmässige Leistungsgarantie wird sich mit künftigen Lohnerhöhungen über die Jahre abbauen (Absatz 1). Wer den bisherigen versicherten Lohn reduziert (z.B. Pensenänderungen), kann verständlicherweise nicht von der Garantie profitieren (Absatz 2).</i></p> <p><i>Die laufenden Renten sind von der Reglementsänderung nicht betroffen. Lediglich für die Teuerungsanpassung und für die aus laufenden Renten entstehenden neuen Renten (z.B. Ehegatten- oder Waisenrenten) gilt das neue Recht (Absätze 3 und 4).</i></p> <p><i>Die Austrittsleistungen gemäss Freizügigkeitsgesetz sind von der Planumstellung nicht betroffen.</i></p>
<p>Art. 38 Übergangsregelung für den Koordinationsabzug</p> <p>¹ Bei Inkrafttreten dieses Reglements entspricht der Koordinationsabzug gemäss Artikel 9 dem im Vorjahr geltenden Koordinationsabzug gemäss bisherigem Reglement.</p> <p>² Der Koordinationsabzug bleibt solange unverändert, bis der Koordinationsabzug gemäss BVG diesen Betrag übersteigt.</p>	<p><i>Die Differenz zwischen dem geltenden Koordinationsabzug (Stand 2011) von Fr. 27 840.00 (maximale einfache AHV-Rente) und dem neuen von Fr. 24 360.00 beträgt Fr. 3480.00. Bei einer sofortigen Senkung des Koordinationsabzuges müssten die versicherten Löhne bei sämtlichen Versicherten auf einen Schlag um diesen Betrag erhöht werden, was finanziell nicht tragbar wäre. Aus diesem Grund wird der bisherige Koordinationsabzug auf dem Betrag von Fr. 27 840.00 eingefroren, bis der vom Bundesrat festgesetzte BVG-Koordinationsabzug diesen Betrag übersteigt. Da die Anpassung der BVG-Beiträge nicht jährlich und nur in kleinen Schritten erfolgt (per 1.1.2011 wurde er um Fr. 480.00 erhöht), ist – je nach Teuerungsverlauf – mit einer Übergangsfrist von mindestens 8-10 Jahren zu rechnen.</i></p>

<p>Art. 39 Übergangsregelung für Frauen</p> <p>Die Frauen der Übergangsgeneration, die seit 1. Juli 1990 ohne Unterbruch Mitglied der PVK sind und bei Inkrafttreten dieses Reglements das 55. Altersjahr vollendet haben, haben mit vollendetem 62. Altersjahr Anspruch auf die maximale Altersrente gemäss Artikel 29 PVR in der Fassung vom 1. Juli 1990, sofern sie nach den bis zum 30. Juni 1990 gültig gewesenen Statuten den maximalen Rentenanspruch mit vollendetem 62. Altersjahr erworben hätten.</p>	<p><i>Die bereits seit 1990 bestehende Übergangsregelung im Zusammenhang mit der Erhöhung des Rentenalters für Frauen von Alter 62 auf 63 soll auf Versicherte beschränkt werden, die das 55. Altersjahr bei Inkrafttreten dieses Reglements vollendet haben. Eine uneingeschränkte Weiterführung dieser Garantie würde bedeuten, dass bis über das Jahr 2025 Besitzstände möglich wären. Viele Betroffene sind sich bereits heute nicht mehr bewusst, dass sie noch von einer solchen Garantie profitieren. Insgesamt sind zurzeit etwas über 70 Frauen von dieser Übergangsregelung betroffen.</i></p>
<p>Art. 40 Übergangsregelung für die vorzeitige Pensionierung</p> <p>¹ Die Versicherten der Übergangsgeneration können sich im ersten Jahr nach Inkrafttreten dieses Reglements nach den bisherigen Kürzungssätzen und der bisherigen Regelung der AHV-Überbrückungsrente vorzeitig pensionieren lassen.</p> <p>² Die Kürzungssätze für Neurenten werden im zweiten Jahr nach Inkrafttreten dieses Reglements um einen Drittel, im dritten Jahr um zwei Drittel an die neuen Kürzungssätze angepasst. Ebenso wird für Neurenten die nach bisheriger Regelung ausgerichtete AHV-Überbrückungsrente im zweiten Jahr um einen Drittel und im dritten Jahr um zwei Drittel gekürzt.</p> <p>³ Ab viertem Jahr nach Inkrafttreten gelten die neuen Kürzungssätze und die neue Regelung zur AHV-Überbrückungsrente.</p>	<p><i>Die höheren Kürzungssätze der Altersrente bei vorzeitiger Pensionierung werden stufenweise über drei Jahre eingeführt. Damit erhalten die kurz vor der Pensionierung stehenden Versicherten etwas Zeit, sich auf die neue Regelung einzustellen, die höhere Kürzungssätze bei vorzeitiger Pensionierung vorsieht. Zudem wird die Gefahr etwas entschärft, dass sich viele der Versicherten ab 58. Altersjahr vor Inkrafttreten des neuen Reglements vorzeitig pensionieren lassen, um die höheren Kürzungssätze zu umgehen.</i></p>

<p>Art. 41 Aufhebung von Erlassen</p> <p>Folgende Erlasse werden aufgehoben:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Reglement vom 26. April 1990¹ über die Personalvorsorgekasse der Stadt Bern; b. Verordnung vom 11. November 1992² über die Wahl der Arbeitnehmendenvertreterinnen und -vertreter in die Verwaltungskommission der Personalvorsorgekasse; c. Reglement der Verwaltungskommission vom 9. Dezember 2005³ über die Übertragung von Geschäften der Verwaltungskommission an die Leitung der Kassenverwaltung; d. Ausführungsverordnung der Verwaltungskommission der Personalvorsorgekasse vom 27. Juni 2008⁴ zum Personalvorsorgereglement; 	<p><i>Die bisherigen Kassenerlasse werden aufgehoben. Sie werden durch dieses Reglement und die neuen Verordnungen ersetzt (vgl. Artikel 3 Absatz 3 nPVR).</i></p> <p><i>Die Verordnung vom 8. Dezember 2006 zur Teilliquidation der PVK und jene vom 24. März 2006 zu den Rückstellungen und Reserven der PVK müssen nicht aufgehoben werden, da sie bereits von der Verwaltungskommission erlassen worden sind.</i></p>
<p>Art. 42 Inkrafttreten</p> <p>Dieses Reglement tritt am xx.xx.xxxx in Kraft.</p> <p>Bern, xx. xxxx 20XX</p> <p style="text-align: right;">NAMENS DES STADTRATS</p> <p style="text-align: right;"><i>nn</i> Präsident / Präsidentin</p> <p style="text-align: right;"><i>nn</i> Ratssekretariat</p>	<p><i>Das Inkrafttreten des neuen Reglements soll auf den 1. Januar 2013 erfolgen.</i></p>

¹ Personalvorsorgereglement (PVR)

² Vetretungsverordnung PVK (PVKAV)

³ Geschäftsreglement Personalvorsorgekasse

⁴ Ausführungsbestimmungen PVR (PVKAB)

xx. xx 20xx	Kommentar
<p>Verordnung</p> <p>über die Personalvorsorgekasse der Stadt Bern</p> <p>(Personalvorsorgeverordnung; PVV)</p> <p><i>Die Verwaltungskommission der Personalvorsorgekasse der Stadt Bern, gestützt auf Artikel 3 Absatz 3 Buchstabe a und Artikel 30 Absatz 3 des Reglements vom xx. xxxx 20XX¹ über die Personalvorsorgekasse der Stadt Bern</i></p> <p><i>beschliesst:</i></p>	
<p>1. Titel: Allgemeine Bestimmungen</p>	<p><i>Diese Bestimmungen regeln ganz allgemein das Verhältnis der PVK zu den Versicherten und den angeschlossenen Arbeitgeberinnen.</i></p>
<p>Art. 1 Zweck</p> <p>¹ Diese Verordnung regelt die Durchführung der beruflichen Vorsorge und deren Finanzierung, soweit sie nicht durch das Reglement über die Personalvorsorgekasse² abschliessend geregelt wurden.</p> <p>² Die zwingenden Bestimmungen des Bundesrechts gehen dieser Verordnung vor. Die übrigen bundesrechtlichen Bestimmungen werden angewendet, soweit das PVR oder diese Verordnung keine eigenen Vorschriften enthalten.</p>	<p><i>Die Personalvorsorgeverordnung regelt die Details für die Durchführung der beruflichen Vorsorge in der Stadt Bern.</i></p> <p><i>Diese Bestimmung legt das Verhältnis zum internen und externen übergeordneten Recht fest.</i></p>

¹ Personalvorsorgereglement (PVR); SSSB 153.21

² PVR; SSSB 153.21

Art. 2 Beginn und Ende der Versicherung

¹ Sind die Bedingungen zur Aufnahme in die PVK erfüllt, beginnt die Versicherung an dem Tag, an dem Mitarbeitende aufgrund ihrer Anstellung die Arbeit antreten oder hätten antreten sollen, in jedem Falle aber im Zeitpunkt, da sie sich auf den Weg zur Arbeit begeben.

² Beim befristeten Arbeitsverhältnis beginnt die Versicherung bei der PVK in dem Zeitpunkt, in dem eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses über drei Monate vereinbart wird. Werden mehrere aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge bei der gleichen Arbeitgeberin begründet, die insgesamt länger als drei Monate dauern, beginnt die Versicherung ab dem vierten Arbeitsmonat, sofern keiner der Unterbrüche zwischen den Arbeitsverträgen länger als drei Monate dauert.

³ Die Versicherung endet, wenn das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird oder die Voraussetzungen für die Versicherung nicht mehr erfüllt sind.

⁴ Für die Risiken Invalidität und Tod bleiben Versicherte während eines Monats nach Beendigung ihres Vorsorgeverhältnisses bei der PVK versichert, sofern sie nicht vorher ein neues Vorsorgeverhältnis gemäss BVG¹ begründet haben.

Die Regelung entspricht Artikel 1k und 6 der Verordnung vom 18. April 1984 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVV 2; SR 831.441.1) sowie Artikel 10 Absatz 3 BVG.

¹ SR 831.40

Art. 3 Auskunftspflicht und Mitwirkungspflichten

¹ Wer bei der PVK versichert ist oder Leistungen bezieht oder beantragt, hat bei der Durchführung der beruflichen Vorsorge unentgeltlich mitzuwirken und die PVK über alle für die Versicherung massgebenden Verhältnisse zu informieren.

² In die PVK eintretende Personen haben insbesondere dafür zu sorgen, dass

- a. die Austrittsleistungen der bisherigen Vorsorgeeinrichtungen oder die Vorsorgekapitalien der bisherigen Freizügigkeitseinrichtungen an die PVK überwiesen werden;
- b. alle notwendigen Daten von den bisherigen Vorsorge- oder Freizügigkeitseinrichtungen an die PVK weitergeleitet werden.

³ Personen, die Leistungen beantragen, müssen insbesondere

- a. unentgeltlich alle Auskünfte erteilen und alle Bescheinigungen beibringen, die zur Abklärung des Anspruchs und zur Festsetzung oder Überprüfung der Leistung notwendig sind;
- b. alle in Frage kommenden Personen und Stellen, namentlich die Arbeitgeberin, medizinische Leistungserbringende, öffentlichrechtliche und privatrechtliche Versicherungsträgerschaften sowie Amtsstellen, im Einzelfall ermächtigen, die Auskünfte zu erteilen, die für die Abklärung und Überprüfung von Leistungs- und Rückgriffsansprüchen erforderlich sind;
- c. sich auf Anordnung der PVK vertrauensärztlichen Untersuchungen unterziehen.

⁴ Personen, die Leistungen beziehen oder Dritte, denen Leistungen zukommen, müssen jede wesentliche Änderung der für die Leistung massgebenden Verhältnisse unverzüglich der PVK melden.

⁵ Bei Verletzung der Auskunftspflicht und Mitwirkungspflichten kann die PVK auf das Leistungsgesuch nicht eintreten oder die Ausrichtung von bereits zugesprochenen Leistungen sistieren und den verursachten Aufwand in Rechnung stellen.

Die Auskunftspflicht und Meldepflichten dieser Bestimmung entsprechen vom Inhalt her weitgehend den Artikeln 28 und 31 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 6. Oktober 2000 über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1) und der bisherigen reglementarischen Regelung.

Art. 4 Gesundheitlicher Leistungsvorbehalt

¹ Bestehen bei Personen, die in die PVK eintreten, Hinweise auf Gesundheitsschäden, kann die PVK eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen.

² Bei vorbestehenden Gesundheitsschäden kann die PVK einen Leistungsvorbehalt während fünf Jahren aussprechen. Im Umfang dieses Vorbehalts werden im überobligatorischen Bereich keine Leistungen ausgerichtet, wenn der Risikofall (Invalidität oder Tod) im Zusammenhang mit dem vorbestehenden Gesundheitsschaden steht.

³ Die PVK umschreibt den gesundheitlichen Leistungsvorbehalt, setzt den Beginn des Vorbehalts mit Datum fest und teilt ihn der eintretenden Person schriftlich mit. Auf den mit der eingebrachten Freizügigkeitsleistung erworbenen Vorsorgeleistungen wird kein Leistungsvorbehalt ausgesprochen, es sei denn, in der früheren Vorsorgeeinrichtung habe bereits ein solcher bestanden. Für diesen Leistungsvorbehalt wird die in der früheren Vorsorgeeinrichtung bereits abgelaufene Vorbehaltsdauer angerechnet.

⁴ Tritt der Risikofall während der Vorbehaltsdauer ein, besteht die Leistungseinschränkung auch nach Ablauf der Vorbehaltsdauer weiter. Tritt ein Risikofall vor der vertrauensärztlichen Untersuchung ein, können jene Leistungen auf die gesetzlichen Minimalleistungen beschränkt werden, für die aufgrund des Gesundheitszustandes ein Vorbehalt hätte ausgesprochen werden können.

⁵ Macht die eintretende Person unrichtige Angaben über einen vorbestehenden Gesundheitsschaden oder verweigert sie eine vertrauensärztliche Untersuchung, erbringt die PVK nur die gesetzlichen Minimalleistungen. Sie muss dies innert sechs Monaten seit Kenntniserlangung der Anzeigepflichtverletzung oder seit Verweigerung der vertrauensärztlichen Untersuchung der versicherten Person schriftlich eröffnen.

Diese Bestimmung wird neu eingeführt. Durch einen Leistungsvorbehalt schränkt die PVK das Risiko ein, für einen bereits vorbestehenden Gesundheitsschaden Leistungen erbringen zu müssen (Absatz 2). Dieser Vorbehalt führt zu einer individuellen (auf eine Person bezogen), konkreten (von der PVK genau umschrieben) und zeitlich begrenzten (auf fünf Jahre) Einschränkung des überobligatorischen Versicherungsschutzes (Absatz 3).

Gemäss Absatz 1 wird allerdings nur dann eine vertrauensärztliche Untersuchung angeordnet, wenn beim Eintritt konkrete Hinweise auf Gesundheitsschäden bestehen. Mit einem Gesundheitsvorbehalt der Kasse werden Anstellungen im Rahmen von Wiedereingliederungen wieder möglich, da die Kasse für bestehende Gesundheitsschäden im überobligatorischen Bereich die Versicherungsrisiken zumindest während der Frist von fünf Jahren ausschliessen kann.

In Absatz 3 wird auch die Behandlung vorbestehender Vorbehalte geregelt.

Absatz 4 legt das Vorgehen beim Eintritt eines Risikofalles fest.

Absatz 5 regelt den Fall, wenn Versicherte sich im Zusammenhang mit der Feststellung ihres Gesundheitszustandes unkorrekt oder unkooperativ verhalten. In diesen Fällen werden die Risikoleistungen auf das gesetzliche Minimum, d.h. auf die BVG-Minimalleistungen gekürzt.

<p>Art. 5 Meldepflicht der Arbeitgeberinnen</p> <p>¹ Die Arbeitgeberinnen liefern der PVK rechtzeitig alle für die Durchführung der beruflichen Vorsorge notwendigen Angaben und Unterlagen.</p> <p>² Sie haften für Schäden, die der PVK wegen der Verletzung von Meldepflichten entstehen.</p>	<p><i>Wie die Versicherten trifft auch die Arbeitgeberinnen eine Meldepflicht. Dies wird in dieser Bestimmung samt Schadenshaftung geregelt.</i></p>
<p>Art. 6 Informationspflichten der PVK</p> <p>¹ Die PVK beliefert die Versicherten jährlich mit</p> <ul style="list-style-type: none"> a. einem individuellen Versicherungsausweis, der sie über die Leistungsansprüche, den koordinierten Lohn, den Beitragssatz und das Altersguthaben orientiert; b. Angaben über die Organisation und die Finanzierung der PVK sowie über die Mitglieder der Verwaltungskommission. <p>² Auf Anfrage hin gibt die PVK den Versicherten und Rentenberechtigten den Jahresbericht und Informationen über den Kapitalertrag, den versicherungstechnischen Risikoverlauf, die Verwaltungskosten, die Deckungskapitalberechnung, die Reservebildung sowie den Deckungsgrad ab.</p> <p>³ Die PVK teilt Versicherten, die heiraten oder eine eingetragene Partnerschaft eingehen auf diesen Zeitpunkt ihre Austrittsleistung mit. Sie hält diese Angabe in ihren Unterlagen fest und übermittelt sie beim Austritt der Versicherten der neuen Vorsorgeeinrichtung.</p> <p>⁴ Bei Ehescheidung oder gerichtlicher Auflösung einer eingetragenen Partnerschaft gibt die PVK der versicherten Person oder dem Gericht auf Verlangen Auskunft über die Höhe der Guthaben, die für die Berechnung der zu teilenden Austrittsleistung massgebend sind.</p> <p>⁵ Beim Austritt erstellt die PVK den Versicherten eine Abrechnung über die Austrittsleistung und weist sie auf die gesetzlich vorgesehenen Möglichkeiten der Erhaltung des Vorsorgeschutzes hin.</p>	<p><i>Die Informationspflichten der Kasse ergeben sich aus Artikel 86b BVG und Artikel 24 FZG.</i></p>

<p>2. Titel: Versicherte Leistungen und Finanzierung</p> <p>1. Kapitel: Allgemeine Bestimmungen</p>	<p><i>Dieser Titel beinhaltet das Vorsorgereglement in einem engeren Sinn. Die allgemeinen Bestimmungen gelten sowohl für das Leistungsprimat (2. Kapitel), wie auch für das Beitragsprimat (3. Kapitel).</i></p>
<p>Art. 7 Beginn und Ende des Anspruchs auf Leistungen</p> <p>Ereignisse, die einen Anspruch auf Leistungen begründen, verändern oder erlöschen lassen, werden im darauf folgenden Monat wirksam.</p>	<p><i>Dieser Grundsatz entspricht der bisherigen Regelung.</i></p>
<p>Art. 8 Nicht versicherbarer Lohn</p> <p>Lohnbestandteile, welche Versicherte bei anderen, der PVK nicht angeschlossenen Arbeitgeberinnen oder als Selbständigerwerbende erzielen, werden bei der PVK nicht versichert.</p>	<p><i>An diesem Grundsatz des bisherigen Rechts wird – nicht zuletzt aus administrativen Gründen – weiterhin festgehalten.</i></p>
<p>Art. 9 Form der Leistungen</p> <p>¹ Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenleistungen werden in der Regel als Renten ausgerichtet.</p> <p>² Die PVK richtet an Stelle der Rente eine Kapitalabfindung aus, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> a. die Alters- oder die Invalidenrente weniger als 10 Prozent, b. die Witwen- oder Witwerrente weniger als 6 Prozent, c. die Waisenrente weniger als 2 Prozent; <p>der Mindestaltersrente der AHV beträgt.</p> <p>³ Anspruchsberechtigte Personen können verlangen, dass ihnen ein Teil der Altersleistung als Kapitalabfindung ausgerichtet wird. Durch eine Kapitalabfindung darf die Altersrente um höchstens 30 Prozent geschmälert werden. Das Begehren um Ausrichtung einer Kapitalabfindung ist spätestens ein Jahr vor Entstehung des Anspruchs schriftlich an die PVK zu richten.</p>	<p><i>Absatz 1 fusst auf dem Grundsatz von Artikel 37 BVG.</i></p> <p><i>Absatz 2 regelt, in welchen Fällen die PVK eine Kapitalabfindung an Stelle der Rente zahlt. Die Regelung entspricht im Wesentlichen Artikel 37 Absatz 3 BVG und dem bisherigen Recht.</i></p> <p><i>Die Absätze 3 und 4 regeln, in welchen Fällen die versicherte Person eine Kapitalabfindung verlangen kann.</i></p> <p><i>Die Kapitalabfindung darf wie bisher die Altersrente höchstens um 30 Prozent schmälern (Absatz 3).</i></p>

<p>⁴ Anspruchsberechtigte Personen können verlangen, dass ihnen die gesamte Leistung als Kapitalabfindung ausgerichtet wird, wenn die Rente weniger als 35 Prozent der Mindestrente der AHV beträgt.</p> <p>⁵ Eine Kapitalabfindung an anspruchsberechtigte Personen, die verheiratet sind oder in eingetragener Partnerschaft leben, ist nur zulässig, wenn ihre Partnerinnen und Partner aus Ehe oder eingetragener Partnerschaft schriftlich zustimmen.</p>	<p><i>Absatz 5 verlangt wie bisher für die Kapitalabfindung die unterschriftliche Zustimmung der Partnerinnen und Partner aus Ehe oder eingetragener Partnerschaft.</i></p>
<p>Art. 10 Auszahlung der Leistungen</p> <p>¹ Die Auszahlung der Leistung erfolgt auf ein einziges Konto, das von der anspruchsberechtigten Person bezeichnet wird. In begründeten Fällen kann die Kassenverwaltung auf Gesuch hin abweichende Regelungen vornehmen. Die Kosten der Auszahlung auf ein ausländisches Konto werden der Person belastet, die Leistungen bezieht. Die Auszahlung erfolgt in jedem Fall in Schweizer Franken.</p> <p>² Renten werden monatlich, jeweils in der ersten Monatshälfte ausbezahlt.</p> <p>³ Kapitalleistungen werden innert 30 Tagen ab Beginn des Leistungsanspruchs, spätestens aber nach Vorliegen sämtlicher notwendiger Unterlagen ausbezahlt.</p>	<p><i>Grundlage dieser Bestimmung bildet Artikel 38 BVG, der entsprechend den Anforderungen der Praxis konkretisiert wurde:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Renten können neu auch auf ausländische Konten überwiesen werden; - Baranweisungen werden in Zukunft keine mehr gemacht. Die Auszahlung erfolgt auf ein einziges Konto, wobei in begründeten Fällen – gerade bei familienrechtlichen Verpflichtungen – die Kasse auf ein entsprechendes Gesuch hin die Auszahlung anders regeln kann (z.B. Auszahlungs-Splitting). <p><i>Absatz 3 entspricht Artikel 2 Absatz 4 FZG.</i></p>
<p>Art. 11 Einreichung von Dokumenten</p> <p>¹ Die PVK kann die Ausrichtung von Leistungen von der Einreichung amtlicher Dokumente, wie einer Lebensbescheinigung oder einer Ausbildungsbestätigung abhängig machen.</p> <p>² Die PVK stellt anspruchsberechtigten Personen mit Wohnsitz im Ausland jährlich ein entsprechendes Formular zu. Wird dieses nicht innert der darin gesetzten Frist vollständig ausgefüllt an die PVK zurückgeschickt, stellt die PVK die Rentenzahlung ohne weitere Meldung ein.</p>	<p><i>Inhaltlich entspricht diese Bestimmung dem bisherigen Recht.</i></p>

<p>Art. 12 Verzugszins auf Leistungen</p> <p>Die Höhe des Verzugszinses auf Vorsorgeleistungen beträgt zwei Prozent.</p>	<p><i>Andernfalls wären die gesetzlichen Regeln vom Artikel 104 Absatz 1 OR anwendbar (Verzugszins von 5 Prozent).</i></p>
<p>Art. 13 Koordination der Leistungen</p> <p>¹ Die PVK kürzt die Hinterlassenen- und Invalidenleistungen, soweit sie zusammen mit anderen anrechenbaren Einkünften 90 Prozent des mutmasslich entgangenen Verdienstes übersteigen.</p> <p>² Als anrechenbare Einkünfte gelten Leistungen gleicher Art und Zweckbestimmung, die der anspruchsberechtigten Person aufgrund des schädigenden Ereignisses ausgerichtet werden, insbesondere Leistungen</p> <ul style="list-style-type: none"> a. der AHV/IV; Kinder- und Waisenrenten der AHV/IV werden voll angerechnet; b. der obligatorischen Unfallversicherung; c. der Militärversicherung; d. in- und ausländischer Sozialversicherungen; e. von Schadenversicherungen (Kranken- oder Unfallversicherungen), an die Arbeitgeberinnen mindestens 50 Prozent der Prämien bezahlt haben; f. anderer Vorsorgeeinrichtungen; g. von Freizügigkeitseinrichtungen (Freizügigkeitspolice und -konten). <p>Hilflosen- und Integritätsentschädigungen, Genugtuungsleistungen und ähnliche Leistungen werden nicht angerechnet.</p> <p>³ Personen, die Invalidenleistungen beziehen, wird überdies das weiterhin erzielte oder zumutbarerweise noch erzielbare Erwerbs- oder Ersatzeinkommen angerechnet. Bei der Bestimmung des erzielbaren Einkommens wird grundsätzlich auf das Invalideneinkommen gemäss IV-Entscheid abgestellt. Eine Anpassung des anrechenbaren Betrages erfolgt bei Revision der IV-Rente.</p>	<p><i>Die Koordination von Leistungen richtet sich nach Artikel 24 BVV 2.</i></p>

<p>⁴ Allfällige Kapitalleistungen werden in versicherungstechnisch gleichwertige Renten umgerechnet.</p> <p>⁵ Massgebend für die Berechnung der Koordination der Vorsorgeleistungen ist der Zeitpunkt des Anspruchsbeginns auf Hinterlassenen- oder Invalidenleistungen. Die PVK kann die Voraussetzungen und den Umfang einer Kürzung jederzeit überprüfen und ihre Leistungen anpassen, wenn die Verhältnisse sich wesentlich ändern.</p>	
<p>Art.14 Kürzung der Leistungen</p> <p>Die PVK kann ihre Leistungen im entsprechenden Umfang kürzen, wenn die AHV/IV, die Unfallversicherung oder die Militärversicherung eine Leistung kürzt, entzieht oder verweigert oder wenn die anspruchsberechtigte Person den Tod oder die Invalidität durch schweres Verschulden herbeigeführt hat oder sich einer Eingliederungsmassnahme der IV widersetzt.</p>	<p><i>Diese Bestimmung basiert auf Artikel 35 BVG.</i></p>
<p>Art. 15 Vorleistungspflicht der PVK</p> <p>¹ Die PVK wird vorleistungspflichtig, wenn die folgenden Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. die leistungspflichtige Vorsorgeeinrichtung steht noch nicht fest; b. die Person, die Leistungen beantragt oder verstorben ist, war zuletzt bei der PVK versichert; c. die Person, die Leistungen beantragt, hat sich bei allen in Frage kommenden Versicherungsträgerschaften angemeldet und hat ihre Ansprüche gegenüber diesen Trägerschaften der PVK abgetreten. <p>² Stellt sich später heraus, dass die PVK nicht leistungspflichtig ist, nimmt sie Rückgriff auf die leistungspflichtige Vorsorgeeinrichtung oder Versicherung oder die Person, die Leistungen bezogen hat.</p>	<p><i>Diese Bestimmung regelt die Vorleistung zwischen Vorsorgeeinrichtungen. Massgebend sind die Bestimmungen von Artikel 26 Absatz 4 BVG und Artikel 35a BVG.</i></p>

<p>Art. 16 Haftung Dritter</p> <p>1 Gegenüber Dritten, die für den Versicherungsfall haften, tritt die PVK im Zeitpunkt des Ereignisses bis auf die Höhe der gesetzlichen Leistungen in die Ansprüche der Versicherten, ihrer Hinterlassenen und weiterer begünstigter Personen ein.</p> <p>2 Sie kann für weitergehende Leistungen verlangen, dass die Versicherten, ihre Hinterlassenen und weitere begünstigte Personen ihre Forderungen, die ihnen für den Schadenfall gegen haftpflichtige Dritte entstehen, bis zur Höhe der Leistungspflicht der PVK abtreten.</p>	<p><i>Im obligatorischen Bereich gilt ein integrales Regressrecht (vgl. Artikel 34b BVG; Subrogation). Im überobligatorischen Bereich steht der Vorsorgeeinrichtung ein Rückgriffsanspruch für effektiv erbrachte Leistungen zu, unabhängig einer Abtretung von Ansprüchen. Zukünftige Leistungen muss sie sich abtreten lassen.</i></p>
<p>Art. 17 Rückerstattung zu Unrecht bezogener Leistungen</p> <p>1 Unrechtmässig bezogene Leistungen sind samt Zins in Höhe des technischen Zinssatzes zurückzuerstatten.</p> <p>2 Von der Rückerstattung kann ganz oder teilweise abgesehen werden</p> <p>a. aus verwaltungsökonomischen Gründen, oder</p> <p>b. wenn die Person, die Leistungen bezieht, gutgläubig war und die Rückerstattung zu einer grossen Härte führt.</p>	<p><i>Diese Bestimmung regelt die Rückerstattung zu Unrecht bezogener Leistungen gemäss Artikel 35a BVG. Zudem werden die Voraussetzungen für einen ganzen oder teilweisen Verzicht auf die Rückerstattung festgelegt.</i></p>
<p>Art. 18 Abtretung und Verpfändung</p> <p>Der Anspruch auf Leistungen der PVK kann vor Fälligkeit weder verpfändet noch abgetreten werden. Vorbehalten bleibt die Verpfändung für Wohneigentum zum eigenen Bedarf gemäss Artikel 30b BVG.</p>	<p><i>Artikel 39 Absatz 1 BVG führt zu dieser Regelung.</i></p>

<p>Art. 19 Verrechnung</p> <p>¹ Die PVK kann den Leistungsanspruch gegenüber Versicherten und Personen, die Leistungen beziehen, verrechnen mit:</p> <p>a. ausstehenden Beiträgen, Lohnerhöhungsbeiträgen, Einkaufssummen oder nicht eingebrachten Eintrittsleistungen;</p> <p>b. Rückerstattungsansprüchen der PVK.</p> <p>² Die PVK kann die Verrechnung zeitlich angemessen verteilen, bei Rentenleistungen als monatlichen Abzug.</p> <p>³ Eine von der PVK bereits erbrachte Austrittsleistung wird an eine später auszurichtende Hinterlassenen- und Invalidenleistung angerechnet, soweit eine Rückerstattung der Austrittsleistung unterbleibt.</p>	<p><i>Diese Bestimmung entspricht inhaltlich der bisherigen Regelung.</i></p>
<p>Art. 20 Verjährung</p> <p>¹ Die Verjährung von Leistungsansprüchen richtet sich nach Artikel 41 BVG.</p> <p>² Die Verjährung von Rückforderungsansprüchen richtet sich nach Artikel 35a BVG.</p>	<p><i>Diese Bestimmung verweist auf die sehr detaillierten Verjährungsbestimmungen des BVG. Auch hier gelten die Verjährungsregeln der Artikel 129 bis 142 OR: Periodische Leistungen verjähren mit fünf, andere mit zehn Jahren.</i></p>
<p>Art. 21 Anpassung an die Preisentwicklung</p> <p>¹ Die PVK passt die Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenrenten im Rahmen ihrer finanziellen Möglichkeiten an die Preisentwicklung an. Vorbehalten bleibt die Anpassungsregelung für Hinterlassenen- und Invalidenrenten gemäss Artikel 36 Absatz 1 BVG.</p> <p>² Die Verwaltungskommission entscheidet jährlich darüber, ob und in welchem Ausmass die Renten angepasst werden. Der entsprechende Beschluss wird im Jahresbericht erläutert.</p>	<p><i>Diese Bestimmung entspricht inhaltlich dem bisherigen Recht. Gemäss Artikel 36 Absatz 3 BVG ist der Beschluss über eine allfällige allgemeine Teuerungsanpassung im Jahresbericht zu erläutern.</i></p>

<p>2. Kapitel: Leistungsprimatplan</p> <p>1. Abschnitt: Allgemeines</p>	<p><i>Der Leistungsprimatplan entspricht der heutigen Pensionskasse.</i></p>
<p>Art. 22 Beitragsjahre und Versicherungsjahre</p> <p>¹ Als Beitragsjahre zählen die Jahre, während denen eine versicherte Person der PVK angehört und Beiträge bezahlt hat.</p> <p>² Als Versicherungsjahre zählen die Beitragsjahre und die eingekauften Jahre.</p> <p>³ Unvollständige Jahre werden anteilmässig angerechnet.</p>	<p><i>Diese Bestimmung entspricht der bisherigen Regelung. Absatz 3 präzisiert, dass unvollständige Jahre pro rata angerechnet werden.</i></p>
<p>Art. 23 Beschäftigungsgrad; Änderungen</p> <p>¹ Massgebend für die Höhe der Vorsorgeleistungen ist der durchschnittliche Beschäftigungsgrad. Ändern Versicherte ihren Beschäftigungsgrad, werden der versicherte Lohn und der durchschnittliche Beschäftigungsgrad angepasst.</p> <p>² Der durchschnittliche Beschäftigungsgrad setzt sich zusammen aus der Summe der Beschäftigungsgrade jedes Versicherungsjahres, geteilt durch die Gesamtzahl der Versicherungsjahre während der möglichen Versicherungszeit.</p> <p>³ Die Summe der Beschäftigungsgrade wird berechnet aus jener</p> <ol style="list-style-type: none"> a. der bisherigen Versicherungsjahre seit dem technischen Eintrittsdatum. Das technische Eintrittsdatum berücksichtigt auch Einkäufe; b. der künftigen Versicherungsjahre bis zum Vorsorge- oder Freizügigkeitsfall. Für deren Höhe ist der aktuelle Beschäftigungsgrad massgebend. <p>⁴ Änderungen des Beschäftigungsgrades vor dem 1. Januar 1999 werden bei der Berechnung der bisherigen Beschäftigungsgrade nicht berücksichtigt.</p>	<p><i>Inhaltlich entspricht diese Bestimmung dem bisherigen Recht.</i></p> <p><i>In Absatz 4 wird klargestellt, dass die Beschäftigungsgrad-Änderungen vor Einführungen des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades per 1. Januar 1999 bereits abgerechnet worden sind (interner Austritt / Wiedereintritt).</i></p>

<p>Art. 24 Weiterversicherung bei Herabsetzung des Lohnes</p> <p>¹ Versicherte ab dem 58. Altersjahr können verlangen, dass sie zum bisherigen Lohn weiterversichert bleiben, wenn ihr Jahresgrundlohn um höchstens die Hälfte reduziert wird.</p> <p>² Jüngere Versicherte können gemäss den Bedingungen von Absatz 1 weiterversichert bleiben, wenn der Lohn, nicht aber der Beschäftigungsgrad reduziert wird. Der versicherte Lohn darf das AHV-beitragspflichtige Einkommen nicht übersteigen.</p> <p>³ Die Herabsetzung des weiterversicherten Lohnes auf die Höhe des versicherten Lohnes gemäss Artikel 9 PVR kann jederzeit beantragt werden. Für den Unterschied wird den Versicherten die reglementarische Austrittsleistung ausgerichtet.</p> <p>⁴ Soweit der weiterversicherte Lohn den versicherten Lohn gemäss Artikel 9 PVR übersteigt, muss die versicherte Person die Beiträge entrichten. Die Arbeitgeberin kann diese teilweise oder ganz übernehmen.</p>	<p><i>Absatz 1 entspricht Art. 33a BVG, in Kraft seit dem 1. Januar 2011.</i></p> <p><i>Absatz 4 stellt klar, dass die Beiträge nicht von der PVK übernommen werden. Die Beitragsübernahme kann in einer Erklärung gegenüber den einzelnen Versicherten oder der PVK oder im Arbeits- bzw. Anschlussvertrag geregelt werden.</i></p>
<p>Art. 25 Versicherung bei unbezahltem Urlaub</p> <p>¹ Beträgt der unbezahlte Urlaub höchstens einen Monat, bleibt der volle Vorsorgeschutz der Versicherten aufrechterhalten. Die reglementarischen Beiträge müssen weiterhin entrichtet werden.</p> <p>² Beträgt der unbezahlte Urlaub mehr als einen Monat, bleiben Versicherte für die Risiken Tod und Invalidität versichert. Sie haben dafür Kostenbeiträge (Versicherten- und Arbeitgeberinnenanteil) gemäss Anhang 1 dieser Verordnung zu entrichten, basierend auf dem letzten versicherten Lohn.</p> <p>³ Die Zeit, während der nur die Kostenbeiträge entrichtet werden, wird nicht an die Beitrags- und Versicherungsjahre angerechnet. Versicherte können jedoch diese Zeit innert Jahresfrist nach dem Urlaub durch Bezahlung der Versicherten- und Arbeitgeberinnensparbeiträge einkaufen.</p>	<p><i>In Absatz 1 wird präzisiert, dass bei kurzen unbezahlten Urlauben bis zu einem Monat die reglementarischen Beiträge weiterhin zu entrichten sind. Im Übrigen entspricht diese Bestimmung dem bisherigen Recht.</i></p>

<p>2. Abschnitt: Altersleistungen</p>	
<p>Art. 26 Rücktrittsalter; Beginn des Leistungsanspruchs</p> <p>¹ Die Altersrente wird spätestens nach Vollendung des 65. Altersjahres fällig. Vorbehalten bleibt Artikel 28 dieser Verordnung.</p> <p>² Versicherte können ab vollendetem 58. Altersjahr die Ausrichtung einer Altersrente verlangen, wenn das Arbeitsverhältnis ganz oder teilweise aufgelöst wird.</p>	<p><i>PVK-Altersrenten können zwischen dem 58. und 65. Altersjahr bezogen werden mit der Möglichkeit eines Rentenaufschubs bis zum 70. Altersjahr. Diese neue Möglichkeit besteht gemäss Art. 33b BVG, der am 1. Januar 2011 in Kraft getreten ist.</i></p>
<p>Art. 27 Vorzeitige Pensionierung</p> <p>¹ Werden Versicherte vorzeitig pensioniert, werden die Altersleistungen, die sie mit dem vollendeten 63. Altersjahr erworben hätten und die mitversicherten Vorsorgeleistungen gemäss den in Anhang 4 dieser Verordnung aufgeführten Prozentsätzen gekürzt.</p> <p>² Die Versicherten oder die jeweilige Arbeitgeberin können die Kürzung im Zeitpunkt der Pensionierung durch Entrichtung einer nach versicherungstechnischen Grundsätzen berechneten Einkaufssumme ganz oder teilweise auskaufen.</p> <p>³ Versicherte können anstelle der Altersleistung auch eine Austrittsleistung beanspruchen, wenn sie die PVK vor dem vollendeten 63. Altersjahr verlassen, die Erwerbstätigkeit weiterführen oder als arbeitslos gemeldet sind.</p>	<p><i>Der Versicherungsplan ist auf 38 Versicherungsjahre ab Alter 25 angelegt. Dies führt dazu, dass bei vorzeitiger Pensionierung die Leistungen gekürzt werden, wenn das 63. Altersjahr noch nicht vollendet ist.</i></p> <p><i>Gemäss Absatz 1 erfolgt die Kürzung neu nach versicherungstechnischen Grundsätzen, d.h. die Kürzungssätze fallen wesentlich höher aus als bisher (vgl. Anhang 4 nPVV und Kommentierung von Artikel 11 nPVR). Die noch bestehende Quersubventionierung fällt weg.</i></p> <p><i>Wie bisher kann die Kürzung beidseitig ausgekauft werden (Absatz 2).</i></p> <p><i>Absatz 3 entspricht Artikel 2 Absatz 1bis FZG, der am 1. Januar 2011 In Kraft getreten ist.</i></p>
<p>Art. 28 Aufgeschobene Pensionierung</p> <p>Setzen Versicherte ihr Arbeitsverhältnis über das 65. Altersjahr hinaus fort, kann ihre Vorsorge bis höchstens zum 70. Altersjahr im Beitragsprimat weitergeführt werden.</p>	<p><i>Bei einer Weiterbeschäftigung über das 65. Altersjahr kann die Vorsorge im Beitragsprimat weitergeführt werden (vgl. Artikel 20 Buchstabe c nPVR mit Kommentierung).</i></p>

<p>Art. 29 Teilpensionierung</p> <p>¹ Versicherte können sich mit Zustimmung der Arbeitgeberin zu den gleichen Bedingungen wie bei der frühzeitigen Pensionierung teilpensionieren lassen. Die Teilpensionierung erfolgt im Umfang des wegfallenden Beschäftigungsgrads.</p> <p>² Für die Berechnung der Teilaltersrente ist der Unterschied zwischen dem bisherigen und dem neuen versicherten Lohn massgebend.</p> <p>³ Bei der definitiven Pensionierung erhalten teilpensionierte Personen neben der Teilaltersrente eine aufgrund des neuen versicherten Lohnes berechnete Rente.</p>	<p><i>Inhaltlich entspricht diese Bestimmung der bisherigen Regelung.</i></p>
<p>Art. 30 AHV-Überbrückungsrente</p> <p>¹ Personen, die eine Altersrente der PVK beziehen, haben Anspruch auf eine AHV-Überbrückungsrente während maximal 3 Jahren vor dem ordentlichen Rücktrittsalter der AHV.</p> <p>² Die AHV-Überbrückungsrente fällt ganz oder teilweise weg, wenn Versicherte eine entsprechende AHV- oder IV-Leistung beziehen.</p> <p>³ Die AHV-Überbrückungsrente beträgt 50 Prozent der maximalen AHV-Rente, falls die anspruchsberechtigte Person mindestens 10 Beitragsjahre aufweist. Bei kürzerer Versicherungsdauer wird die AHV-Überbrückungsrente um einen Zehntel pro fehlendes Beitragsjahr gekürzt.</p> <p>⁴ Bei Teilzeitbeschäftigten richtet sich die Höhe der AHV-Überbrückungsrente nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad bei Rentenbeginn. Bei Beschäftigten im Stundenlohn werden die in den letzten 360 Tagen vor Eintritt der Alterspensionierung geleisteten Stunden in ein Teilpensum umgerechnet.</p> <p>⁵ Bei Teilpensionierten richtet sich die Höhe der AHV-Überbrückungsrente nach Artikel 29 dieser Verordnung.</p>	<p><i>Die AHV-Überbrückungsrente kann gemäss Absatz 1 noch während maximal drei Jahren bezogen werden (bisher ab Alter 58). Entsprechende Leistungen der IV oder AHV werden mit der AHV-Überbrückungsrente verrechnet, so dass die gleiche Leistung nicht doppelt bezogen werden kann (Absatz 2).</i></p> <p><i>Da die AHV-Überbrückungsrente kollektiv durch Beiträge und nicht individuell finanziert wird, wird diese Leistung proportional gekürzt, wenn Versicherte weniger als zehn Beitragsjahre aufweisen.</i></p> <p><i>Die Absätze 4 und 5 entsprechen der bisherigen Regelung.</i></p> <p><i>Die AHV-Überbrückungsrente wird zudem nur noch ausbezahlt, wenn mit der Pensionierung auch die Erwerbstätigkeit grundsätzlich aufgegeben wird. Erlaubt ist weiterhin ein Nebenverdienst, der den Betrag der maximalen AHV-Altersrente allerdings nicht übersteigen darf (Absatz 6).</i></p>

<p>⁶ Die AHV-Überbrückungsrente fällt ganz oder teilweise weg, falls das Jahreseinkommen aus einer Erwerbstätigkeit bei einer der PVK angeschlossenen Organisation den Betrag der maximalen AHV-Rente übersteigt.</p>	
<p>Art. 31 Ergänzende AHV-Überbrückungsrente</p> <p>¹ Personen, die das 58. Altersjahr vollendet haben und eine Altersrente der PVK, nicht aber eine entsprechende AHV- oder IV-Rente beziehen, können zu Lasten ihrer späteren Ansprüche eine ergänzende AHV-Überbrückungsrente verlangen.</p> <p>² Die Höhe der ergänzenden AHV-Überbrückungsrente ist frei wählbar. Sie darf zusammen mit der AHV-Überbrückungsrente gemäss Artikel 30 dieser Verordnung die maximale AHV-Rente nicht übersteigen.</p> <p>³ Die ergänzende AHV-Überbrückungsrente wird durch Kürzung der Altersrente und der übrigen versicherten Leistungen gemäss der Tabelle in Anhang 5 dieser Verordnung finanziert. Die Kürzung erfolgt ab Beginn des Anspruchs auf eine AHV-Rente und dauert lebenslanglich.</p>	<p><i>Wie bisher kann ab 58. Altersjahr zulasten der späteren Rentenleistungen eine ergänzende AHV-Überbrückungsrente bezogen werden. Neu führt die Kürzung der Altersrente auch zu einer Kürzung der abgeleiteten Hinterlassenenleistungen.</i></p> <p><i>Die ergänzende AHV-Überbrückungsrente kann neu bis zu 100 Prozent der maximalen AHV-Altersrente bezogen werden, solange kein Anspruch auf die AHV-Überbrückungsrente gemäss Artikel 30 besteht.</i></p>
<p>Art. 32 Alters-Kinderrente</p> <p>¹ Personen mit Anspruch auf eine Altersrente haben für jedes Kind, das bei ihrem Tod eine Waisenrente gemäss Artikel 44 dieser Verordnung beanspruchen könnte, Anspruch auf eine Alters-Kinderrente.</p> <p>² Der Anspruch auf eine Alters-Kinderrente beginnt gleichzeitig mit dem Anspruch auf eine Altersrente. Er erlischt, wenn die Altersrente weggefallen ist oder die Voraussetzungen gemäss Artikel 44 dieser Verordnung nicht mehr erfüllt sind.</p> <p>³ Bestehen für ein Kind zwei Ansprüche auf Alters-Kinderrente der PVK, richtet die PVK die Minimalleistungen gemäss Artikel 17 BVG aus. Entsteht der Anspruch auf eine Alters-Kinderrente erst nach der Pensionierung oder Teilpensionierung, kann die PVK die Herabsetzung der Rente bis auf das BVG-Minimum vorsehen.</p>	<p><i>Inhaltlich entspricht diese Bestimmung dem bisherigen Recht.</i></p> <p><i>Bei der Regelung der Alters-Kinderrente gemäss Absatz 3 werden zwei Präzisierungen vorgenommen, die sich aus der bisherigen Praxis ergeben haben: Wenn für das gleiche Kind verschiedene Ansprüche auf Alters-Kinderrenten bestehen, kürzt die PVK ihre Leistungen auf das gesetzliche Minimum. Insbesondere um Missbräuchen bei der Geltendmachung von zusätzlichen Rentenleistungen durch Pensionierte zu begegnen, kann die PVK ihre Leistungen bis auf das gesetzliche Minimum kürzen.</i></p>

<p>3. Abschnitt: Invalidenleistungen</p>	
<p>Art. 33 Beginn und Ende des Leistungsanspruchs</p> <p>¹ Der Anspruch auf Invalidenleistungen entsteht nach Ablauf der Zahlung von Lohn oder von Krankentaggeldern, die mindestens 80 Prozent des entgangenen Lohnes betragen und mindestens zur Hälfte von den Arbeitgeberinnen der PVK finanziert wurden.</p> <p>² Bei Rücktritt vor dem vollendeten 63. Altersjahr kann der Anspruch auf Invalidenrente nur entstehen, wenn die Arbeitsunfähigkeit, die zur Invalidität geführt hat, vor der Pensionierung eingetreten ist.</p> <p>³ Der Anspruch erlischt:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. wenn die Voraussetzungen nicht mehr erfüllt sind; b. mit dem Tod; c. mit Vollendung des 63. Altersjahres. <p>⁴ Befinden sich Versicherte beim Entstehen des Leistungsanspruchs nicht mehr in der leistungspflichtigen Kasse und wird die PVK gemäss Artikel 26 Absatz 4 BVG vorleistungspflichtig, kann sie sich auf die Erbringung der gesetzlichen Minimalleistungen beschränken.</p>	<p><i>Diese Bestimmung wurde gegenüber dem bisherigen Recht präzisiert und besser auf die angeschlossenen Arbeitgeberinnen abgestimmt.</i></p> <p><i>Neu wird nach dem 63. Altersjahr die Invalidenrente durch eine Altersrente ersetzt (vgl. Artikel 12 Absatz 4 nPVR).</i></p> <p><i>Absatz 4 ist eine Präzisierung der bestehenden gesetzlichen Vorschrift.</i></p>
<p>Art. 34 Invaliden-Kinderrente</p> <p>¹ Personen, die eine Invalidenrente beziehen, haben für jedes Kind, das bei ihrem Tod eine Waisenrente gemäss Artikel 44 dieser Verordnung beanspruchen könnte, Anspruch auf eine Invaliden-Kinderrente.</p> <p>² Der Anspruch auf eine Invaliden-Kinderrente beginnt gleichzeitig mit dem Anspruch auf eine Invalidenrente. Er erlischt, wenn die Invalidenrente weggefallen ist oder die Voraussetzungen gemäss Artikel 44 dieser Verordnung nicht mehr erfüllt sind.</p>	<p><i>Inhaltlich entspricht diese Bestimmung der bisherigen Regelung.</i></p>

<p>Art. 35 Voraussetzungen für Berufsinvalidenleistungen</p> <p>¹ Berufsinvalidenrenten und IV-Ersatzrenten können auf Antrag der Arbeitgeberin ausgerichtet werden, wenn die folgenden Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. die versicherte Person hat das 48. Altersjahr vollendet; b. sie weist mindestens fünf Beitragsjahre bei der PVK auf; c. sie ist nicht mehr in der Lage, ihre bisherige Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen voll oder teilweise auszuüben; d. vertrauensärztlich wurde eine Berufsinvalidität festgestellt; e. die ernsthaften und nachweisbaren Bemühungen zur Eingliederung an eine andere zumutbare Stelle sind gescheitert, ohne dass Gründe für eine Kürzung oder Verweigerung von Leistungen gemäss Artikel 21 Absatz 4 ATSG vorliegen. <p>² Gestützt auf den Antrag und die vertrauensärztliche Feststellung entscheidet die PVK über die Zusprechung von Berufsinvalidenleistungen.</p>	<p><i>Berufsinvalidenleistungen sind Ermessensleistungen (=“können“); es besteht also kein Anspruch darauf.</i></p> <p><i>Die Voraussetzungen für die Berufsinvalidenleistungen sind in Absatz 1 Buchstaben a – e im Detail definiert.</i></p> <p><i>Im Vergleich zur bisherigen Regelung muss die versicherte Person nur noch 5 statt 10 Beitragsjahre aufweisen. Demgegenüber muss sie neu auch das 48. Altersjahr vollendet und die Arbeitgeberin Antrag auf Abklärung der Berufsinvalidität gestellt haben.</i></p> <p><i>Buchstabe e hält zudem fest, dass die versicherte Person sich Eingliederungsmassnahmen nicht entzogen oder widersetzt haben darf.</i></p> <p><i>Berufsinvalidenleistungen werden von der zuständigen Arbeitgeberin finanziert (Art. 38 PVV), weshalb der Antrag auf die Abklärung ebenfalls eine Anspruchsvoraussetzung ist.</i></p> <p><i>Wie bisher entscheidet die PVK über die Zusprechung von Berufsinvalidenleistungen (Absatz 2).</i></p>
<p>Art. 36 Höhe der Berufsinvalidenleistungen</p> <p>¹ Die Berufsinvalidenrente entspricht der versicherten Altersrente, gewichtet mit dem Berufsinvaliditätsgrad. Der Berufsinvaliditätsgrad entspricht dem Verhältnis zwischen dem neuen versicherten Lohn und dem bisherigen versicherten Lohn. Eine allfällige Invalidenrente gemäss Artikel 13 PVR wird angerechnet.</p> <p>² Die IV-Ersatzrente entspricht 90 Prozent der maximalen AHV-Rente, gewichtet mit dem Beschäftigungsgrad, dem Berufsinvaliditätsgrad und dem Pensionierungsgrad. Eine allfällige Invalidenrente der IV wird angerechnet.</p>	<p><i>Die Höhe der Berufsinvalidenrente bemisst sich - wie bisher - an der effektiven Lohneinbusse.</i></p> <p><i>Die IV-Ersatzrente entspricht 90 (bisher 100) Prozent der maximalen AHV-Rente. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass eine Mehrheit der Versicherten in der Praxis nur Anspruch auf eine reduzierte IV-Rente hat.</i></p>

<p>Art. 37 Beginn, Ende und Koordination der Leistungen bei Berufsinvalidität</p> <p>1 Beginn und Ende der Leistungen aus Berufsinvalidität (Rente aus Berufsinvalidität und IV-Ersatzrente) richten sich sinngemäss nach Artikel 33 dieser Verordnung.</p> <p>2 Erfüllen Versicherte gleichzeitig die Voraussetzungen für eine IV-Ersatzrente und eine Hinterlassenenrente der AHV, wird letztere auf die IV-Ersatzrente angerechnet.</p> <p>3 Richtet die IV rückwirkend Renten aus, sind die IV-Ersatzrenten der PVK zurückzuerstatten. Die PVK kann bereits erbrachte IV-Ersatzrenten direkt bei der IV geltend machen und mit deren Leistungen verrechnen.</p>	<p><i>Diese Bestimmung koordiniert die verschiedenen Leistungen bei Berufsinvalidität, da mit dem geänderten Invaliditätsbegriff unterschiedliche Ansprüche entstehen können.</i></p>
<p>Art. 38 Finanzierung der Leistungen bei Berufsinvalidität</p> <p>Die PVK stellt der antragsstellenden Arbeitgeberin jährlich die Kosten der Leistungen bei Berufsinvalidität in Rechnung.</p>	<p><i>Die jährlichen Kosten der Leistungen bei Berufsinvalidität werden neu jeweils der antragstellenden Arbeitgeberin in Rechnung gestellt (vgl. auch Artikel 18 nPVR).</i></p>

<p>4. Abschnitt: Hinterlassenenleistungen</p>	
<p>Art. 39 Voraussetzungen für Ehegatten- oder Lebenspartnerrente</p> <p>¹ Lebenspartnerinnen und Lebenspartner sind den Ehegatten gleichgestellt, sofern die folgenden Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. sie sind unverheiratet, nicht in eingetragener Partnerschaft lebend und nicht miteinander verwandt; b. es besteht bis zum Tod der versicherten oder rentenberechtigten Person eine ununterbrochene Lebenspartnerschaft mit gemeinsamem Haushalt, wobei <ul style="list-style-type: none"> 1. die Lebenspartnerschaft mindestens fünf Jahre gedauert hat und die überlebende Person der Lebenspartnerschaft älter als 45 Jahre ist, oder 2. die überlebende Person der Lebenspartnerschaft für den Unterhalt mindestens eines gemeinsamen Kindes aufkommen muss; c. es besteht eine gemeinsam unterzeichnete Unterstützungsvereinbarung. Diese ist der PVK zu Lebzeiten beider Personen der Lebenspartnerschaft einzureichen; d. es besteht kein Anspruch auf eine Ehegatten- oder Lebenspartnerrente oder auf eine Rente für geschiedene Ehegatten der PVK oder einer anderen Vorsorgeeinrichtung. <p>² Der Anspruch auf Ehegatten- oder Lebenspartnerrente beginnt, sobald die Lohn-, Lohnfortzahlung oder Rentenzahlung an die verstorbenen Versicherten oder Rentenberechtigten endet.</p>	<p><i>Die Bestimmung entspricht weitgehend der bisherigen Regelung (Art. 43a aPVR).</i></p> <p><i>In Absatz 1 Buchstabe c werden die Bestimmungen über die Unterstützungsvereinbarung aus praktischen Gründen einerseits gelockert und andererseits verschärft: Voraussetzungselement bildet lediglich eine Unterstützungsvereinbarung ohne weiteren Bedingungen. Dafür muss diese Vereinbarung neu in jedem Fall zu Lebzeiten bei der PVK eingereicht sein.</i></p> <p><i>Absatz 1 Buchstabe d wurde insofern präzisiert, als auch keine Ansprüche auf eine Ehegatten- oder Lebenspartnerrente bei einer anderen Vorsorgeeinrichtung bestehen dürfen.</i></p>
<p>Art. 40 Dauer der Lebenspartnerschaft</p> <p>Die Dauer der Lebenspartnerschaft wird an die darauf folgende Ehedauer gemäss den Anspruchsvoraussetzungen von Artikel 14 PVR für die Ehegattenrente angerechnet, falls eine Unterstützungsvereinbarung vorliegt.</p>	<p><i>Inhaltlich entspricht diese Bestimmung der bisherigen Regelung.</i></p>

<p>Art. 41 Kürzung der Ehegatten- oder Lebenspartnerrente</p> <p>¹ Sind die überlebenden Ehegatten mehr als 20 Jahre jünger als ihre verstorbenen Ehegatten, wird die Ehegattenrente für jedes diesen Altersunterschied übersteigende Jahr um vier Prozent des Rentenbetrages gekürzt</p> <p>² Hinterlassen Verstorbene rentenberechtigte Kinder gemäss Artikel 44 dieser Verordnung, fällt die Kürzung dahin.</p>	<p><i>Diese Bestimmung entspricht der bisherigen Regelung.</i></p>
<p>Art. 42 Koordination der Leistungen bei Wiederverheiratung oder neuer Lebenspartnerschaft</p> <p>¹ Heiraten Personen, die eine Ehegatten- oder Lebenspartnerrente beziehen, erneut, bleibt ihr Rentenanspruch bestehen. Er ruht jedoch während der Dauer der neuen Ehe.</p> <p>² Beziehen Personen, die Anspruch auf eine Ehegatten- oder Lebenspartnerrente haben, aufgrund einer späteren Ehe oder Lebenspartnerschaft eine neue Hinterlassenenleistung, wird diese an die Leistungen der PVK angerechnet.</p> <p>³ Beziehen Personen bei Entstehung eines Anspruchs auf eine Ehegattenrente der PVK bereits eine Hinterlassenenrente einer anderen Vorsorgeeinrichtung, wird diese an die Leistungen der PVK angerechnet.</p> <p>⁴ Todesfallkapitalien werden gemäss ihrem Rentenumwandlungswert angerechnet.</p>	<p><i>Inhaltlich entspricht diese Bestimmung der bisherigen Regelung.</i></p>

<p>Art. 43 Koordination der Leistungen bei Scheidung</p> <p>¹ Geschiedene Ehegatten sind den verwitweten gleichgestellt, wenn die Ehe mindestens zehn Jahre gedauert hat und ihnen im Scheidungsurteil eine Rente oder eine Kapitalabfindung anstelle einer lebenslänglichen Rente zugesprochen wurde.</p> <p>² Die Leistung der PVK wird jedoch um jenen Betrag gekürzt, um den sie zusammen mit den Leistungen der übrigen Versicherungen, insbesondere AHV und IV, den Anspruch aus dem Scheidungsurteil übersteigt.</p> <p>³ Sobald der geschiedene Ehegatte einen eigenen Rechtsanspruch auf AHV- oder IV-Rente hat, wird die Kürzung neu berechnet.</p>	<p><i>Diese Bestimmung entspricht der bisherigen Regelung.</i></p>
<p>Art. 44 Waisenrente</p> <p>¹ Kinder von Versicherten oder Rentenberechtigten haben Anspruch auf eine Waisenrente.</p> <p>² Pflege- und Stiefkinder haben einen Anspruch auf Waisenrente, wenn die verstorbene Person nachweisbar für deren Unterhalt aufgekommen ist.</p> <p>³ Der Anspruch auf Waisenrente entsteht, sobald die Lohn-, Lohnfortzahlung oder Rentenzahlung an die verstorbene Person endet.</p> <p>⁴ Der Anspruch auf Waisenrente endet, wenn das Kind das 18. Altersjahr vollendet hat. Er besteht jedoch weiter bis zur Vollendung des 25. Altersjahres, wenn das Kind noch in Ausbildung oder im Sinne der IV zu mindestens 70 Prozent invalid ist.</p> <p>⁵ Für Kinder, die sich nach Vollendung des 18. Altersjahres noch in Ausbildung befinden, ist jährlich unaufgefordert ein Ausbildungsnachweis zu erbringen.</p>	<p><i>Inhaltlich entspricht diese Bestimmung der bisherigen Regelung.</i></p>

<p>5. Abschnitt: Austrittsleistungen</p>	
<p>Art. 45 Erhaltung des Vorsorgeschutzes</p> <p>¹ Versicherte, welche die PVK verlassen, bevor ein Vorsorgefall eintritt, haben Anspruch auf eine Austrittsleistung.</p> <p>² Die PVK überweist die Austrittsleistung an die Vorsorgeeinrichtung des neuen Arbeitgebers oder der neuen Arbeitgeberin. Ist dies nicht möglich, hat der oder die Versicherte der Kasse mitzuteilen, in welcher zulässigen Form er oder sie den Vorsorgeschutz erhalten will.</p> <p>³ Bleibt diese Mitteilung aus, überweist die PVK die Austrittsleistung gemäss Artikel 60 BVG spätestens zwei Jahre nach dem Austritt der Aufnafangereinrichtung.</p> <p>⁴ Wechseln Versicherte die Arbeitgeberin innerhalb der PVK, unterbleibt eine Abrechnung wie im Freizügigkeitsfall. Änderungen im Lohn und Beschäftigungsgrad richten sich nach den Artikeln 22, 23 und 52 dieser Verordnung.</p> <p>⁵ Muss die PVK Invaliden- oder Hinterlassenenleistungen erbringen, nachdem sie ihre Austrittsleistung bereits erbracht hat, ist ihr die Austrittsleistung soweit zurückzuerstatten, als dies zur Finanzierung der Invaliden- oder Hinterlassenenleistung nötig ist. Unterbleibt die Rückerstattung, werden die Invaliden- und Hinterlassenenleistungen entsprechend gekürzt.</p>	<p><i>Inhaltlich entspricht diese Bestimmung der bisherigen Regelung.</i></p>
<p>Art. 46 Barauszahlung</p> <p>¹ Versicherte können die Barauszahlung der Austrittsleistung verlangen, wenn:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. sie die Schweiz endgültig verlassen, es sei denn, sie wohnen im Fürstentum Liechtenstein; b. sie eine selbständige Erwerbstätigkeit aufnehmen und der obligatorischen Vorsorge nicht mehr unterstehen; c. die Austrittsleistung weniger als ihr Jahresbeitrag beträgt. 	<p><i>Die Voraussetzungen für eine Barauszahlung richten sich nach den Artikeln 5 und 25f FZG.</i></p>

<p>² Im Umfang des vorhandenen BVG-Altersguthabens darf die Austrittsleistung nicht bar ausbezahlt werden, wenn Versicherte nach den Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaates der Europäischen Union oder nach den isländischen oder norwegischen Rechtsvorschriften für die Risiken Alter, Tod und Invalidität weiterhin obligatorisch versichert bleiben.</p> <p>³ Die Barauszahlung an verheiratete Anspruchsberechtigte ist nur zulässig, wenn die Ehegattin oder der Ehegatte schriftlich zustimmt.</p>	
<p>Art. 47 Nicht eingebrachte Leistungen</p> <p>¹ Haben sich Versicherte beim Eintritt in die PVK verpflichtet, eine Eintrittsleistung zu entrichten, wird diese bei der Berechnung der Austrittsleistung mitberücksichtigt, selbst wenn sie nicht oder nur teilweise beglichen wurde. Der noch nicht beglichene Teil wird jedoch samt Zins von vier Prozent von der Austrittsleistung abgezogen.</p> <p>² Haben Versicherte infolge einer Lohnerhöhung Lohnerhöhungsbeiträge zu entrichten, ist die Austrittsleistung aufgrund der erhöhten Rente zu berechnen. Die noch nicht beglichene Lohnerhöhungsbeiträge werden jedoch von der Austrittsleistung abgezogen.</p>	<p><i>Diese Bestimmung entspricht der bisherigen Regelung.</i></p>
<p>Art. 48 Höhe der Austrittsleistung</p> <p>¹ Die Austrittsleistung wird aufgrund der Bestimmungen über das Leistungsprimat nach Artikel 16, 17 und 18 FZG berechnet.</p> <p>² Der Anspruch der oder des Versicherten entspricht dem Barwert der erworbenen Leistungen. Die erworbenen Leistungen werden wie folgt berechnet:</p> $\text{versicherte Leistungen} \quad \times \quad \frac{\text{anrechenbare Versicherungsjahre}}{\text{mögliche Versicherungsjahre}}$	<p><i>Diese Bestimmung entspricht der bisherigen Regelung.</i></p>

<p>³ Die versicherten Leistungen sind die in Reglement und Vorsorgeverordnung umschriebenen Leistungen. Sie bestimmen sich aufgrund der möglichen Versicherungsjahre. Die anrechenbaren Versicherungsjahre setzen sich aus den Beitragsjahren und den eingekauften Versicherungsjahren zusammen. Die möglichen Versicherungsjahre beginnen zur gleichen Zeit wie die anrechenbaren Versicherungsjahre und enden mit der Vollendung des 63. Altersjahres.</p> <p>⁴ Für die Berechnung des Barwerts ist die Tabelle in Anhang 3 dieser Verordnung massgebend.</p>	
<p>Art. 49 Mindestbetrag der Austrittsleistung</p> <p>¹ Beim Austritt aus der Kasse haben Versicherte mindestens Anspruch auf die eingebrachten Eintrittsleistungen samt Zinsen sowie auf die von ihnen während der Beitragsdauer geleisteten Beiträge samt einem Zuschlag von vier Prozent pro Altersjahr ab dem 20. Altersjahr, höchstens aber von 100 Prozent.</p> <p>² Der Zinsfuss entspricht dem vom Bundesrat festgesetzten Minimalzinsatz gemäss FZV.</p> <p>³ Das Alter ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Kalenderjahr und dem Geburtsjahr.</p> <p>⁴ Ein Abzug der Aufwendungen zur Finanzierung von Leistungen und zur Deckung von Kosten entfällt.</p>	<p><i>Diese Bestimmung entspricht der bisherigen Regelung.</i></p>

<p>6. Abschnitt: Finanzierung</p>	
<p>Art. 50 Eintrittsleistung</p> <p>¹ Die PVK schreibt eintretenden Versicherten die Freizügigkeitsleistungen von früheren Personalvorsorgeeinrichtungen zum Zeitpunkt der Überweisung als Eintrittsleistungen gut.</p> <p>² Die mit der Eintrittsleistung erworbenen Vorsorgeleistungen werden aufgrund der Tabelle in Anhang 3 dieser Verordnung berechnet.</p> <p>³ Für zuviel eingebrachte Eintrittsleistungen errichtet die PVK ein Freizügigkeitskonto oder eine Freizügigkeitspolice nach Angabe der Versicherten.</p>	<p><i>Diese Bestimmung entspricht der bisherigen Regelung.</i></p>
<p>Art. 51 Einkauf</p> <p>¹ Versicherte können sich jederzeit bis zu ihren maximalen reglementarisch möglichen Leistungen einkaufen.</p> <p>² Ist der durchschnittliche Beschäftigungsgrad tiefer als der aktuelle, können sich Versicherte bis zum aktuellen Beschäftigungsgrad einkaufen. Erreichen sie den maximalen Rentensatz nicht, haben sie vorab die gesamte mögliche Anzahl Versicherungsjahre einzukaufen.</p> <p>³ Die Kosten für den Einkauf zusätzlicher Versicherungsjahre und der maximal mögliche Einkauf richten sich nach Anhang 3 dieser Verordnung.</p> <p>⁴ Die Einkaufssumme kann ratenweise bezahlt werden. Hierfür ist ein Zins zu entrichten. Die Höhe des Zinses entspricht dem technischen Zinssatz.</p> <p>⁵ Beim Eintritt eines Vorsorgefalles werden die Leistungen um den noch nicht bezahlten Teil der Einkaufssumme samt Zins gekürzt. Die Höhe des Zinses entspricht dem technischen Zinssatz.</p> <p>⁶ Wird ein Einkauf getätigt, darf die daraus resultierende Leistungsverbesserung innerhalb der nächsten drei Jahre nicht in Kapitalform bezogen werden.</p>	<p><i>Inhaltlich entspricht diese Bestimmung der bisherigen Regelung.</i></p>

<p>7 Wurde ein Vorbezug für Wohneigentum getätigt, darf ein Einkauf erst vorgenommen werden, wenn der Vorbezug gemäss Artikel 62 dieser Verordnung zurückbezahlt worden ist. Ist eine Rückzahlung des Vorbezugs nicht mehr zulässig, kann ein Einkauf in jene Vorsorgelücken vorgenommen werden, die nicht auf einen Vorbezug für Wohneigentum zurückzuführen sind.</p> <p>8 Die Versicherten selber haben die steuerliche Abzugsfähigkeit der Einkäufe in dieser Periode bei der zuständigen Steuerbehörde abzuklären.</p>	
<p>Art. 52 Beiträge</p> <p>1 Die Versicherten und die Arbeitgeberinnen entrichten folgende Beiträge:</p> <p>a. die Beiträge gemäss Anhang 1 dieser Verordnung (Spar- und Kostenbeitrag);</p> <p>b. die Lohnerhöhungsbeiträge gemäss Anhang 2 dieser Verordnung bei Heraufsetzung des versicherten Lohnes.</p> <p>2 Die Beiträge und Lohnerhöhungsbeiträge sind zahlbar in zwölf monatlichen Raten. Lohnerhöhungsbeiträge der Arbeitgeberinnen sind sofort fällig.</p> <p>3 Die Beiträge werden vom Lohn abgezogen. Versicherte können die Lohnerhöhungsbeiträge aus dem Freizügigkeitskonto bestreiten.</p>	<p><i>Die Beiträge werden gemäss Anhang 1 nPVV in ihre verschiedenen Komponenten aufgeteilt. Beim Sparbeitrag erfolgt neu eine Abstufung nach Alter.</i></p> <p><i>Lohnerhöhungsbeiträge sind neu auch für teuerungsbedingte Lohnerhöhungen geschuldet. Die Beteiligung der Versicherten erfolgt abgestuft nach Altersgruppen gemäss Anhang 2 nPVV.</i></p>
<p>3. Kapitel: Beitragsprimatplan</p> <p>1. Abschnitt: Allgemeines</p>	
<p>Art. 53 Verzinsung</p> <p>Das Sparguthaben wird jährlich zum technischen Zinssatz verzinst.</p>	<p><i>Damit Versicherte im Beitragsprimat- und Leistungsprimatplan bei gleichen Beiträgen gleiche Leistungen erhalten, erfolgt die Verzinsung der Sparguthaben zum technischen Zinssatz und nicht zum BVG-Mindestzinssatz.</i></p>

<p>Art. 54 Übertritt in den Leistungsprimatplan</p> <p>¹ Erfüllen Versicherte im Beitragsprimatplan die Voraussetzungen für den Leistungsprimatplan, treten sie in diesen Plan über.</p> <p>² Der Übertritt erfolgt nach den Bestimmungen von Artikel 50 dieser Verordnung. Das Sparguthaben entspricht der Eintrittsleistung.</p>	<p><i>Inhaltlich entspricht diese Bestimmung der bisherigen Regelung.</i></p>
<p>2. Abschnitt: Leistungen</p>	
<p>Art. 55 Altersleistungen</p> <p>¹ Versicherte haben Anspruch auf Altersleistungen, wenn sie das 58. Altersjahr vollendet haben und ihr Arbeitsverhältnis aus Altersgründen beendet wird. Bei Weiterbeschäftigung können sie den Bezug der Altersleistungen bis zur Vollendung des 70. Altersjahres aufschieben.</p> <p>² Die Höhe der Altersleistungen bestimmt sich nach dem im Zeitpunkt des Altersrücktritts vorhandenen Sparguthaben, multipliziert mit dem für das Rücktrittsalter massgebenden Umwandlungssatz gemäss Anhang 6 dieser Verordnung.</p> <p>³ Reduzieren Versicherte nach vollendetem 58. Altersjahr ihren Beschäftigungsgrad, haben sie Anspruch auf eine Teilaltersleistung entsprechend dem wegfallenden Beschäftigungsgrad.</p> <p>⁴ Das Sparguthaben wird bei einer Teilpensionierung anteilmässig in eine Teilaltersleistung umgewandelt. Für den verbleibenden Teil des Sparguthabens wird mit dem entsprechenden versicherten Lohn das Sparguthaben weitergeführt.</p> <p>⁵ Versicherte haben Anspruch auf eine AHV-Überbrückungsrente gemäss Artikel 30 dieser Verordnung.</p> <p>⁶ Versicherte können anstelle der Altersleistung auch eine Austrittsleistung beanspruchen, wenn sie die PVK vor dem vollendeten 63. Altersjahr verlassen, die Erwerbstätigkeit weiterführen oder als arbeitslos gemeldet sind.</p>	<p><i>Absatz 1 entspricht der bisherigen Regelung. Er wird ergänzt mit der Aufschubmöglichkeit gemäss Artikel 28 nPVV.</i></p> <p><i>Die Absätze 2 bis 4 regeln die technischen Details bei der Berechnung des Alterskapitals.</i></p> <p><i>Absatz 5 legt klärend fest, dass auch im Beitragsprimatplan Anspruch auf die vorfinanzierte AHV-Überbrückungsrente und die nachfinanzierte ergänzende AHV-Überbrückungsrente besteht.</i></p> <p><i>Wie im Leistungsprimatplan (Artikel 27 Absatz 3) besteht auch im Beitragsprimatplan die vom BVG neu eingeräumte Möglichkeit, statt die vorzeitige Pensionierung zu wählen, eine Austrittsleistung zu beziehen (Absatz 6).</i></p>

<p>Art. 56 Invalidenleistungen</p> <p>1 Versicherte haben bis zum ordentlichen Rücktrittsalter unter den gleichen Voraussetzungen wie im Leistungsprimatplan Anspruch auf Invalidenleistungen.</p> <p>2 Die volle Invalidenrente wird aufgrund des auf das Alter 63 hochgerechneten Sparguthabens und des für dieses Alter massgebenden Umwandlungssatzes berechnet. Die Rente darf höchstens 61,2 Prozent des versicherten Lohns betragen.</p> <p>3 Das hochgerechnete Sparguthaben besteht aus</p> <ol style="list-style-type: none"> a. dem bis zum Beginn des Anspruchs auf Invalidenrente erworbenen Sparguthaben samt Zinsen gemäss Anhang 7 dieser Verordnung bis zum Alter 63; b. den Altersgutschriften für die bis zum Alter 63 fehlenden Jahre samt Zinsen gemäss Anhang 7 dieser Verordnung. Massgebend ist der versicherte Lohn während des letzten Versicherungsjahres vor dem Eintritt des Vorsorgefalls. 	<p><i>Die Invalidenleistungen werden neu aufgrund eines projizierten Altersguthabens im Alter 63 berechnet, wie dies in Beitragsprimatplänen üblich ist. Damit kann auch auf den bisherigen monatlichen festen Invalidenzuschuss zur Einhaltung der BVG-Mindestleistungen verzichtet werden.</i></p>
<p>Art. 57 Hinterlassenenleistungen</p> <p>Die Hinterlassenen von verstorbenen Versicherten oder Rentenberechtigten haben unter den gleichen Voraussetzungen und im gleichen Umfang wie im Leistungsprimatplan Anspruch auf Hinterlassenenleistungen.</p>	<p><i>Diese Bestimmung verweist für die Hinterlassenenleistungen wie bisher auf den Leistungsprimatplan.</i></p>
<p>Art. 58 Todesfallkapital</p> <p>Die Hinterlassenen von verstorbenen Versicherten haben unter den gleichen Voraussetzungen und im gleichen Umfang wie im Leistungsprimatplan Anspruch auf ein Todesfallkapital.</p>	<p><i>Diese Bestimmung verweist für das Todesfallkapital wie bisher auf den Leistungsprimatplan.</i></p>

<p>Art. 59 Austrittsleistung</p> <p>1 Versicherte, welche die PVK verlassen, bevor ein Vorsorgefall eintritt, haben Anspruch auf eine Austrittsleistung.</p> <p>2 Die Austrittsleistung entspricht dem Sparguthaben, mindestens aber dem Mindestbetrag gemäss Artikel 48 dieser Verordnung.</p>	<p><i>Absatz 1 dieser Bestimmung entspricht der bisherigen Regelung.</i></p> <p><i>Absatz 2 definiert im Einklang mit dem BVG die Höhe dieser Austrittsleistung.</i></p>
<p>3. Abschnitt: Finanzierung</p>	
<p>Art. 60 Beiträge</p> <p>1 Die Versicherten und die Arbeitgeberinnen entrichten die Beiträge gemäss Anhang 1 dieser Verordnung (Spar- und Kostenbeitrag).</p> <p>2 Die Beiträge sind zahlbar in 12 monatlichen Raten. Sie werden vom Lohn abgezogen.</p>	<p><i>Für Versicherte im Beitragsprimat gelten die gleichen Beitragssätze wie im Leistungsprimat - mit dem Unterschied, dass bei Lohnerhöhungen keine Lohnerhöhungsbeiträge anfallen.</i></p>
<p>Art. 61 Einkauf</p> <p>Die Versicherten können beim Eintritt oder zu einem späteren Zeitpunkt persönliche Einlagen tätigen. Diese dürfen die Differenz zwischen dem vorhandenen und dem maximalen Alterskapital am 1. Januar des laufenden Jahres nicht übersteigen. Die Höhe des maximalen Alterskapitals in Prozent des versicherten Lohns ergibt sich aus dem Anhang 8.</p>	<p><i>Wie im BVG vorgesehen, ist auch im Beitragsprimat ein „Einkauf“ in zusätzliche Leistungen möglich. Diese Bestimmung regelt den Grundsatz und legt die Höchstgrenze für Einlagen fest.</i></p>
<p>4. Kapitel: Wohneigentumsförderung</p>	
<p>Art. 62 Wohneigentumsförderung</p> <p>1 Versicherte können bis zum vollendeten 57. Altersjahr einen Betrag für Wohneigentum zum eigenen Bedarf geltend machen.</p> <p>2 Für Leistungen im Zusammenhang mit der Wohneigentumsförderung kann die PVK Gebühren erheben.</p>	<p><i>Absatz 1 entspricht der gesetzlichen Regelung, die auch schon im bisherigen Reglement festgelegt war.</i></p> <p><i>Gemäss Absatz 2 erhält die PVK die reglementarische Kompetenz, für die Behandlung von Gesuchen zur Wohneigentumsförderung neu eine Gebühr zu erheben. Der administrative Aufwand für die Geschäftsstelle ist beträchtlich.</i></p>

Art. 63 Vorbezug für Wohneigentum

¹ Versicherte können diesen Betrag auch für den Erwerb von Anteilscheinen einer Wohnbaugenossenschaft oder ähnlicher Beteiligungen verwenden, wenn sie eine dadurch finanzierte Wohnung selbst benutzen.

² Der Mindestbetrag für den Vorbezug beträgt 20 000 Franken. Ein Vorbezug kann alle fünf Jahre geltend gemacht werden.

³ Verlangen Versicherte einen Vorbezug, wird wie im Freizügigkeitsfall abgerechnet. Der nicht für den Vorbezug beanspruchte Teil der Austrittsleistung wird als Eintrittsleistung zum Erwerb von Versicherungsjahren gemäss Anhang 3 dieser Verordnung verwendet. Durch den Vorbezug wird die Zahl der anrechenbaren und möglichen Versicherungsjahre gemäss Artikel 48 dieser Verordnung um die Vorbezugsjahre gekürzt.

⁴ Um eine Einbusse des Vorsorgeschutzes durch eine Leistungskürzung bei Tod oder Invalidität zu vermeiden, weist die PVK auf die Möglichkeit zum Abschluss einer Zusatzversicherung hin.

⁵ Die PVK zahlt den Vorbezug spätestens sechs Monate seit Geltendmachung aus. Ist eine Auszahlung innerhalb dieser Frist aus Liquiditätsgründen nicht möglich kann die Auszahlung aufgeschoben werden. Dabei gilt folgende Prioritätenordnung:

1. Versicherte, die gerade Wohneigentum erworben haben oder bei denen ein Erwerb unmittelbar bevorsteht;
2. Versicherte, die sich wegen des Erwerbs von Wohneigentum in einer schwierigen finanziellen Lage befinden;
3. übrige Versicherte, wobei sich die Reihenfolge der Behandlung nach dem Zeitpunkt des Erwerbs von Wohneigentum richtet. Je weiter der Erwerb zurückliegt, desto später erfolgt die Auszahlung.

Diese Bestimmung entspricht der bisherigen Regelung.

Art. 64 Rückzahlung des Vorbezugs

¹ Versicherte oder ihre Erben müssen den Vorbezug an die PVK zurückzahlen, wenn

- a. das Wohneigentum veräussert wird;
- b. Rechte an diesem Wohneigentum eingeräumt werden, die wirtschaftlich einer Veräusserung gleichkommen, oder
- c. beim Tod der oder des Versicherten keine Vorsorgeleistung fällig wird.

² Versicherte können den Vorbezug jederzeit zurückzahlen, spätestens aber bis:

- a. zum vollendeten 57. Altersjahr;
- b. zum Eintritt eines anderen Vorsorgefalls;
- c. zur Barauszahlung der Austrittsleistung.

³ Der Mindestbetrag für eine Rückzahlung des Vorbezugs beträgt 20 000 Franken. Ist der ausstehende Vorbezug kleiner als der Mindestbetrag, ist die Rückzahlung in einem einzigen Betrag zu leisten.

⁴ Mit der Rückzahlung des Vorbezugs können zusätzliche Versicherungsjahre gemäss Anhang 3 erworben werden. Um die durch den Vorbezug gekürzte Zahl von Versicherungsjahren wieder zu erwerben, muss mindestens der gesamte vorbezogene Betrag samt Zins von 4 Prozent zurückbezahlt werden. Bei einer teilweisen Rückzahlung wird dieser Mindestbetrag proportional angepasst.

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich der bisherigen Regelung.

<p>Art. 65 Verpfändung für Wohneigentum</p> <p>¹ Versicherte können unter den gleichen Bedingungen wie in Artikel 63 dieser Verordnung einen Betrag für Wohneigentum verpfänden.</p> <p>² Die Verpfändung ist nur gültig, wenn sie der PVK schriftlich gemeldet wird.</p> <p>³ Die Verwertung des Pfandes vor dem Vorsorgefall oder vor der Barauszahlung richtet sich nach Artikel 63 dieser Verordnung.</p>	<p><i>Diese Bestimmung entspricht inhaltlich der bisherigen Regelung.</i></p>
<p>Art. 66 Besteuerung des Vorbezugs und der Pfandverwertung</p> <p>¹ Die PVK meldet den Vorbezug oder die Pfandverwertung des Vorsorgeguthabens und die Rückzahlung der Eidgenössischen Steuerverwaltung. Der Steuerbetrag kann nicht mit dem Vorbezug verrechnet werden.</p> <p>² Bei Rückzahlung des Vorbezuges wird der bezahlte Steuerbetrag den Versicherten ohne Zins zurückerstattet.</p>	<p><i>Diese Bestimmung entspricht inhaltlich der bisherigen Regelung.</i></p>
<p>Art. 67 Anmerkung im Grundbuch</p> <p>¹ Die PVK meldet dem Grundbuchamt die durch den Vorbezug entstandene Veräusserungsbeschränkung als Anmerkung im Grundbuch.</p> <p>² Bei Rückzahlung des Vorbezuges lässt die PVK die Veräusserungsbeschränkung löschen.</p> <p>³ Die Kosten der Anmerkung und Löschung gehen zu Lasten der sie veranlassenden Versicherten.</p>	<p><i>Diese Bestimmung entspricht der bisherigen Regelung.</i></p>

3. Titel: Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 68 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am xx. xxxx 20xx in Kraft.

Bern, xx. xxxx 20XX

NAMENS DER VERWALTUNGSKOMMISSION

Der Präsident/Die Präsidentin:

Die Verordnung soll auf den gleichen Zeitpunkt in Kraft treten wie das Personalvorsorgereglement, also auf den 1. Januar 2013.

Beiträge Leistungs- und Beitragsprimat (Art. 52 und 60 PVV)

Beiträge in % des versicherten Lohnes

Alter	Spar- beitrag	Kosten- beitrag ¹	Beitrag Versicherte	Beitrag Arbeitgeberin	Total Beitrag
18		3.90%	1.60%	2.30%	3.90%
19		3.90%	1.60%	2.30%	3.90%
20		3.90%	1.60%	2.30%	3.90%
21		3.90%	1.60%	2.30%	3.90%
22		3.90%	1.60%	2.30%	3.90%
23		3.90%	1.60%	2.30%	3.90%
24		3.90%	1.60%	2.30%	3.90%
25	9.30%	5.70%	6.00%	9.00%	15.00%
26	9.55%	5.70%	6.10%	9.15%	15.25%
27	9.80%	5.70%	6.20%	9.30%	15.50%
28	10.05%	5.70%	6.30%	9.45%	15.75%
29	10.30%	5.70%	6.40%	9.60%	16.00%
30	10.55%	5.70%	6.50%	9.75%	16.25%
31	10.80%	5.70%	6.60%	9.90%	16.50%
32	11.05%	5.70%	6.70%	10.05%	16.75%
33	11.30%	5.70%	6.80%	10.20%	17.00%
34	11.80%	5.70%	7.00%	10.50%	17.50%
35	12.30%	5.70%	7.20%	10.80%	18.00%
36	12.80%	5.70%	7.40%	11.10%	18.50%
37	13.30%	5.70%	7.60%	11.40%	19.00%
38	13.80%	5.70%	7.80%	11.70%	19.50%
39	14.30%	5.70%	8.00%	12.00%	20.00%
40	14.80%	5.70%	8.20%	12.30%	20.50%
41	15.30%	5.70%	8.40%	12.60%	21.00%
42	15.80%	5.70%	8.60%	12.90%	21.50%
43	16.30%	5.70%	8.80%	13.20%	22.00%
44	16.80%	5.70%	9.00%	13.50%	22.50%
45	17.30%	5.70%	9.20%	13.80%	23.00%
46	17.80%	5.70%	9.40%	14.10%	23.50%
47	18.30%	5.70%	9.60%	14.40%	24.00%
48	18.80%	5.70%	9.80%	14.70%	24.50%
49	19.30%	5.70%	10.00%	15.00%	25.00%
50	19.30%	5.70%	10.00%	15.00%	25.00%
51	19.30%	5.70%	10.00%	15.00%	25.00%
52	19.30%	5.70%	10.00%	15.00%	25.00%
53	19.30%	5.70%	10.00%	15.00%	25.00%
54	19.30%	5.70%	10.00%	15.00%	25.00%
55	19.30%	5.70%	10.00%	15.00%	25.00%
56	19.30%	5.70%	10.00%	15.00%	25.00%
57	19.30%	5.70%	10.00%	15.00%	25.00%
58	19.30%	5.70%	10.00%	15.00%	25.00%
59	19.30%	5.70%	10.00%	15.00%	25.00%
60	19.30%	5.70%	10.00%	15.00%	25.00%
61	19.30%	5.70%	10.00%	15.00%	25.00%
62	19.30%	5.70%	10.00%	15.00%	25.00%
63	19.30%	5.70%	10.00%	15.00%	25.00%
64	19.30%	5.70%	10.00%	15.00%	25.00%
Nur Beitragsprimat					
65 - 69	19.30%	5.70%	10.00%	15.00%	25.00%

¹ Risikoversicherung (Tod und Invalidität), AHV-Ueberbrückungsrente, Verwaltungskosten und Sicherheitsfonds

Lohnerhöhungsbeiträge Leistungsprimat (Art. 52 PVV)

Beiträge in % der Erhöhung des versicherten Lohnes

Alter	Versicherte	Arbeitgeberinnen	Total Lohnerhöhungs- beiträge
25	0%	0%	0%
26	25%	25%	50%
27	25%	25%	50%
28	25%	25%	50%
29	25%	25%	50%
30	25%	25%	50%
31	25%	25%	50%
32	25%	27%	53%
33	25%	37%	63%
34	25%	47%	74%
35	50%	50%	100%
36	50%	50%	100%
37	50%	57%	107%
38	50%	71%	121%
39	50%	85%	135%
40	50%	101%	151%
41	50%	117%	167%
42	50%	134%	184%
43	50%	153%	203%
44	50%	172%	222%
45	75%	168%	243%
46	75%	190%	265%
47	75%	214%	289%
48	75%	239%	314%
49	75%	266%	341%
50	75%	295%	370%
51	75%	326%	401%
52	75%	359%	434%
53	75%	394%	469%
54	75%	431%	506%
55	100%	447%	547%
56	100%	490%	590%
57	100%	537%	637%
58	100%	586%	686%
59	100%	641%	741%
60	159%	641%	800%
61	223%	641%	864%
62	293%	641%	934%
63	370%	641%	1011%

Barwert- und Einkaufstabelle (Art. 48, 50 PVV)

Barwertfaktoren zur Berechnung der Austrittsleistung im Leistungsprimat und Einkaufssummen in % des versicherten Lohnes

Alter	Barwertfaktor	Maximales Vorsorgekapital neu	Einkauf pro Versicherungsjahr
25	3.5483	0.000%	0.000%
26	3.6830	8.369%	8.369%
27	3.8229	17.042%	8.521%
28	3.9682	26.007%	8.669%
29	4.1192	35.264%	8.816%
30	4.2761	44.800%	8.960%
31	4.4390	54.606%	9.101%
32	4.6083	64.687%	9.241%
33	4.7844	75.032%	9.379%
34	4.9674	85.635%	9.515%
35	5.1577	97.900%	9.790%
36	5.3557	111.309%	10.119%
37	5.5616	125.268%	10.439%
38	5.7758	139.802%	10.754%
39	5.9987	154.910%	11.065%
40	6.2307	170.595%	11.373%
41	6.4723	186.864%	11.679%
42	6.7241	203.728%	11.984%
43	6.9868	221.166%	12.287%
44	7.2608	239.210%	12.590%
45	7.5470	258.880%	12.944%
46	7.8462	274.449%	13.069%
47	8.1591	290.092%	13.186%
48	8.4870	314.387%	13.669%
49	8.8308	341.328%	14.222%
50	9.1918	370.100%	14.804%
51	9.5715	400.790%	15.415%
52	9.9714	433.593%	16.059%
53	10.3935	468.692%	16.739%
54	10.8398	506.282%	17.458%
55	11.3129	546.600%	18.220%
56	11.8156	589.899%	19.029%
57	12.3511	636.544%	19.892%
58	12.9232	686.829%	20.813%
59	13.5362	741.200%	21.800%
60	14.1954	800.170%	22.862%
61	14.9066	864.252%	24.007%
62	15.6769	934.176%	25.248%
63	16.5147	1010.686%	26.597%

Kürzung der Altersrente bei vorzeitiger Pensionierung (Art. 27 PVV)

in Prozent des Rentenanspruchs im Alter 63

vorzeitige Pensionierung im Alter	Kürzung des Rentenbetrages in %
58	39.6%
59	33.2%
60	26.1%
61	18.2%
62	9.3%

**Kürzung der Altersrente bei Bezug der
ergänzenden AHV-Überbrückungsrente (Art. 31 PVV)**

Kürzung der monatlichen Altersrente
ab Beginn des Anspruchs auf eine AHV-Rente
in % der Summe der bezogenen Überbrückungsrenten

0.565%

Umwandlungssätze Beitragsprimat (Art. 55 PVV)

Altersrente in Prozent des Altersguthabens im Pensionierungsalter

Alter	UWS
58	5.541%
59	5.636%
60	5.736%
61	5.843%
62	5.956%
63	6.076%
64	6.207%
65	6.347%
66	6.511%
67	6.676%
68	6.854%
69	7.046%
70	7.254%

Zinssätze und versicherungstechnische Grundlagen (Art. 3 PVOV und Art. 56 PVV)

Grundlagen

Technische Grundlagen mit Projektionsjahr

BVG 2010 (P2013)

Technischer Zinssatz

Zinssatz für den Einkauf, Verzinsung der Sparguthaben und der übrigen versicherungstechnischen Grundlagen

3.75%

Projektionszinssatz Beitragsprimat (Art. 56 PVV)

Zinssatz, der bei der Hochrechnung des Sparguthabens zur Bestimmung der Invalidenrente verwendet wird

2%

Einkaufstabelle Beitragsprimat (Art. 61 PVV)**Maximales Sparguthaben in Prozent des versicherten Lohnes**

(Wert zu Beginn des entsprechende Alters)

Alter	max. Einkauf
25	0.0%
26	9.3%
27	19.0%
28	29.2%
29	39.9%
30	50.9%
31	62.5%
32	74.6%
33	87.1%
34	100.2%
35	114.0%
36	128.5%
37	143.9%
38	160.1%
39	177.1%
40	194.9%
41	213.6%
42	233.2%
43	253.7%
44	275.0%
45	297.3%
46	320.6%
47	344.8%
48	370.0%
49	396.2%
50	423.4%
51	451.2%
52	479.5%
53	508.4%
54	537.9%
55	567.9%
56	598.6%
57	629.8%
58	661.7%
59	694.3%
60	727.5%
61	761.3%
62	795.8%
63	831.1%

Die maximal mögliche Einkaufssumme ergibt sich aus der Differenz zwischen dem maximal möglichen Sparguthaben gemäss Tabelle und dem bereits vorhandenen Sparguthaben.

xx. xx 20xx	Kommentar
<p>Verordnung</p> <p>über die Organisation der Personalvorsorgekasse</p> <p>(Personalvorsorge-Organisationsverordnung; PVOV)</p> <p><i>Die Verwaltungskommission der Personalvorsorgekasse der Stadt Bern,</i></p> <p>gestützt auf Artikel 3 Absatz 3 Buchstabe b und Artikel 30 Absatz 3 des Reglements vom xx. xxxx 20XX¹ über die Personalvorsorgekasse der Stadt Bern,</p> <p><i>beschliesst:</i></p>	
<p>1. Kapitel: Zweck</p>	
<p>Art. 1</p> <p>Diese Verordnung regelt die Aufgaben und Kompetenzen der Organe der PVK.</p>	<p><i>Entsprechend der Konzeption der Personalvorsorgeerlasse der Stadt Bern werden die organisatorischen Vorschriften zur PVK in einer separaten Verordnung geregelt.</i></p>
<p>2. Kapitel: Verwaltungskommission</p>	
<p>Art. 2 Organisation</p> <p>¹ Die Verwaltungskommission wird von der Präsidentin oder dem Präsidenten einberufen, so oft es die Verhandlungsgegenstände erfordern oder wenn mindestens fünf Kommissionsmitglieder eine Sitzung verlangen.</p>	<p><i>Die Vorschriften über die Organisation der Verwaltungskommission entsprechen im Wesentlichen den bisherigen Vorschriften von Artikel 77 aPVR.</i></p>

¹ Personalvorsorgereglement (PVR); SSSB 153.21

² Die Verwaltungskommission ist beschlussfähig, wenn mindestens sieben Kommissionsmitglieder anwesend sind. Sie fasst ihre Beschlüsse mit dem Mehr der anwesenden Kommissionsmitglieder. Bei Stimmengleichheit gilt der Fall als nicht entschieden und muss an der nächsten Sitzung erneut behandelt werden. Kommt es dann zu keinem Entscheid, entscheidet die Präsidentin oder der Präsident, bei deren Abwesenheit die Vizepräsidentin oder der Vizepräsident.

³ Die Präsidentin oder der Präsident, im Verhinderungsfall die Vizepräsidentin oder der Vizepräsident, kann in dringenden Fällen Anordnungen im Hinblick auf Geschäfte treffen, die in die Zuständigkeit der Verwaltungskommission fallen; vorbehalten bleibt die nachträgliche Genehmigung durch die Verwaltungskommission.

⁴ Die Leiterin oder der Leiter der Geschäftsstelle und die Expertin oder der Experte für berufliche Vorsorge haben beratende Stimme. Eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter der Geschäftsstelle führt das Protokoll.

⁵ Die Präsidentin oder der Präsident, im Verhinderungsfall die Vizepräsidentin oder der Vizepräsident, führt die rechtsverbindliche Unterschrift für die Verwaltungskommission kollektiv entweder mit einem weiteren Kommissionsmitglied oder mit der Leiterin oder dem Leiter der Geschäftsstelle.

⁶ Die Zeichnungsberechtigung für Entscheide über Vermögensanlage und -verwaltung kann durch Beschluss der Verwaltungskommission abweichend geregelt werden.

Das Verfahren mit einem Schiedsgericht bei Stimmengleichheit wird in Absatz 2 zugunsten des Stichtenscheides der Präsidentin oder des Präsidenten der Verwaltungskommission aufgehoben. Diese Regelung ist mit den Grundsätzen der paritätischen Verwaltung gemäss Artikel 51 BVG vereinbar, da das Präsidium abwechselnd von der Arbeitnehmenden- und der Arbeitgeberinnen-seite geführt wird.

Bei der Vermögensanlage, bei der unter Umständen sehr rasch entschieden werden muss, soll die Verwaltungskommission die Möglichkeit haben, die Zeichnungsberechtigung abweichend von Absatz 5 zu regeln (Absatz 6).

Art. 3 Aufgaben

Die Verwaltungskommission hat namentlich folgende Aufgaben:

- a. Bestimmung und Kontrolle der strategischen Ziele und Grundsätze der PVK;
- b. Abschluss von Vereinbarungen über den Anschluss von Organisationen;
- c. Erlass und Änderung der selbständigen und ausführenden Verordnungen gemäss dem Personalvorsorgereglement;
- d. Zusprechung von Leistungen bei Berufsinvalidität;
- e. Festlegung der Teuerungsanpassung der Renten;
- f. Festlegen der Grundsätze für die Verwendung freier Mittel;
- g. Festlegung der Ziele und Grundsätze der Vermögensverwaltung (Anlagestrategie und Anlagepolitik) sowie der Durchführung und Überwachung des Anlageprozesses aufgrund der Berichterstattung von Anlagekomitee und Revisionsstelle;
- h. Betrauung des Anlagekomitees mit der Durchführung der Vermögensanlage; Wahl der Mitglieder des Anlagekomitees einschliesslich dessen Präsidiums und Vizepräsidiums;
- i. Überwachung der Einhaltung der Bestimmungen über die Loyalität in der Vermögensverwaltung und der Bestimmungen der ASIP-Charta;
- j. Ausgestaltung des Rechnungswesens;
- k. Festlegung der Höhe des technischen Zinssatzes, des Zinssatzes für den Einkauf und für die Verzinsung der Sparguthaben sowie der übrigen versicherungstechnischen Grundlagen;
- l. periodische Überprüfung der mittel- und langfristigen Übereinstimmung zwischen der Anlage des Vermögens und den Verpflichtungen der PVK und Einleitung von Sanierungsmassnahmen zur Sicherstellung der finanziellen Stabilität;
- m. Entscheid über die Rückdeckung der PVK und über die allfällige Rückversicherung;
- n. Erstellung und Genehmigung der Jahresrechnung sowie des Verwaltungsbud-

Der Aufgabenkatalog entspricht im Wesentlichen dem neuem Artikel 51a BVG, der im Zusammenhang mit der Strukturreform des BVG in Kraft tritt.

Die ordentlichen Renten werden neu durch die Geschäftsstelle zugesprochen. Nur für das Zusprechen von Leistungen bei Berufsinvalidität ist die Verwaltungskommission weiterhin zuständig.

Die Geschäftsstelle der Personalvorsorgekasse ist mit der Neuorganisation nicht mehr dem Personalamt angegliedert. Die Verwaltungskommission ist folglich gemäss Buchstabe p auch für die Anstellung der Leiterin oder des Leiters der Geschäftsstelle sowie für die Überwachung der Geschäftsstelle zuständig.

<p>gets;</p> <p>o. Sicherstellung der Information der Versicherten, der Rentenberechtigten, der Arbeitgeberinnen und der Aufsichtsbehörde;</p> <p>p. Anstellung und Entlassung der Leiterin oder des Leiters der Geschäftsstelle sowie Überwachung der Geschäftsstelle;</p> <p>q. Wahl und Abberufung des Experten oder der Expertin für berufliche Vorsorge, der Revisionsstelle sowie der Vertrauensärztinnen und -ärzte;</p> <p>r. Sicherstellung der Erstausbildung und Weiterbildung der Mitglieder der Verwaltungskommission, des Anlagekomitees und der Geschäftsleitung;</p> <p>s. die Führung und Erledigung von Prozessen.</p>	
<p>3. Kapitel: Anlagekomitee</p>	<p><i>Das Anlagekomitee, das bereits unter dem bisherigen Reglement für die Anlagetätigkeit eingesetzt war, wird neues Kassenorgan. Der rechtliche Rahmen für Organisation und Zuständigkeit des Anlagekomitees konnte deshalb weitgehend aus den bestehenden Anlagerichtlinien übernommen werden.</i></p>
<p>Art. 4 Zusammensetzung</p> <p>¹ Das Anlagekomitee besteht aus mindestens sechs Mitgliedern, die auf eine Amtsdauer von 4 Jahren gewählt werden. Bei der Zusammensetzung ist auf eine ausgeglichene Vertretung von Expertenwissen und der Interessen der Versicherten und Arbeitgeberinnen zu achten.</p> <p>² Mindestens ein Mitglied muss gleichzeitig der Verwaltungskommission und mindestens die Hälfte der Mitglieder muss der PVK angehören.</p> <p>³ Die Leiterin oder der Leiter der Geschäftsstelle ist Mitglied des Anlagekomitees. Die Leiterin oder der Leiter Anlagen nimmt an den Sitzungen des Anlagekomitees ohne Stimmrecht teil.</p>	<p><i>Inhaltlich wurde diese Bestimmung aus Anhang 2 zu den Anlagerichtlinien übernommen, da die Organisationsbestimmungen in der Organisationsverordnung und nicht im Anlageerlass zu regeln sind.</i></p>
<p>Art. 5 Sitzungen</p> <p>¹ Das Anlagekomitee trifft sich in der Regel monatlich, mindestens jedoch vierteljährlich.</p>	<p><i>Inhaltlich wurde diese Bestimmung aus Anhang 2 zu den Anlagerichtlinien übernommen, da die Organisationsbestimmungen in der Organisationsverordnung und nicht im Anlageerlass zu regeln sind.</i></p>

<p>² Das Anlagekomitee kann bei Bedarf jederzeit von der Verwaltungskommission oder einem Mitglied des Anlagekomitees zu einer ausserordentlichen Sitzung einberufen werden.</p> <p>³ Das Anlagekomitee ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit der Mitglieder anwesend ist.</p>	
<p>Art. 6 Beschlussfassung und Unterschrift</p> <p>¹ Abstimmungen erfolgen mit dem einfachen Mehr der Mitglieder. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Präsidentin oder der Präsident, bei deren Abwesenheit die Vizepräsidentin oder der Vizepräsident.</p> <p>² Über die Sitzung wird ein Beschlussprotokoll geführt. Telefonische Beschlüsse und schriftliche Zirkulationsbeschlüsse sind zulässig. Sie sind jeweils an der nächsten Sitzung zu protokollieren.</p> <p>³ In dringenden Fällen kann die Leiterin oder der Leiter der Kassenverwaltung oder der Leiter Anlagen zusammen mit einem weiteren Mitglied des Anlagekomitees Entscheide über einzelne Anlagen bis zu einem Betrag von 5 Mio. Franken treffen. Die übrigen Mitglieder sind umgehend zu orientieren.</p> <p>⁴ Die Präsidentin oder der Präsident, im Verhinderungsfall die Vizepräsidentin oder der Vizepräsident, führt die rechtsverbindliche Unterschrift für das Anlagekomitee kollektiv entweder gemeinsam oder mit einem weiteren Mitglied des Anlagekomitees.</p>	<p><i>Inhaltlich wurde diese Bestimmung aus Anhang 2 zu den Anlage-richtlinien übernommen, da die Organisationsbestimmungen in der Organisationsverordnung und nicht im Anlageerlass zu regeln sind.</i></p>
<p>Art. 7 Aufgaben</p> <p>¹ Das Anlagekomitee hat namentlich folgende Aufgaben:</p> <p>a. Erlass von Vollzugsrichtlinien für die Anlagetätigkeit unter Kenntnissgabe an die Verwaltungskommission;</p> <p>b. Vergabe, Anleitung (Aufträge, Handlungsrichtlinien) und Überwachung von internen und externen Vermögensverwaltungsmandaten und von Liegenschaftsverwaltungsmandaten;</p>	<p><i>Die Aufgaben des Anlagekomitees wurden inhaltlich aus Anhang 2 zu den Anlagerichtlinien übernommen.</i></p>

<p>c. Überwachung des jährlichen Liquiditäts- und Anlageplans und Entscheid über die taktischen Vermögensallokation und die Rückführung der Portfolioanteile auf die strategische Vorgabe (Rebalancing) unter Berücksichtigung der taktischen Bandbreiten; Abweichungen sind protokollarisch festzuhalten und zu begründen;</p> <p>d. Anlageentscheide zu Einzelanlagen im Rahmen der Zuständigkeit;</p> <p>e. Anlageentscheide zu Kollektivanlagen und zu Immobilien;</p> <p>f. Sanierungs- und Investitionstätigkeit bei Liegenschaften im Rahmen der Zuständigkeit;</p> <p>g. Gewährung von Hypotheken oder Darlehen einschliesslich Festlegung der Zinssätze;</p> <p>h. im Bedarfsfall Beizug von externen Anlage-Fachpersonen und Bestimmung der externen Schätzungsexpertinnen und -experten für die direkten Immobilienanlagen.</p> <p>² Das Anlagekomitee orientiert die Verwaltungskommission mit Beschlussprotokoll über die Ausschusssitzungen und vierteljährlich über die Vermögensanlagen. Der Bericht gibt Aufschluss über den Gesamterfolg der Anlagen und zeigt die Ergebnisse der einzelnen Verwaltungsmandate und Anlagekategorien mit ihren Vergleichsindizes.</p>	
<p>4. Kapitel: Geschäftsstelle</p>	<p><i>Die Verwaltung der Kasse als bisheriges Kassenorgan wird neu als Geschäftsstelle bezeichnet.</i></p>
<p>Art. 8 Allgemeine Aufgaben</p> <p>Die Geschäftsstelle nimmt folgende Aufgaben wahr:</p> <p>a. Vorbereitung der Geschäfte der Verwaltungskommission einschliesslich Antragsstellung; Vollzug der Entscheide;</p> <p>b. Umsetzung der strategischen Ziele und Grundsätze sowie periodische Berichterstattung an die Verwaltungskommission;</p> <p>c. Aufnahme von Versicherten in die PVK;</p> <p>d. Entscheid über und Auszahlung von Altersleistungen;</p>	<p><i>Die Aufgaben der Geschäftsstelle sind neu detaillierter aufgeführt.</i></p> <p><i>Neu befindet die Geschäftsstelle über die ordentlichen Leistungen (Buchstaben d bis i), was auch heute bereits mit Delegation durch die Verwaltungskommission teilweise der Fall war.</i></p>

<ul style="list-style-type: none"> e. Entscheid über und Auszahlung von Invalidenleistungen mit Ausnahme der Leistungen bei Berufsinvalidität; f. Auszahlung von Leistungen bei Berufsinvalidität; g. Entscheid über und Auszahlung von Hinterlassenenleistungen; h. Entscheid über und Auszahlung von Todesfallkapitalien; i. Auszahlung von Austrittsleistungen; j. Führung der Administration des Anlagekomitees und Vorbereitung der Anlagegeschäfte einschliesslich Antragstellung; Vollzug der Anlageentscheide des Anlagekomitees; k. Vertretung der PVK gegenüber den beauftragten Dritten in Fragen der Vermögensverwaltung; Überwachung der erteilten Aufträge und der erzielten Anlageergebnisse (Performance); l. Erarbeiten des Liquiditäts- und Anlageplans; Überwachung der Vermögensallokation und Antragstellung zum Rebalancing; m. Anlageentscheide zu Einzelanlagen im Rahmen der Zuständigkeit; Anlage von Festgeldern bis zu 24 Monaten; n. Antragstellung zu Kollektivanlagen und zu Immobilien; o. Antragstellung zu Sanierungs- und Investitionstätigkeit bei Liegenschaften; Tätigkeit im Rahmen der Zuständigkeit; p. Rechnungsführung der PVK; q. Führung der Wertschriftenbuchhaltung und Verwahrung der eigenen Titel und Schuldbriefe; r. Führung der Liegenschaftsrechnung; s. Durchführung des Zahlungsverkehrs und Bewirtschaftung der Liquidität. 	
<p>Art. 9 Information der Verwaltungskommission</p> <p>Die Geschäftsstelle orientiert die Verwaltungskommission periodisch über folgende Geschäfte:</p>	<p><i>Im Zusammenhang mit der Strukturreform des BVG sind verschiedene Informationsaufgaben zugunsten des paritätischen Kassenorgans vorgesehen, die in dieser Bestimmung aufgeführt sind.</i></p>

<p>a. Entwicklung der Ein- und Austritte;</p> <p>b. Entwicklung der Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenrenten sowie der vorzeitigen Pensionierungen;</p> <p>c. Entscheide über Lohnfortzahlungen in der Höhe der zu erwartenden Rente sowie über Ausrichtung von Invalidenrenten;</p> <p>d. die Vermögensbewirtschaftung allgemein (vierteljährliche Berichterstattung) und bei besonderen Vorkommnissen; das Anlagekomitee ist dafür einzubeziehen.</p> <p>e. vierteljährliche Schätzung des Deckungsgrads der PVK.</p>	
<p>Art. 10 Unterschrift</p> <p>¹ Die Leiterin oder der Leiter der Geschäftsstelle führt die rechtsverbindliche Unterschrift für die Geschäftsstelle kollektiv zu zweien mit den zuständigen Sachbearbeitenden.</p> <p>² Die in der Sache zuständige Person zeichnet mit Einzelunterschrift im üblichen Geschäftsverkehr mit Behörden, beauftragten Dritten, Mieterinnen und Mietern.</p>	<p><i>Mit der Ausgliederung der Geschäftsstelle aus dem Personalamt sind auch die Unterschriftenregelungen neu festzulegen.</i></p>
<p>5. Kapitel: Verwaltungsgrundsätze</p> <p>1. Abschnitt: Loyalitäts- und Integritätsvorschriften</p>	<p><i>Die neuen Vorschriften des BVG zur Governance und Transparenz in der Vermögensverwaltung (Loyalitäts- und Integritätsvorschriften) treten am 1. Juli 2011 in Kraft. In diesem Kapitel werden sie für die PVK konkretisiert und umgesetzt.</i></p>
<p>Art. 11 Einhalten der Vorschriften</p> <p>¹ Die PVK setzt die Loyalitäts- und Integritätsvorschriften des BVG (Art. 48 f–h BVV 2) mit Hilfe der ASIP-Charta und den dazugehörigen Fachrichtlinien (nachfolgend ASIP-Charta) um. Die PVK sorgt für die Einhaltung der Vorschriften und trifft hierfür die geeigneten Massnahmen.</p> <p>² Die Mitglieder der Verwaltungskommission und des Anlagekomitees, die Mitarbeitenden der Geschäftsstelle, alle mit der Vermögensverwaltung betrauten Personen sowie die externen Beauftragten und Dritte, die der Offenlegungspflicht unterliegen, verpflichten sich zur Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und der</p>	<p><i>Der schweizerische Pensionskassenverband (ASIP), dem auch die PVK angehört, hat im Zusammenhang mit der treuhänderischen Funktion der Pensionskassen-Verantwortlichen eine Charta und Fachrichtlinien erlassen. Mit der Umsetzung der ASIP-Charta und der Fachrichtlinien wird die Einhaltung der Loyalitäts- und Integritätsvorschriften des BVG sichergestellt.</i></p>

<p>ASIP-Charta.</p> <p>³ Die Verantwortlichen gemäss Absatz 2 haben jährlich gegenüber der PVK unterschrieben zu bestätigen, dass sie die entsprechenden Bestimmungen einhalten, sowie ob und welche persönlichen Vermögensvorteile sie im Zusammenhang mit der Ausübung ihrer Tätigkeit für die PVK entgegengenommen haben. Ausgenommen von der schriftlichen Erklärung sind Personen und Einrichtungen, für die das Bankengesetz anwendbar ist.</p>	
<p>Art. 12 Allgemeine Pflichten; Vermeidung materieller Vorteile</p> <p>¹ Verantwortliche handeln bei der Ausübung ihrer Funktion unabhängig und im Interesse der Versicherten und Rentenberechtigten.</p> <p>² Sie erarbeiten nachvollziehbare Entscheidungsgrundlagen und sind für das sorgfältige Auswählen, Instruieren und Überwachen von Beauftragten besorgt.</p> <p>³ Sie dürfen keine Vermögensvorteile (wie z.B. Geschenke, Einladungen, Retrozessionen, Vergünstigungen oder Vorzugskonditionen) entgegennehmen, die ihnen ohne ihre Stellung bei der PVK nicht gewährt würden. Externe Beauftragte und Dritte dürfen zudem weder direkt noch indirekt Vermögensvorteile an Mitglieder der Kassenorgane zuwenden.</p> <p>⁴ Sofern keine Interessenskonflikte vorliegen, dürfen Bagatell- oder übliche Gelegenheitsgeschenke gewährt und entgegengenommen werden.</p>	<p><i>Diese Bestimmung regelt die Grundsätze, die bei der Tätigkeit für die PVK einzuhalten sind.</i></p>
<p>Art. 13 Eigengeschäfte</p> <p>¹ Personen, die für die PVK Entscheidungen zum Kauf oder Verkauf von Anlageinstrumente treffen oder ausführen oder über solche Entscheidungen vor deren Abrechnung informiert sind, dürfen ihre Stellung nicht zur Erlangung von persönlichen Vermögensvorteilen verwenden. „Front Running“ und „Parallel Running“ sind verboten.</p> <p>² Für persönliche Transaktionen in gleichen oder davon abgeleiteten Anlageinstrumenten, wie andere Fondsklassen, Derivate, andere Titelkategorien (Namen/Inhaber), besteht eine Sperrfrist von einem Tag vor und nach der Tätigkeit der entsprechenden Transaktion zugunsten der PVK.</p>	<p><i>In dieser Bestimmung wird der Sondertatbestand der Eigengeschäfte geregelt.</i></p>

<p>Art. 14 Vermeidung von Interessenkonflikten</p> <p>¹ Verantwortliche sind zur Offenlegung von möglichen Interessenskonflikten verpflichtet, namentlich bei der Vergabe von Mandaten, beim Handel mit Wertschriften und beim Kauf, Verkauf oder bei der Sanierung von Immobilien.</p> <p>² Die Offenlegung erfolgt periodisch sowie vor einer allfälligen Empfehlung oder spätestens vor Abschluss eines Geschäftes und vor der Wahl oder Anstellung gegenüber dem zuständigen Organ der PVK.</p> <p>³ Bei allfälligen Entscheidungsvorbereitungen oder Entscheidungen tritt die sich im Interessenskonflikt befindende Person in den Ausstand oder überträgt das Geschäft an unabhängige Dritte.</p>	<p><i>Wie auch in der öffentlichen Verwaltung gilt bei der Tätigkeit für die PVK, dass Interessenskonflikte offenzulegen und durch Ausstandnahme zu vermeiden sind.</i></p>
<p>Art. 15 Zuwiderhandlungen</p> <p>¹ Die Revisionsstelle überprüft im Rahmen der jährlichen Revision die Einhaltung der Loyalitäts- und Integritätsbestimmungen.</p> <p>² Bei Verdacht auf Verstösse gegen die Loyalitäts- und Integritätsbestimmungen wird die Verwaltungskommission in Kenntnis gesetzt.</p> <p>³ Die Verwaltungskommission kann von den Verantwortlichen die Offenlegung persönlicher Wertschriftentransaktionen und Kontoauszügen gegenüber der Kontrollstelle verlangen.</p> <p>⁴ Bei Verstössen entscheidet die Verwaltungskommission über angemessene Sanktionsmassnahmen.</p>	<p><i>Die Einhaltung der Loyalitäts- und Integritätsbestimmungen wird nicht nur deklariert, sondern kontrolliert und Verstösse werden sanktioniert.</i></p>
<p>2. Abschnitt: Weitere Grundsätze</p> <p>Art. 16 Verwaltungsgrundsätze</p> <p>¹ Das Rechnungsjahr fällt mit dem Kalenderjahr zusammen.</p> <p>² Die Verpflichtungen der PVK aus der Versicherung werden nach versicherungstechnischen Grundsätzen festgestellt.</p>	<p><i>Diese Grundsätze entsprechen dem bisherigen Kassenrecht von Artikel 73 aPVR.</i></p>

<p>Art. 17 Controlling</p> <p>¹ Die Geschäftsstelle stellt ein angemessenes Controlling zuhanden der Verwaltungskommission sicher. Dieses gliedert sich in folgende Hauptpunkte:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kennzahlen zur Lage der PVK, die gegen aussen zu kommunizieren sind, namentlich gegenüber den angeschlossenen Arbeitgeberinnen, den Aktivversicherten und Rentenberechtigten; b. Kennzahlen zu Positionen, die der internen Steuerung der PVK dienen; c. monatliches Reporting über die Entwicklung der Vermögensanlagen. <p>² Die Periodizität des Controllings richtet sich nach den für die optimale Steuerung notwendigen Intervallen.</p>	<p><i>Neu werden Grundsätze für ein Controlling festgeschrieben, damit die Verwaltungskommission als oberstes Kassenorgan Kenntnis über die Lage der PVK erhält und die notwendigen Entscheidungen treffen kann.</i></p>
<p>Art. 18 Qualitätssicherung</p> <p>Die Geschäftsstelle stellt die Qualität der Geschäftstätigkeit durch ein angemessenes und allgemein anerkanntes Managementsystem sicher.</p>	<p><i>Neu werden Bestimmungen zur Qualitätssicherung erlassen.</i></p>
<p>Art. 19 Schweigepflicht</p> <p>¹ Alle Mitglieder der Organe unterliegen über die ihnen durch ihre Tätigkeit zur Kenntnis gelangten persönlichen und finanziellen Verhältnisse von versicherten und begünstigten Personen sowie geschäftlichen Angelegenheiten der PVK und der Arbeitgeberinnen der PVK der Schweigepflicht.</p> <p>² Die Schweigepflicht besteht auch nach Beendigung ihrer Tätigkeit für die PVK weiter.</p>	<p><i>Die Schweigepflicht ergibt sich aus Artikel 86 BVG und entspricht der bisherigen Regelung (Artikel 71 aPVR).</i></p>
<p>Art. 20 Verantwortlichkeit</p> <p>Alle mit der Verwaltung oder Geschäftsführung der PVK betrauten Personen sowie die Expertin oder der Experte für berufliche Vorsorge sind für den Schaden verantwortlich, den sie der PVK absichtlich oder fahrlässig zufügen.</p>	<p><i>Die Regelung der Verantwortlichkeit ergibt sich aus Artikel 52 BVG.</i></p>

6. Kapitel: Entschädigungen	
<p>Art. 21</p> <p>¹ Die Mitglieder der Verwaltungskommission und des Anlagekomitees erhalten eine jährliche Pauschalentschädigung und ein Sitzungsgeld gemäss Anhang 1 zu dieser Verordnung. Bei Mitgliedschaft in mehreren Organen kumulieren sich die entsprechenden Beträge.</p> <p>² Beim Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen werden die Kurskosten und Spesen vergütet.</p> <p>³ Für externe Mitglieder der Verwaltungskommission und des Anlagekomitees kann die Verwaltungskommission spezielle Entschädigungsregelungen beschliessen.</p>	<p><i>Nachdem die PVK ganz aus der Stadtverwaltung herausgelöst wird, muss die Entschädigung der für sie nebenamtlich tätigen Mitglieder der Verwaltungskommission und des Anlagekomitees im Rahmen der Kassenbestimmungen festgelegt werden. Anhang 1 der PVOV wird von der Verwaltungskommission erst mit der Umsetzung der neuen Organisationsstrukturen erstellt.</i></p> <p><i>Insbesondere muss auch die Entschädigung externer Fachpersonen geregelt werden, für welche die internen Entschädigungsansätze nicht genügen (Absatz 3).</i></p>
7. Kapitel: Übergangs- und Schlussbestimmungen	
<p>Art. 22 Inkrafttreten</p> <p>Diese Verordnung tritt am ... in Kraft.</p>	<p><i>Die Verordnung soll auf den gleichen Zeitpunkt in Kraft treten wie das Personalvorsorgereglement, also auf den 1. Januar 2013.</i></p>
<p>Bern, xx. xxxx 20XX</p> <p style="text-align: center;">NAMENS DER VERWALTUNGSKOMMISSION</p> <p style="text-align: center;">Der Präsident/Die Präsidentin:</p>	

Berechnungsbeispiel Pensionierung Männer

Jahreslohn	77'840
Versicherter Lohn	50'000
Versicherungsjahre im Alter 63	38
Geschlecht	Mann

Kürzung der monatlichen Altersrente bei ergänzender AHV-Ueberbrückungsrente
bisher 0.45%
neu 0.565%

Altersrücktritt	58	59	60	61	62	63	64	65
Neue Regelung								
Kürzung der Altersrente	39.6%	33.2%	26.1%	18.2%	9.3%			
Altersrente PVK in % VL	37.0%	40.9%	45.2%	50.1%	55.5%	61.2%	62.8%	64.4%
Altersrente PVK in CHF	18'482	20'441	22'613	25'031	27'754	30'600	31'405	32'210
AHV-Überbrückungsrente	-	-	-	-	13'920	13'920	13'920	
erg. AHV-Überbrückungsrente	27'840	27'840	27'840	27'840	13'920	13'920	13'920	
Rückzahlung erg. UeR	-10'382	-8'494	-6'606	-4'719	-2'831	-1'888	-944	
AHV Altersrente								27'840
Monatl. Renteneinkommen bis Alter 65	3'860	4'023	4'204	4'406	4'633	4'870	4'937	
Monatl. Renteneinkommen ab Alter 65	2'995	3'316	3'654	4'013	4'397	4'713	4'858	5'004
Alte Regelung								
Kürzung der Altersrente	27.0%	21.6%	16.2%	10.8%	5.4%			
Altersrente PVK in % VL	44.7%	48.0%	51.3%	54.6%	57.9%	61.2%	61.2%	61.2%
Altersrente PVK in CHF	22'338	23'990	25'643	27'295	28'948	30'600	30'600	30'600
AHV-Überbrückungsrente	13'920	13'920	13'920	13'920	13'920	13'920	13'920	
erg. AHV-Überbrückungsrente	13'920	13'920	13'920	13'920	13'920	13'920	13'920	
Rückzahlung erg. UeR	-5'262	-4'510	-3'758	-3'007	-2'255	-1'503	-752	
AHV Altersrente								27'840
Monatl. Renteneinkommen bis Alter 65	4'182	4'319	4'457	4'595	4'732	4'870	4'870	
Monatl. Renteneinkommen ab Alter 65	3'743	3'943	4'144	4'344	4'544	4'745	4'807	4'870
Differenz alte zu neuer Regelung								
Monatl. Renteneinkommen bis Alter 65	-321	-296	-252	-189	-99	-	67	
Monatl. Renteneinkommen ab Alter 65	-748	-628	-490	-331	-147	-32	51	134
Erhöhung/Reduktion in % ab Alter 65	-20.0%	-15.9%	-11.8%	-7.6%	-3.2%	-0.7%	1.1%	2.8%

Berechnungsbeispiel Pensionierung Frauen

Jahreslohn	77'840
Versicherter Lohn	50'000
Versicherungsjahre im Alter 63	38
Geschlecht	Frau

Kürzung der monatlichen Altersrente bei ergänzender AHV-Ueberbrückungsrente
bisher 0.45%
neu 0.565%

Altersrücktritt	58	59	60	61	62	63	64	65
Neue Regelung								
Kürzung der Altersrente	39.6%	33.2%	26.1%	18.2%	9.3%			
Altersrente PVK in % VL	37.0%	40.9%	45.2%	50.1%	55.5%	61.2%	62.8%	64.4%
Altersrente PVK in CHF	18'482	20'441	22'613	25'031	27'754	30'600	31'405	32'210
AHV-Überbrückungsrente	-	-	-	13'920	13'920	13'920		
erg. AHV-Überbrückungsrente	27'840	27'840	27'840	13'920	13'920	13'920		
Rückzahlung erg. UeR	-8'494	-6'606	-4'719	-2'831	-1'888	-944		
AHV Altersrente							27'840	27'840
Monatl. Renteneinkommen bis Alter 64	3'860	4'023	4'204	4'406	4'633	4'870		
Monatl. Renteneinkommen ab Alter 64	3'152	3'473	3'811	4'170	4'476	4'791	4'937	5'004
Alte Regelung								
Kürzung der Altersrente	27.0%	21.6%	16.2%	10.8%	5.4%			
Altersrente PVK in % VL	44.7%	48.0%	51.3%	54.6%	57.9%	61.2%	61.2%	61.2%
Altersrente PVK in CHF	22'338	23'990	25'643	27'295	28'948	30'600	30'600	30'600
AHV-Überbrückungsrente	13'920	13'920	13'920	13'920	13'920	13'920		
erg. AHV-Überbrückungsrente	13'920	13'920	13'920	13'920	13'920	13'920		
Rückzahlung erg. UeR	-4'510	-3'758	-3'007	-2'255	-1'503	-752		
AHV Altersrente							27'840	27'840
Monatl. Renteneinkommen bis Alter 64	4'182	4'319	4'457	4'595	4'732	4'870		
Monatl. Renteneinkommen ab Alter 64	3'806	4'006	4'206	4'407	4'607	4'807	4'870	4'870
Differenz alte zu neuer Regelung								
Monatl. Renteneinkommen bis Alter 64	-321	-296	-252	-189	-99	-		
Monatl. Renteneinkommen ab Alter 64	-653	-533	-395	-237	-131	-16	67	134
Erhöhung/Reduktion in % ab Alter 64	-17.2%	-13.3%	-9.4%	-5.4%	-2.9%	-0.3%	1.4%	2.8%

Personalvorsorgekasse der Stadt Bern

Kostenvergleich bisheriges - neues Reglement

Bisheriges Reglement

Versichertenbestand 31.12.2009

Arbeitgeber	Beiträge		Beit_ÜR-Fonds	Lohnerhöhungs-Nachzahlungen		TOTAL AN	TOTAL AG	TOTAL
	AN	AG		AN	AG			
ARA Region Bern AG	173'123	299'030	18'844	15'709	64'965	207'676	363'995	571'671
BernMobil	2'911'795	5'029'463	288'914	297'141	1'243'254	3'497'850	6'272'717	9'770'567
ecb	66'486	114'839	5'750	7'709	29'133	79'945	143'972	223'917
Einwohnergemeinde Bern	11'469'497	19'810'945	1'014'058	1'251'162	4'138'929	13'734'717	23'949'874	37'684'591
EWB	3'297'106	5'695'001	291'799	377'490	1'237'051	3'966'395	6'932'052	10'898'447
Gurtenbahn AG Bern	60'329	104'204	5'803	5'833	19'054	71'965	123'258	195'223
Kornhausforum	11'986	20'702	1'273	1'037	1'386	14'296	22'088	36'384
Stadtbauten Bern	836'920	1'445'589	81'030	67'174	230'009	985'124	1'675'598	2'660'722
Tiefenauspital Bern	70'402	121'603	8'534	4'960	60'755	83'896	182'358	266'254
Verbleibende Lehrkräfte	13'893	23'997	1'684	1'147	6'739	16'724	30'736	47'460
Wasserverbund Region Bern AG	24'122	41'666	2'436	2'437	8'139	28'995	49'805	78'800
Zieglerspital Bern	34'518	59'622	4'184	2'275	25'376	40'977	84'998	125'975
	18'970'177	32'766'661	1'724'309	2'034'074	7'064'790	22'728'560	39'831'451	62'560'011

Neues Reglement (PVR, PVV)

Arbeitgeber	Beiträge			Lohnerhöhungs-		TOTAL AN	TOTAL AG	TOTAL
	AN	AG		AN	AG			
ARA Region Bern AG	199'703	299'555		38'291	103'635	237'994	403'190	641'184
BernMobil	3'232'010	4'847'351		606'895	1'974'575	3'838'905	6'821'926	10'660'831
ecb	69'785	104'678		13'307	46'947	83'092	151'625	234'717
Einwohnergemeinde Bern	12'065'652	18'094'527		2'168'389	6'418'174	14'234'041	24'512'701	38'746'742
EWB	3'484'265	5'225'917		651'482	1'910'888	4'135'747	7'136'805	11'272'552
Gurtenbahn AG Bern	66'494	99'742		11'151	28'931	77'645	128'673	206'318
Kornhausforum	13'663	20'494		2'660	2'682	16'323	23'176	39'499
Stadtbauten Bern	915'641	1'373'405		127'155	359'448	1'042'796	1'732'853	2'775'649
Tiefenauspital Bern	85'336	128'003		16'721	110'671	102'057	238'674	340'731
Verbleibende Lehrkräfte	16'840	25'260		3'215	10'457	20'055	35'717	55'772
Wasserverbund Region Bern AG	26'194	39'291		5'116	12'029	31'310	51'320	82'630
Zieglerspital Bern	41'840	62'760		8'276	46'186	50'116	108'946	159'062
	20'217'423	30'320'983		3'652'658	11'024'623	23'870'081	41'345'606	65'215'687

DIFFERENZEN

Arbeitgeber	Beiträge		Beit_ÜR-Fonds	Lohnerhöhungs-Nachzahlungen		TOTAL AN	TOTAL AG	TOTAL
	AN	AG		AN	AG			
ARA Region Bern AG	26'580	525	-18'844	22'582	38'670	30'318	39'195	69'513
BernMobil	320'215	-182'112	-288'914	309'754	731'321	341'055	549'209	890'264
ecb	3'299	-10'161	-5'750	5'598	17'814	3'147	7'653	10'800
Einwohnergemeinde Bern	596'155	-1'716'418	-1'014'058	917'227	2'279'245	499'324	562'827	1'062'151
EWB	187'159	-469'084	-291'799	273'992	673'837	169'352	204'753	374'105
Gurtenbahn AG Bern	6'165	-4'462	-5'803	5'318	9'877	5'680	5'415	11'095
Kornhausforum	1'677	-208	-1'273	1'623	1'296	2'027	1'088	3'115
Stadtbauten Bern	78'721	-72'184	-81'030	59'981	129'439	57'672	57'255	114'927
Tiefenauspital Bern	14'934	6'400	-8'534	11'761	49'916	18'161	56'316	74'477
Verbleibende Lehrkräfte	2'947	1'263	-1'684	2'068	3'718	3'331	4'981	8'312
Wasserverbund Region Bern AG	2'072	-2'375	-2'436	2'679	3'890	2'315	1'515	3'830
Zieglerspital Bern	7'322	3'138	-4'184	6'001	20'810	9'139	23'948	33'087
	1'247'246	-2'445'678	-1'724'309	1'618'584	3'959'833	1'141'521	1'514'155	2'655'676

Technische Grundlagen BVG 2010, 3.75% 2013 (P)

Annahmen bezüglich Lohnerhöhungen:

	total	real	davon teu.-bed.
unter 25	5.0%	4.0%	1.0%
25 - 34	4.5%	3.5%	1.0%
35 - 44	3.0%	2.0%	1.0%
45 - 54	2.5%	1.5%	1.0%
55 - 62	2.0%	1.0%	1.0%

Kostenvergleich bisheriges - neues Reglement

Bisheriges Reglement

Kosten in % der versicherten Lohnsumme

Versichertenbestand 31.12.2009

Arbeitgeber	Beiträge		Beit_ÜR-Fonds	Lohnerhöhungs-Nachzahlungen		TOTAL AN	TOTAL AG	TOTAL
	AN	AG		AN	AG			
ARA Region Bern AG	8.25%	14.25%	0.90%	0.75%	3.10%	9.90%	17.35%	27.25%
BernMobil	8.25%	14.25%	0.82%	0.84%	3.52%	9.91%	17.77%	27.68%
ecb	8.25%	14.25%	0.71%	0.96%	3.62%	9.92%	17.87%	27.79%
Einwohnergemeinde Bern	8.25%	14.25%	0.73%	0.90%	2.98%	9.88%	17.23%	27.11%
EWB	8.25%	14.25%	0.73%	0.94%	3.10%	9.92%	17.35%	27.27%
Gurtenbahn AG Bern	8.25%	14.25%	0.79%	0.80%	2.61%	9.84%	16.86%	26.70%
Kornhausforum	8.25%	14.25%	0.88%	0.71%	0.95%	9.84%	15.20%	25.04%
Stadtbauten Bern	8.25%	14.25%	0.80%	0.66%	2.27%	9.71%	16.52%	26.23%
Tiefenauspital Bern	8.25%	14.25%	1.00%	0.58%	7.12%	9.83%	21.37%	31.20%
Verbleibende Lehrkräfte	8.25%	14.25%	1.00%	0.68%	4.00%	9.93%	18.25%	28.18%
Wasserverbund Region Bern AG	8.25%	14.25%	0.83%	0.83%	2.78%	9.91%	17.03%	26.94%
Zieglerspital Bern	8.25%	14.25%	1.00%	0.54%	6.06%	9.79%	20.31%	30.10%

Neues Reglement (PVR, PVV)

Kosten in % der versicherten Lohnsumme

Arbeitgeber	Beiträge			Lohnerhöhungs-Nachzahlungen		TOTAL AN	TOTAL AG	TOTAL
	AN	AG		AN	AG			
ARA Region Bern AG	9.52%	14.28%		1.82%	4.94%	11.34%	19.22%	30.56%
BernMobil	9.16%	13.73%		1.72%	5.59%	10.88%	19.32%	30.20%
ecb	8.66%	12.99%		1.65%	5.83%	10.31%	18.82%	29.13%
Einwohnergemeinde Bern	8.68%	13.02%		1.56%	4.62%	10.24%	17.64%	27.88%
EWB	8.72%	13.08%		1.63%	4.78%	10.35%	17.86%	28.21%
Gurtenbahn AG Bern	9.09%	13.64%		1.52%	3.96%	10.61%	17.60%	28.21%
Kornhausforum	9.40%	14.11%		1.83%	1.85%	11.23%	15.96%	27.19%
Stadtbauten Bern	9.03%	13.54%		1.25%	3.54%	10.28%	17.08%	27.36%
Tiefenauspital Bern	10.00%	15.00%		1.96%	12.97%	11.96%	27.97%	39.93%
Verbleibende Lehrkräfte	10.00%	15.00%		1.91%	6.21%	11.91%	21.21%	33.12%
Wasserverbund Region Bern AG	8.96%	13.44%		1.75%	4.11%	10.71%	17.55%	28.26%
Zieglerspital Bern	10.00%	15.00%		1.98%	11.04%	11.98%	26.04%	38.02%

DIFFERENZEN

Erhöhung bzw. Reduktion der Beiträge in %

Arbeitgeber	Beiträge		Beit_ÜR-Fonds	Lohnerhöhungs-Nachzahlungen		TOTAL AN	TOTAL AG	TOTAL
	AN	AG		AN	AG			
ARA Region Bern AG	15.35%	0.18%	-100.00%	143.75%	59.52%	14.60%	10.77%	12.16%
BernMobil	11.00%	-3.62%	-100.00%	104.24%	58.82%	9.75%	8.76%	9.11%
ecb	4.96%	-8.85%	-100.00%	72.62%	61.15%	3.94%	5.32%	4.82%
Einwohnergemeinde Bern	5.20%	-8.66%	-100.00%	73.31%	55.07%	3.64%	2.35%	2.82%
EWB	5.68%	-8.24%	-100.00%	72.58%	54.47%	4.27%	2.95%	3.43%
Gurtenbahn AG Bern	10.22%	-4.28%	-100.00%	91.17%	51.84%	7.89%	4.39%	5.68%
Kornhausforum	13.99%	-1.00%	-100.00%	156.51%	93.51%	14.18%	4.93%	8.56%
Stadtbauten Bern	9.41%	-4.99%	-100.00%	89.29%	56.28%	5.85%	3.42%	4.32%
Tiefenauspital Bern	21.21%	5.26%	-100.00%	237.12%	82.16%	21.65%	30.88%	27.97%
Verbleibende Lehrkräfte	21.21%	5.26%	-100.00%	180.30%	55.17%	19.92%	16.21%	17.51%
Wasserverbund Region Bern AG	8.59%	-5.70%	-100.00%	109.93%	47.79%	7.98%	3.04%	4.86%
Zieglerspital Bern	21.21%	5.26%	-100.00%	263.78%	82.01%	22.30%	28.17%	26.26%
PVK insgesamt	6.60%	-7.44%		79.79%	56.22%	5.05%	3.88%	4.30%

Technische Grundlagen BVG 2010, 3.75% 2013 (P)

Annahmen bezüglich Lohnerhöhungen:

	total	real	davon teu.-bed.
unter 25	5.0%	4.0%	1.0%
25 - 34	4.5%	3.5%	1.0%
35 - 44	3.0%	2.0%	1.0%
45 - 54	2.5%	1.5%	1.0%
55- 62	2.0%	1.0%	1.0%