

**Vortrag des Gemeinderats an den Stadtrat****Reglement vom 1. März 2012 über die Personalvorsorgekasse der Stadt Bern (Personalvorsorgereglement; PVR; SSSB 153.21); Teilrevision****1. Das Wichtigste in Kürze**

Per 1. Januar 2012 traten die neuen bundesrechtlichen Vorschriften zur Strukturreform und der Ausfinanzierung öffentlich-rechtlicher Vorsorgeeinrichtungen in Kraft. Im März 2012 erklärte der Stadtrat die interfraktionelle Motion „Die Zukunft der städtischen Pensionskasse sichern!“ erheblich. Diese verlangt den Wechsel vom heutigen Leistungs- ins Beitragsprimat.

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

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

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

Ende 2012 wies die PVK in der Jahresrechnung einen Deckungsgrad von 94,4 Prozent aus. Per 1. Januar 2013 wurde der technische Zinssatz von 4,0 Prozent auf 3,75 Prozent gesenkt. Seit Anfang 2013 setzte sich die VK im Rahmen der Phase 2 intensiv mit der Frage der Höhe des technischen Zinssatzes, den Auswirkungen einer weiteren Senkung dieses Satzes und der Ausfinanzierung der PVK auseinander. Im Vergleich zum Referenzzinssatz und jenem anderer Vorsorgeeinrichtungen, aber auch im Verhältnis zum künftig zu erwartenden Vermögensertrag entsprechend der Anlagestrategie der PVK, ist der technische Zinssatz von 3,75 Prozent noch zu hoch.

An ihrer Sitzung vom 29. November 2012 hat die VK nach durchgeführter Vernehmlassung bei den Sozialpartnern einstimmig folgende Beschlüsse gefasst:

1. Der technische Zinssatz wird per 1. Januar 2014 von 3,75 Prozent auf 2,75 Prozent gesenkt;
2. Die PVK wird ab 1. Januar 2014 im System der Teilkapitalisierung ausfinanziert;
3. Der Ausgangsdeckungsgrad per 1. Januar 2014 beträgt 75 Prozent;
4. Der Zieldeckungsgrad beträgt 100 Prozent;
5. Der Ausfinanzierungszeitraum beträgt 40 Jahre;
6. Der künftig fehlende Vermögensertrag wird durch Beitragserhöhungen und Leistungskürzungen kompensiert, die per 1. Januar 2015 gemeinsam in Kraft treten;
7. Das fehlende Deckungskapital wird von den Arbeitgeberinnen ab 1. Januar 2015 verzinst.

Durch die Senkung des technischen Zinssatzes auf 2,75 Prozent sinkt der Deckungsgrad der PVK um rund 10 Prozentpunkte auf ca. 84,5 Prozent ab (Basis: Zahlen per 31. Dezember 2012) und die

Unterdeckung steigt auf insgesamt 341 Mio. Franken an. Zudem entsteht ein Beitragsloch von jährlich 14 Mio. Franken.

Um das finanzielle Gleichgewicht (Schliessung der Beitragslücke von 14 Mio. Franken pro Jahr) der PVK wieder herzustellen, hat die VK gleichzeitig einstimmig folgende, jährlich wirkende Massnahmen beschlossen:

- Reduktion der Risikofinanzierung aufgrund des besseren Risikoverlaufs: Fr. 1,20 Mio.
- Reduktion der Anwartschaft auf Ehegattenrente von 70 auf 60 Prozent: Fr. 1,40 Mio.
- Früherer Beginn des Alterssparens ab dem 23. statt dem 25. Altersjahr: Fr. 3,40 Mio.
- Beitragserhöhung bei den Arbeitgeberinnen: Fr. 8,00 Mio.

Für die Behebung der Unterdeckung von 341 Mio. Franken hat die VK ebenfalls einstimmig folgende Massnahmen beschlossen:

- Auflösung der Reserve für die Rententeuerung: Fr. 8,56 Mio.
- Reduktion der Anwartschaft auf Ehegattenrente: Fr. 46,20 Mio.
- Verzinsung des fehlenden Deckungskapitals durch die Arbeitgeberinnen: Fr. 85,00 Mio.  
Die Verzinsung erfolgt indirekt über einen fixen, jährlichen Beitrag von 2,5 Mio. Franken. Die berechnete Ausfinanzierungsdauer beträgt 34 Jahre.
- Überschussrendite von 0,48 Prozent (Differenz zwischen dem technischen Zinssatz von 2,75 Prozent zuzüglich der Rückstellung für die Langlebigkeit von 0,5 Prozent und dem künftig zu erwartenden Vermögensertrag von 3,73 Prozent): Fr. 201,24 Mio.

Finanziell ist die Stadt Bern als Arbeitgeberin von den Massnahmen voraussichtlich jährlich wie folgt betroffen:

- Anteil an der Beitragserhöhung von 8 Mio. Franken Fr. 5,16 Mio.
- Anteil an Verzinsung des fehlenden Deckungskapitals von 2,5 Mio. Franken Fr. 1,67 Mio.
- Gesamtbelastung Fr. 6,83 Mio.

Der Gemeinderat erachtet die von der VK beschlossenen Massnahmen als gut durchdacht und ausgewogen und schliesst sich diesen an. Die Vorschläge der VK fanden in der Vernehmlassung denn auch Unterstützung. Hauptstreitpunkt bildet die Forderung nach einer Erhöhung des Rentenalters. Für den Gemeinderat sprechen verschiedene Gründe dagegen, die Diskussion um eine Erhöhung des Rentenalters im Rahmen dieser Vorlage zu führen. Er ist indessen bereit, die Bestimmungen im Personalreglement zum Rücktrittsalter im Rahmen einer separaten Vorlage zu lockern. Mitarbeitende sollen - wenn sie sich dafür aussprechen - bis zum 65. Altersjahr (allenfalls auch ausnahmsweise darüber hinaus) arbeiten können. Die Stadt als Arbeitgeberin soll aber auch die Möglichkeit haben, Dienstverhältnisse nicht länger als bis zum Erreichen des 63. Altersjahrs weiterlaufen zu lassen bzw. sie danach während des Zeitraums bis zum 65. Altersjahr beendigen zu können.

Weil die Leistungen im Personalvorsorgereglement geregelt sind, hat der Stadtrat die Leistungsanpassungen im Rahmen einer Teilrevision des Personalvorsorgereglements zu beschliessen, die ihm im Rahmen dieser Vorlage vom Gemeinderat unterbreitet wird.

## 2. Ausgangslage

### 2.1. Die gesetzlichen und politischen Vorgaben

Gemäss den geänderten Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG; SR 831.40) müssen die öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen verselbständigt werden. Politische Gremien dürfen nur noch entweder über die Leistungen oder die Beiträge öffentlich-rechtlicher Kassen befinden. Zudem sind die Vorsorgeeinrichtungen auszufinanzieren. Die Vorsorgeeinrichtungen müssen bestimmen, ob sie vom System der Vollkapitalisierung abweichen (Teilkapitalisierung) und - falls sie dies tun - wie hoch sie ihren Ausgangsdeckungsgrad festlegen. Für die Umsetzung der Vorschriften legte der Gesetzgeber eine Frist bis Ende 2013 fest. Im Juni 2013 verlängerte der Bundesrat die Frist für die Umgestaltung der Gesetze und Reglemente bis Ende 2014.

Zudem verlangt die im März 2012 erheblich erklärte interfraktionelle Motion des Stadtrats „Die Zukunft der städtischen Pensionskasse sichern!“ den Wechsel vom Leistungs- zum Beitragsprimat.

### 2.2. Das von der PVK gewählte Vorgehen

Die Verwaltungskommission der PVK (VK) als oberstes Kassenorgan sieht aufgrund ihrer zusätzlichen Verantwortungen und Kompetenzen vor, die von Gesetz und Politik gestellten Herausforderungen an die PVK in 3 Phasen aufzuteilen und anzugehen:

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

Mit der Totalrevision des Reglements vom 1. März 2012 über die Personalvorsorgekasse der Stadt Bern (Personalvorsorgereglement; PVR; SSSB 153.21), die auf Anfang 2013 in Kraft getreten ist, wurden die gesetzlichen Forderungen umgesetzt. Die Phase 1 konnte damit abgeschlossen werden. Die Finanzierung der PVK im Rahmen des neuen Reglements stützte sich auf einen technischen Zinssatz von 3,75 Prozent als Grundlage für die Berechnung der Höhe der Verpflichtungen gegenüber den Versicherten.

Anfangs 2013 initiierte die neu zusammengesetzte VK die Phase 2. Aufgrund der gesetzlichen Auflagen befasste sich die VK mit dem technischen Zinssatz, dem Finanzierungssystem und der Ausfinanzierung der PVK. Sie kam dabei zum Schluss, dass der technische Zinssatz zu hoch sei; dies insbesondere im Vergleich zum Referenzzinssatz und anderen Pensionskassen, aber auch im Verhältnis zum künftig zu erwartenden Vermögensertrag entsprechend der Anlagestrategie der PVK.

Nach Abschluss von Phase 2 geht die VK Phase 3 an. Gemäss stadträtlichem Auftrag - überwiesene interfraktionelle Motion GFL/EVP, GLP, BDP/CVP, FDP und SVPplus (Lukas Gutzwiler, Peter Ammann, Judith Renner-Bach, Jacqueline Gafner, Robert Meyer): Die Zukunft der städtischen Pensionskasse sichern! - wird die VK den zuständigen politischen Behörden bis 31. März 2016 eine Revisionsvorlage des Personalvorsorgereglements unterbreiten, welche den Wechsel vom Leistungs- zum Beitragsprimat vorsieht.

## 2.3. *Finanzielle Lage der PVK*

### 2.3.1. *Situation per 31. Dezember 2012*

Die PVK wies per Ende 2012 einen Fehlbetrag von Fr. 107 902 175.00 aus. Das entsprach einem Deckungsgrad von 94,4 Prozent bei einem technischen Zinssatz von 3,75 Prozent. Zusätzlich stellt die PVK jährlich 0,5 Prozent der Vorsorgekapitalien für die zunehmende Lebenserwartung zurück. In ihrem Gutachten per Ende 2012 bestätigte die Expertin für berufliche Vorsorge, die Aon Hewitt AG, dass die PVK für die Stabilisierung der frankenmässigen Unterdeckung eine Rendite von 4,33 Prozent benötigen würde. Diese hohe notwendige Rendite steht dem künftig zu erwartenden Vermögensertrag gemäss Anlagestrategie von 3,73 Prozent gegenüber. Die tiefere Renditeerwartung ist Folge des anhaltend tiefen Zinsniveaus der letzten Jahre. Die Differenz aus der notwendigen Rendite und der zu erwartenden Rendite von 0,6 Prozent führt zu einer stetigen Verschlechterung der finanziellen Situation der PVK.

### 2.3.2. *Der hohe Anteil an Rentenbeziehenden*

Per 31. Dezember 2012 betrug das Deckungskapital der versicherten Mitarbeitenden Fr. 730 633 005.00. Für die Rentenbeziehenden stellte die PVK Fr. 1 197 000 695.00 zurück. Von den Gesamtverpflichtungen von Fr. 1 927 633 700.00 macht das Vorsorgevermögen der Rentenbeziehenden damit hohe 62 Prozent aus. Auf die versicherten Mitarbeitenden entfallen 38 Prozent.

Das ungünstige Verhältnis zwischen den Verpflichtungen der versicherten Mitarbeitenden und den Rentenbeziehenden bedeutet eine schlechte Sanierbarkeit der PVK. Um 1 Prozent fehlenden Vermögensertrag auszugleichen, müssen die versicherten Mitarbeitenden und die Arbeitgeberinnen rund 8 Prozent zusätzliche Beiträge entrichten.

Bei einer durchschnittlichen Vorsorgeeinrichtung beträgt das Deckungskapital der Rentenbeziehenden ungefähr 48 Prozent der gesamten Vorsorgekapitalien. Bei diesen Pensionskassen reichen zwischen 2,5 und 5 Prozent Beiträge, um 1 Prozent fehlenden Vermögensertrag auszugleichen.

Bei der PVK ist die Gefahr somit zwangsläufig sehr gross, dass von den versicherten Mitarbeitenden und den Arbeitgeberinnen grosse Quersubventionierungen zu den Rentenbeziehenden stattfinden, denn aufgrund der eidgenössischen Bestimmungen über die berufliche Vorsorge dürfen von den Rentnerinnen und Rentnern bei einer finanziellen Schieflage ihrer Vorsorgeeinrichtung keine Sanierungsbeiträge verlangt werden. Solange sich der Deckungsgrad nahe am Ausgangsdeckungsgrad bewegt, dürfen allerdings auf der anderen Seite die Renten auch nicht der Teuerung angepasst werden. Solange die Teuerung zunimmt, die Renten aber nicht erhöht werden, tragen auch die Rentnerinnen und Rentner einen Teil zur Ausfinanzierung der PVK bei.

### 2.3.3. *Ausgabenüberschuss aus dem Versicherungsteil*

In der Betriebsrechnung 2012 standen den Einnahmen aus Beiträgen der versicherten Mitarbeitenden und der Arbeitgeberinnen sowie aus Überweisungen von Freizügigkeitsleistungen und persönlichen Einkäufen der Versicherten von insgesamt 98,1 Mio. Franken Rentenzahlungen und Auszahlungen von Austrittsleistungen in Höhe von 137,6 Mio. Franken gegenüber. Der Geldabfluss aus dem Versicherungsteil betrug im Jahr 2012 knapp 40 Mio. Franken.

Das ist für die PVK ein Nachteil, weil sie das vorhandene Vermögen laufend (auch in ungünstigen Anlagemärkten) abbauen muss und dadurch weniger langfristige Anlagen tätigen kann.

### 2.3.4. *Wertschwankungsreserve*

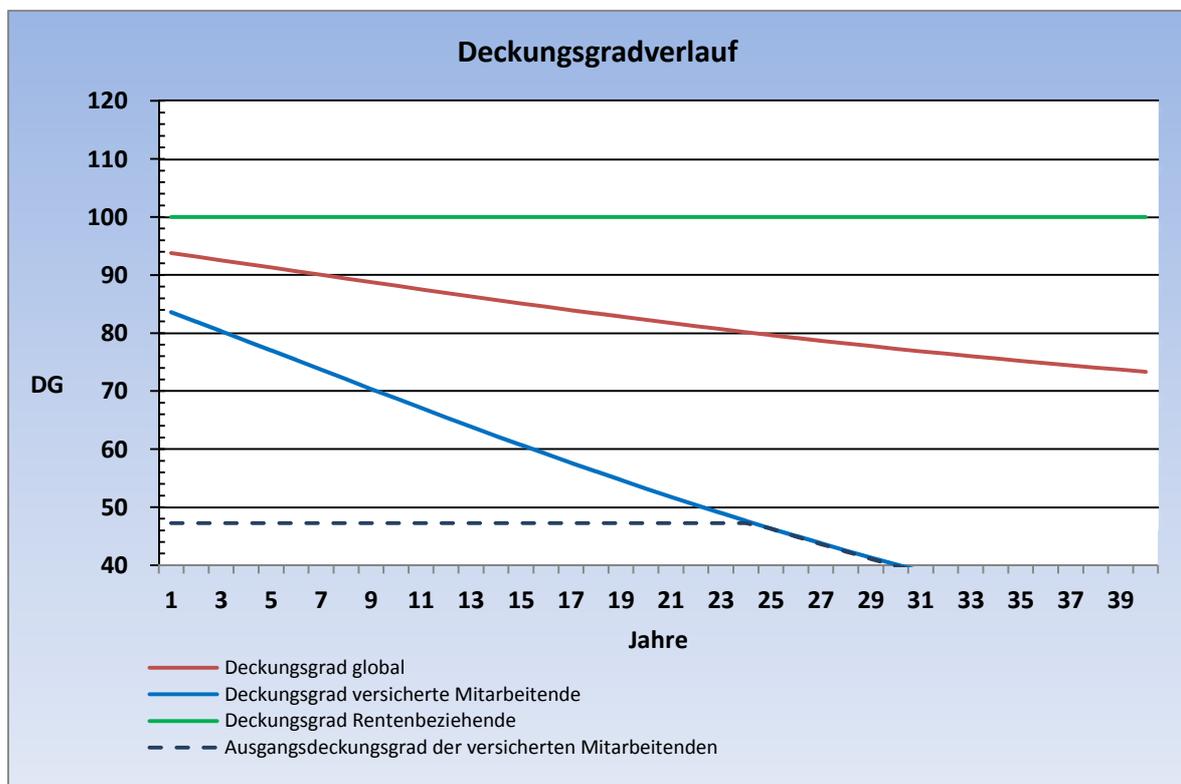
Damit die PVK Wertschwankungen an den Anlagemärkten auffangen kann, ohne gleich in Unterdeckung zu geraten, benötigt sie eine Wertschwankungsreserve. Diese beträgt aufgrund der ge-

wählten Anlagestrategie 21,9 Prozent der Vorsorgekapitalien, was in der Anlageverordnung festgehalten ist. Auf Basis des Jahresabschlusses 2012 beträgt die Zielgrösse der Wertschwankungsreserve rund 422 Mio. Franken.

### 2.3.5. Künftige Entwicklung des Deckungsgrades

Der künftig erwartete Vermögensertrag gemäss Anlagestrategie der PVK liegt bei 3,73 Prozent. Die notwendige Rendite für das Jahr 2013 liegt mit 4,33 Prozent weit darüber. Dadurch, dass der zu erwartende Vermögensertrag tiefer liegt als die notwendige Rendite, wird der Deckungsgrad der PVK kontinuierlich weiter absinken. Die Vorschriften über die Ausfinanzierung der öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen verlangen von der PVK mindestens ein Halten des Deckungsgrads auf 80 Prozent (in der Teilkapitalisierung). Wenn die Verzinsung der Vorsorgekapitalien im bisherigen Umfang vorgenommen wird, benötigt die PVK erhebliche Zusatzbeiträge, um den Deckungsgrad auch nur halten zu können. Erschwerend kommt die schlechte Sanierbarkeit der PVK wegen ihres hohen Bestands an Rentnerinnen und Rentnern hinzu.

Die folgende Grafik zeigt den Deckungsgradverlauf bei gleichbleibenden Bedingungen, also einem technischen Zinssatz von 3,75 Prozent (zuzüglich einer Rückstellung für die zunehmende Lebenserwartung von 0,5 Prozent) und einem erwarteten Vermögensertrag von 3,73 Prozent:



Da die Vorsorgekapitalien künftig weiter ansteigen, steigt der frankemässige Fehlbetrag selbst bei gleichbleibendem Deckungsgrad an. Obwohl der Deckungsgrad in den nächsten zehn Jahren nur um 6,3 Prozent sinkt, steigt der frankemässige Fehlbetrag von heute knapp 108 Mio. Franken auf 265 Mio. Franken an. In 20 Jahren liegt der Deckungsgrad noch bei rund 82 Prozent, der Fehlbetrag hingegen steigt auf 550 Mio. Franken.

## 2.4. Handlungsbedarf

### 2.4.1. Senkung des technischen Zinssatzes

Der technische Zinssatz von 3,75 Prozent übersteigt die künftigen Renditeerwartungen deutlich. Zudem zeigt die Fachempfehlung der Schweizerischen Kammer der Pensionsversicherungsexperten auf, dass der Referenzzinssatz in den kommenden Jahren von heute 3,0 Prozent auf unter 2,5 Prozent absinken wird. Von diesem Referenzzinssatz darf eine Vorsorgeeinrichtung mit ihrem technischen Zinssatz um maximal 0,25 Prozent nach oben abweichen. Auch im Vergleich mit anderen Pensionskassen ist der heute angewandte technische Zinssatz bei der PVK zu hoch.

Der kontinuierlichen Verschlechterung der finanziellen Situation der PVK kann aufgrund vorgenommener Berechnungen nur mit einer angemessenen Senkung des technischen Zinssatzes um 1 Prozent auf 2,75 Prozent begegnet werden. Mit der Senkung sollen folgende Ziele erreicht werden:

1. Die notwendige Rendite wird unter den künftig zu erwartenden Vermögensertrag gesenkt. Dadurch verkleinert sich die vorhandene Unterdeckung der PVK von selbst, ohne zusätzliche Belastung der versicherten Mitarbeitenden und der Arbeitgeberinnen.
2. Den Empfehlungen der Expertin für berufliche Vorsorge und der Revisionsstelle wird Rechnung getragen.
3. Die PVK stabilisiert den Vorsorgeplan und muss mit grosser Wahrscheinlichkeit nicht in absehbarer Zeit nachkorrigieren (z.B. durch eine erneute Senkung des technischen Zinssatzes).
4. Die effektive finanzielle Situation wird unter aktuellen Annahmen und Gegebenheiten bezüglich der Ausfinanzierung der PVK offengelegt.
5. Das Risiko einer Quersubventionierung von den versicherten Mitarbeitenden und den Arbeitgeberinnen zu den Rentenbeziehenden wird minimiert.

### 2.4.2. Ausfinanzierung der PVK

Für die Ausfinanzierung konnte die PVK zwischen den Systemen der Vollkapitalisierung oder der Teilkapitalisierung wählen. Im System der Vollkapitalisierung muss die PVK innerhalb von maximal zehn Jahren einen Deckungsgrad von 100 Prozent erreichen. Im System der Teilkapitalisierung muss innerhalb von maximal 40 Jahren seit 1. Januar 2012 ein Deckungsgrad von 80 Prozent erreicht werden.

Für die Ausfinanzierung werden deshalb folgende Zielsetzungen verfolgt:

1. Die Unterdeckung, die über Jahrzehnte entstanden ist, muss nicht in wenigen Jahren behoben werden. Der Ausfinanzierungszeitraum soll deshalb zwischen 20 und 40 Jahren liegen. Gegenüber der Aufsicht wird der maximale Zielhorizont von 40 Jahren angegeben.
2. Der Zieldeckungsgrad beträgt 100 Prozent.
3. Auf die zusätzliche Äufnung einer Wertschwankungsreserve wird bis zur Erreichung des Zieldeckungsgrads verzichtet.
4. Die Ausfinanzierung soll für die versicherten Mitarbeitenden und die Arbeitgeberinnen erträglich ausgestaltet sein mit einer ausgewogenen und fairen Aufteilung der Lasten.
5. Die Arbeitgeberinnen sollen nicht grosse Summen einschiessen und sich dafür entsprechend verschulden müssen. Die Erhöhung der Arbeitgeberinnen-Beiträge darf nicht zu Anschlussproblemen führen (Erhöhung von Steuern, Gebühren, Durchführung grösserer Sparprogramme). Entsprechend sollen die Beiträge in ihrer Höhe möglichst konstant bleiben, was die Budgetierung planbar macht.
6. Die PVK soll nicht dazu gezwungen werden, grosse Summen in einem ungünstigen Anlagemarkt investieren zu müssen.

## 2.5. Die Beschlüsse des paritätischen Organs der PVK und ihre Auswirkungen

### 2.5.1. Die Beschlüsse der Verwaltungskommission

Gestützt auf vorstehende Überlegungen beschloss die Verwaltungskommission der PVK an ihrer Sitzung vom 6. September 2013 provisorische Eckwerte und baute darauf drei Varianten zur Ausfinanzierung auf, die sie am 11. Oktober 2013 im Rahmen eines Berichts den Sozialpartnern (Stadt Bern, angeschlossene Organisationen, Personalverbände) zur Vernehmlassung unterbreitete. An ihrer Sitzung vom 29. November 2013 fasste die Verwaltungskommission einstimmig die folgenden Beschlüsse, die im beiliegenden „Bericht zur Umsetzung der Strukturreform, zur Senkung des technischen Zinssatzes und zur Ausfinanzierung der PVK vom 29. November 2013“ festgelegt sind:

1. Der technische Zinssatz wird per 1. Januar 2014 von 3,75 Prozent auf 2,75 Prozent gesenkt;
2. Die PVK wird ab 1. Januar 2014 im System der Teilkapitalisierung ausfinanziert;
3. Der Ausgangsdeckungsgrad per 1. Januar 2014 beträgt 75 Prozent;
4. Der Zieldeckungsgrad beträgt 100 Prozent;
5. Der Ausfinanzierungszeitraum beträgt 40 Jahre;
6. Der künftig fehlende Vermögensertrag wird durch Beitragserhöhungen und Leistungskürzungen kompensiert, die per 1. Januar 2015 gemeinsam in Kraft treten;
7. Das fehlende Deckungskapital wird von den Arbeitgeberinnen ab 1. Januar 2015 verzinst.

### 2.5.2. Die Auswirkungen der beschlossenen Eckwerte auf die PVK

Die Senkung des technischen Zinssatzes widerspiegelt die gesunkene Ertragserwartung an den Anlagemärkten. Mit dem vorhandenen Vermögen wird künftig weniger Vermögensertrag erwirtschaftet. Weil die Verpflichtung gegenüber den Rentenbeziehenden und den versicherten Mitarbeitenden frankenmässig unverändert bleibt (gleiches Endkapital), benötigt man heute mehr Kapital, um mit weniger Vermögensertrag in der Zukunft dasselbe Endkapital zu erreichen. Das Deckungskapital muss entsprechend verstärkt werden; der Deckungsgrad sinkt. Zusätzlich muss der fehlende Vermögensertrag mit höheren Beiträgen ausgeglichen werden, wenn künftig dasselbe Leistungsziel erreicht werden soll.

Die Auswirkungen der Senkung des technischen Zinssatzes auf die finanzielle Lage der PVK sind enorm: Die Deckungslücke steigt von 108 auf 341 Mio. Franken. Der Deckungsgrad sinkt von 94,4 Prozent auf rund 84,5 Prozent. Das fehlende Deckungskapital wird mehr als verdreifacht. Davon betreffen rund 212 Mio. Franken die Rentenbeziehenden und 129 Mio. Franken die versicherten Mitarbeitenden. Zudem entsteht ein Beitragsloch von jährlich 14 Mio. Franken.

Deshalb ist es wichtig, dass einerseits die Lasten zwischen den versicherten Mitarbeitenden und den Arbeitgeberinnen verträglich aufgeteilt werden und der Ausfinanzierungszeitraum weit gefasst wird, damit die künftig zu erwartende Überschussrendite von 0,48 Prozent (Differenz zwischen dem technischen Zinssatz 2,75 Prozent zuzüglich der Rückstellung für die Langlebigkeit von 0,5 Prozent und dem künftig zu erwartenden Vermögensertrag von 3,73 Prozent) ihre Wirkung entfalten kann. Zudem besteht auch die Chance, dass sich mindestens längerfristig das Zinsniveau an den Kapitalmärkten wieder etwas erholt und dadurch höhere Erträge generiert werden können, als im Berechnungsmodell unterstellt wurden.

### 3. Die vorgesehenen Massnahmen zur Wiederherstellung des finanziellen Gleichgewichts und zur Behebung der Unterdeckung

Durch die Senkung des technischen Zinssatzes steigt die Unterdeckung auf 341 Mio. Franken an. Zusätzlich muss das fehlende Prozent Vermögensertrag durch Beitragserhöhungen und/oder Leistungskürzungen in der Höhe von jährlich 14 Mio. Franken kompensiert werden.

#### 3.1. Die Massnahmen zur Wiederherstellung des finanziellen Gleichgewichts

Zur Wiederherstellung des finanziellen Gleichgewichts (Schliessung des Beitragslochs von jährlich 14 Mio. Franken) hat die Verwaltungskommission einstimmig drei leistungsseitige Massnahmen beschlossen, die insgesamt 6 Mio. Franken pro Jahr ausmachen:

a) Reduktion der notwendigen Risikofinanzierung

Wegen des guten Risikoverlaufs der letzten Jahre (weniger Invalidierungen als statistisch zu erwarten waren - auch aufgrund der Bemühungen der Arbeitgeberinnen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement) können die Risikobeiträge um jährlich 1,2 Mio. Franken reduziert und an den zusätzlichen Finanzierungsbedarf angerechnet werden.

b) Reduktion der Anwartschaft auf Ehegattenrente von 70 Prozent auf 60 Prozent

Die Ehegattenrente beträgt heute 70 Prozent der Altersrente. Das BVG und viele Vorsorgeeinrichtungen sehen eine Höhe von 60 Prozent vor. Durch die Senkung der Ehegattenrente auf 60 Prozent können jährlich rund 1,4 Mio. Franken eingespart werden, was den Finanzierungsbedarf entsprechend vermindert.

c) Früheres Alterssparen ab 23 Jahren

Das Alterssparen beginnt neu mit 23 Jahren anstatt mit 25 Jahren. Zum Erreichen der maximalen Vorsorgeleistungen werden künftig 40 anstatt 38 Versicherungsjahre benötigt. Dadurch wird der Finanzierungsbedarf um jährlich 3,4 Mio. Franken entlastet.

Die restlichen 8 Mio. Franken werden durch Beitragserhöhungen bei den Arbeitgeberinnen finanziert, was ungefähr dem Finanzierungsgrundsatz von Artikel 18 Absatz 4 PVR entspricht (Beitragsverhältnis 60:40 zwischen Arbeitgeberinnen und versicherten Mitarbeitenden).

#### 3.2. Die Massnahmen zur Behebung der Unterdeckung

Für die Behebung der Unterdeckung von 341 Mio. Franken hat die Verwaltungskommission einstimmig folgende 4 Massnahmen beschlossen:

a) Auflösung der Reserve für die Rententeuerung

In der heutigen finanziellen Lage und angesichts der geringen Teuerung kann die PVK auf den Renten keine Teuerung gewähren. Daher wird die bestehende Reserve von 8,56 Mio. Franken für die Rententeuerung zu Gunsten der Verbesserung des Deckungsgrads per 31. Dezember 2013 aufgelöst.

b) Reduktion der Anwartschaft auf Ehegattenrente von 70 Prozent auf 60 Prozent

Durch die reduzierte Anwartschaft auf Ehegattenrente benötigt die PVK weniger Vorsorgekapital. Die Vorsorgeverpflichtungen reduzieren sich dank dieser Massnahme um 46,2 Mio. Franken.

c) Verzinsung des Fehlbetrags durch die Arbeitgeberinnen

Zur Entlastung der PVK muss das fehlende Deckungskapital verzinst werden. Die Expertin für berufliche Vorsorge empfiehlt eine Verzinsung in der Höhe des technischen Zinssatzes von 2,75 Prozent. Die Verwaltungskommission legte die Verzinsung indirekt über einen für die Ar-

beitgeberinnen finanzierbaren, fixen, jährlichen Beitrag von insgesamt 2,5 Mio. Franken fest. Über die gesamte Ausfinanzierungsdauer von 34 Jahren (gemäss Modellrechnung) beträgt die Beteiligung der Arbeitgeberinnen an der Behebung der Unterdeckung 85 Mio. Franken.

d) Finanzierung des restlichen Fehlbetrags mittels Überschussrendite

Der restliche Teil des fehlenden Kapitals von 201,24 Mio. Franken wird durch die erwartete Überschussrendite von 0,48 Prozent (Differenz zwischen dem technischen Zinssatz 2,75 Prozent zuzüglich der Rückstellung für die Langlebigkeit von 0,5 Prozent und dem künftig zu erwartenden Vermögensertrag von 3,73 Prozent) finanziert.

*3.3. Der Verzicht auf weitere Massnahmen*

Die VK hat weitere Massnahmen zur Wiederherstellung des finanziellen Gleichgewichts und zur Behebung der Unterdeckung geprüft, jedoch nicht weiterverfolgt:

Erhöhung des Rentenzielalters auf 64 oder 65 Jahre

Das Festlegen der Altersgrenze (Rücktrittsalter) bei 63 Jahren war ein personalpolitischer Entscheid, dessen Grundlagen im Personalreglement der Stadt Bern vom 21. November 1991 (PRB; SSSB 153.01) verankert sind. Die Mitarbeitenden haben keinen Anspruch, nach der Altersgrenze von 63 Jahren weiter beschäftigt zu werden (Art. 18 Abs. 3 PRB). Für die VK macht es keinen Sinn, das Rentenalter zu erhöhen, wenn die Versicherten nicht bis dahin arbeiten können. Eine solche Massnahme käme faktisch einer Rentenkürzung gleich, welche die versicherten Mitarbeitenden nicht einmal aus eigenen Mitteln ausgleichen könnten. Die VK ist den anderen Weg gegangen: Sie hat den Beginn der Versicherungszeit um zwei Jahre vorverlegt. Die Festlegung des Rücktrittsalters ist zuerst eine personalpolitische Frage und betrifft die PVK nur nachrangig. Beispielsweise müsste zuerst Klarheit bestehen zur Frage des flexibilisierten Altersrücktritts, bevor die Auswirkungen auf die PVK eruiert werden könnten. Zu bedenken ist auch, dass bei der Stadt viele Mitarbeitende schwere körperliche Arbeiten verrichten. Müssten diese Mitarbeitenden bis 65 arbeiten, würde auch die Zahl der Invalidierungen wieder zunehmen.

Senkung des Rentensatzes

Diese Massnahme läuft auf dasselbe hinaus, wie die Erhöhung des Leistungszielalters der PVK auf 65 Jahre. Wird der Rentensatz gekürzt, können die versicherten Mitarbeitenden diese Kürzung nicht durch längeres Arbeiten wieder ausgleichen.

Diese Massnahmen würden von der VK wieder aufgenommen, wenn sich die Vermögenserträge an den Kapitalmärkten verschlechtern und dadurch der Ausfinanzierungsplan nicht eingehalten werden könnte.

*3.4. Beurteilung der Massnahmen durch den Gemeinderat*

Der Gemeinderat erachtet die von der VK beschlossenen und beantragten Massnahmen als gut durchdacht und ausgewogen und kann sich diesen anschliessen. Er findet es auch richtig, die Diskussion um eine Erhöhung des Rentenalters nicht im Rahmen dieser Vorlage zu führen. Die Ausfinanzierung der PVK ist so schon anspruchsvoll genug, so dass es besser ist, diese politisch sehr umstrittene Frage auszuklammern. Der Gemeinderat ist aber bereit, die Bestimmungen im Personalreglement zum Rücktrittsalter zu lockern und dem Stadtrat eine entsprechende Vorlage zu unterbreiten, wie dies in Anhang 2 des Vortrags näher erläutert wird.

*3.5. Die Auswirkungen auf das Personalvorsorgereglement*

Mit den Beschlüssen vom 29. November 2013 zur Senkung des technischen Zinssatzes und der Ausfinanzierung der PVK hat die VK ein Paket geschnürt, das auch leistungsseitige Anpassungen vorsieht. Die Leistungen sind im Personalvorsorgereglement (PVR) geregelt. Der Gemeinderat legt dem Stadtrat deshalb die nötige Teilrevision des PVR vor.

#### **4. Die Änderungen des Personalvorsorgereglements im Einzelnen**

##### **Artikel 8** Versicherte Personen

Die notwendige Versicherungszeit für das Erreichen des Rentensatzes von 61,2 Prozent des versicherten Verdienstes wird um zwei Jahre auf 40 Jahre verlängert. Das Alterssparen beginnt neu am 1. Januar nach Vollendung des 22. Altersjahres. Auf den 1. Januar 2013 hin wurde die notwendige Versicherungszeit für das Erreichen des Rentensatzes von 61,2 Prozent bereits von 36 auf 38 Jahre verlängert.

##### **Artikel 11** Höhe der Altersleistungen

Aufgrund der Verlängerung der notwendigen Versicherungszeit von 38 auf 40 Jahre verändern sich die Rentensätze. Ergab bisher ein Versicherungsjahr 1,61 Prozent Rente, sind es nun noch 1,53 Prozent. Mit 63 Jahren wird damit wie bisher ein Rentensatz von 61,2 Prozent des versicherten Verdienstes erzielt. Beim Weiterarbeiten über das 63. Altersjahr hinaus kann ein maximaler Rentensatz von 64,26 Prozent erreicht werden (bisher 64,42 Prozent).

##### **Artikel 15** Höhe der Hinterlassenenleistungen

Die Höhe der Ehegatten- und die Lebenspartnerrente soll von 70 auf 60 Prozent gesenkt werden. Damit entspricht der Prozentsatz der BVG-Regelung. Auch die mit dem gesellschaftlichen Wandel einhergehenden Änderungen bei der finanziellen Lastentragung in einer Partnerschaft rechtfertigen eine Senkung des bisherigen Satzes, denn beide Partnerinnen und Partner sind oder bleiben heute vermehrt erwerbstätig und finanzieren ihre eigene berufliche Vorsorge. Für die versicherten Mitarbeitenden bedeutet dies, dass ihre Anwartschaft auf Ehegatten- und Lebenspartnerrente von 70 Prozent auf 60 Prozent sinkt. Gleiches gilt für die heutigen und künftigen Rentenbeziehenden: Die Anwartschaft ihrer Partnerinnen und Partner beträgt ab Inkrafttreten der Reglementsänderung nur noch 60 statt 70 Prozent der bezogenen AHV- oder IV-Rente.

##### **Artikel 24** Sanierungsmassnahmen

Der aktuelle Absatz 1 dieser Bestimmung geht davon aus, dass bei einem Absinken des Deckungsgrades unter 90 Prozent Massnahmen zur Behebung der Unterdeckung getroffen werden müssen, wobei die bundesrechtlichen Vorschriften vorgehen. Aufgrund der bundes- und aufsichtsrechtlichen Vorgaben hat die VK den technischen Zinssatz gesenkt, was zu einem tieferen Deckungsgrad von 84,5 Prozent geführt hat. Vor der gewählten Strategie zur Wiederherstellung des finanziellen Gleichgewichts und zur Behebung der Unterdeckung, die von einem Ausgangsdeckungsgrad von 75 Prozent ausgeht, ist die Deckungsgradlimite von 90 Prozent obsolet, ab welchem die PVK saniert werden muss. Zudem ist das Festsetzen des Ausgangsdeckungsgrads Sache des paritätischen Organs der Kasse, mithin der VK. Deshalb gehört die Bestimmung darüber in die Personalvorsorgeverordnung (Verordnung vom 30. März 2012 über die Personalvorsorgekasse der Stadt Bern; PVV; SSSB 153.211) und nicht ins Reglement. Entsprechend erhält die PVV einen neuen Artikel 1a (vgl. Ziff. 5).

##### **Artikel 37** Besitzstand im Allgemeinen

###### *Absatz 2*

Mit Absatz 2 sollte der Besitzstand aus den Absätzen 1 und 5 von Artikel 37 auf dem verbleibenden versicherten Lohn gelten, wenn jemand in Teilpension geht oder teilinvalid wird. Entgegen dieser Absicht ist die Formulierung jedoch gerade so ausgestaltet worden, dass die betroffenen Personen den Besitzstand vollständig verlieren. Satz 1 von Absatz 2 muss entsprechend korrigiert werden.

Bei einem Vorbezug für Wohneigentum oder bei einer Auszahlung von Vorsorgeguthaben wegen Scheidung wird nicht der versicherte Lohn reduziert, sondern die Versicherungszeit bzw. der Rentensatz gekürzt. Die Garantie in Absatz 1 und 5 zielt jedoch auf den Rentensatz, der reduziert werden müsste. Deshalb fällt die Garantie in diesen beiden Fällen ganz weg.

Wenn eine versicherte Person den Beschäftigungsgrad nach der Festlegung des frankenmässigen Besitzstandes erhöht, fällt die Garantie ebenfalls weg, weil der neue anwartschaftliche Rentenanspruch höher liegt als der garantierte. Die Garantie ist auch dann nicht mehr wirksam, wenn die versicherte Person ihr Pensum später wieder senkt und von der Garantie betroffen wäre.

#### **Absatz 5**

Absatz 1 von Artikel 37 enthält die Besitzstandsregelung, wie sie für die Verlängerung der notwendigen Versicherungszeit von 36 auf 38 Jahre per 1. Januar 2013 notwendig wurde. Die Bestimmung stellt sicher, dass versicherte Mitarbeitende, die kurz vor der Pensionierung stehen, durch die Reglementsänderung keine Verschlechterung der Leistung erfahren, die sich nicht mehr einkaufen können. Allerdings wurde die Besitzstandsdauer nicht definiert. Wenn nun versicherte Mitarbeitende für längere Zeit nur kleine oder gar keine Lohnerhöhungen bekommen, kann der Besitzstand recht lange gültig bleiben.

Vor diesem Hintergrund wurde ein neuer Absatz 5 eingefügt mit der analogen Regelung von Absatz 1 für die kommende Erhöhung der notwendigen Versicherungszeit von 38 auf 40 Jahre. Das verhindert unterschiedliche und überschneidende Besitzstandsregelungen.

### **5. Die Anpassungen der Personalvorsorgeverordnung (PVV) SSSB 153.211**

Die Beschlüsse zur Senkung des technischen Zinssatzes und der Ausfinanzierung der Verwaltungskommission haben Auswirkungen auf die Personalvorsorgeverordnung. Folgende Artikel müssen angepasst werden:

#### **Artikel 1a (neu):**

Die Verwaltungskommission hat im Rahmen ihrer Zuständigkeit am 29. November 2013 das Ausfinanzierungssystem (Teilkapitalisierung) mit Ausgangsdeckungsgrad, Zieldeckungsgrad und den Ausfinanzierungszeitraum festgelegt. Diese Beschlüsse werden in einem neuen Artikel 1a festgehalten.

#### **Anhänge:**

##### Anhang 1:

Die Tabelle muss in Bezug auf den früheren Beginn des Alterssparens ab 23 Jahren angepasst werden. Die Risikobeiträge werden um 1,2 Mio. Franken vermindert, die ordentliche Beiträge für das Alterssparen entsprechend erhöht. Die Gesamtbelastung der versicherten Mitarbeitenden bleibt gleich, die Belastung der Arbeitgeberinnen auf den ordentlichen Beiträgen wird um 5,9 Mio. Franken erhöht.

##### Anhang 2:

Die Tabelle muss in Bezug auf den früheren Beginn des Alterssparens ab 23 Jahren angepasst werden. Die Lohnerhöhungsbeiträge bei den versicherten Mitarbeitenden bleiben unverändert. Die Lohnerhöhungsnachzahlungen der Arbeitgeberinnen werden um insgesamt 2,1 Mio. Franken erhöht.

##### Anhang 3:

Die Tabelle muss in Bezug auf den früheren Beginn des Alterssparens ab 23 Jahren angepasst werden. Zudem verändern sich die Barwertfaktoren und die Einkaufsfaktoren.

Anhang 4

Die Kürzungssätze für die vorzeitige Pensionierung können durch die Senkung des technischen Zinssatzes zu Gunsten der versicherten Mitarbeitenden nach unten korrigiert werden.

Anhang 5

Die Kürzung der Altersrente nach einem Bezug der ergänzenden Überbrückungsrente wird ebenfalls zu Gunsten der versicherten Mitarbeitenden geringer ausfallen. Auch dies ist Folge des tieferen technischen Zinssatzes.

Anhang 6

Die Umwandlungssätze müssen wegen der Senkung des technischen Zinssatzes und den Leistungskürzungen angepasst werden.

Anhang 7

Der technische Zinssatz wird auf 2,75 Prozent gesenkt.

Anhang 8

Die Einkaufstabelle Beitragsprimat muss sowohl beim Alter, wie auch bei den Werten angepasst werden.

## 6. Die finanziellen Folgen

### 6.1. Die Auswirkungen auf die PVK

#### 6.1.1. Wiederherstellung des finanziellen Gleichgewichts

Durch die Beschlüsse der Verwaltungskommission zur Wiederherstellung des finanziellen Gleichgewichts ergeben sich keine strukturellen Finanzierungslücken mehr. Der finanzielle Mehrbedarf durch die Senkung des technischen Zinssatzes ist mit den vorgesehenen Leistungskürzungen und der Beitragserhöhung von 8 Mio. Franken gedeckt.

<b>Finanzierungsbedarf jährlich</b>	<b>Fr. 14 000 000.00</b>
./ Reduktion der Risikofinanzierung	Fr. - 1 200 000.00
./ Reduktion der Anwartschaft auf Ehegattenrente	Fr. - 1 400 000.00
./ Reduktion wegen früherem Alterssparen	Fr. - 3 400 000.00
./ Finanzierungsbedarf über zusätzliche Beiträge der Arbeitgeberinnen	Fr. - 8 000 000.00

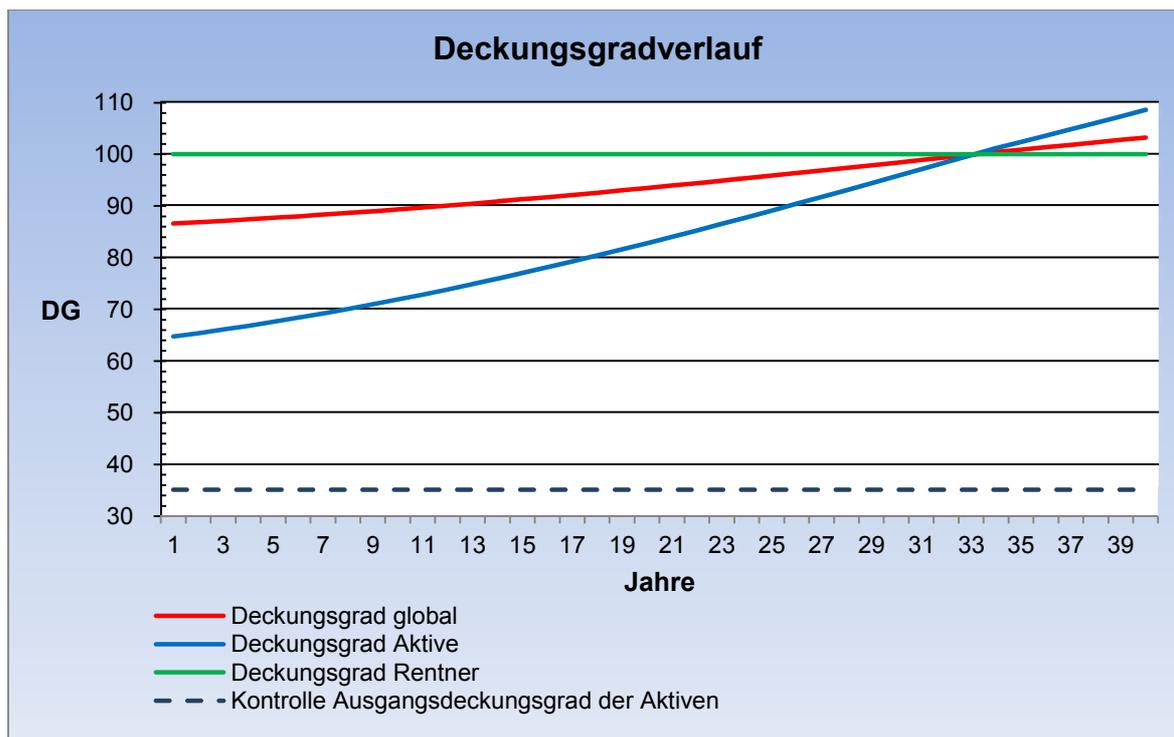
#### 6.1.2. Behebung der Unterdeckung

<b>Unterdeckung nach Senkung des technischen Zinssatzes auf 2,75 Prozent (auf Basis Jahresabschluss 31. Dezember 2012)</b>	<b>Fr. 341 000 000.00</b>
./ Auflösung der Reserve für die Rententeuerung	Fr. -8 560 000.00
./ Reduktion der Anwartschaft auf Ehegattenrente	Fr. -46 200 000.00
./ Verzinsung der Unterdeckung durch die Arbeitgeberinnen (2,5 Mio. Franken über die Ausfinanzierungszeit von 34 Jahren)	Fr. -85 000 000.00
./ Beitrag der erwarteten Überschussrendite von 0,48 Prozent über die Ausfinanzierungszeit von 34 Jahren	Fr. -201 240 000.00

Die Lösung der Verwaltungskommission lässt sich bezüglich der Behebung der Unterdeckung und der Ausfinanzierung der PVK grafisch darstellen.

Durch die Entlastung der Vorsorgevermögen aufgrund der Leistungskürzungen startet die PVK nicht bei einem Deckungsgrad von 84,5 Prozent, sondern rund 2 Prozent höher. Die Verzinsung des Fehlbetrags durch die Arbeitgeberinnen hilft entscheidend mit, dass der Deckungsgrad gemäss Modellrechnung nach rund 34 Jahren 100 Prozent erreicht.

Dadurch, dass die PVK von den Arbeitgeberinnen gleichbleibende Zinsbeträge erhält, die nicht der Unterdeckung angepasst sind, ist die Deckungsgrad-Kurve zu Beginn flacher. Es dauert länger, bis eine ausreichende Wertschwankungsreserve aufgebaut ist, als wenn die Verzinsung in Abhängigkeit der Unterdeckung vorgenommen würde. Die gesamte Ausfinanzierungsdauer verlängert sich bei gleichbleibender Beteiligung der Arbeitgeberinnen (85 Mio. Franken) um rund zwei Jahre.



## 6.2. Die Auswirkungen auf die versicherten Mitarbeitenden und Rentenbeziehenden

1. Die Rentenbeziehenden erhalten aufgrund der bundesrechtlichen Vorschriften vorläufig keine Teuerungsanpassungen auf ihren Renten. Die laufenden Renten bleiben unangetastet und werden weiterhin auf bisheriger Höhe ausbezahlt.
2. Die Anwartschaft auf die Ehegattenrente wird von heute 70 auf 60 Prozent der Altersrente gesenkt. Die laufenden Ehegattenrenten sind nicht betroffen und werden unverändert weiter ausgerichtet.
3. Die Anzahl Versicherungsjahre zum Erreichen des maximalen Rentensatzes von 61,2 Prozent wird von 38 auf 40 Jahre erhöht. Die versicherten Mitarbeitenden müssen deshalb ab 23 bei der PVK versichert sein oder sich auf das technische Eintrittsalter von 23 Jahren einkaufen. Die Austrittsleistung jedes versicherten Mitarbeitenden gilt als wohlverworbene Recht und wird durch die Umstellung nicht reduziert. Vorbehalten bleiben gleichzeitige Änderungen im Versicherungsverhältnis wie Beschäftigungsgradänderungen, Vorbezüge für Wohneigentum, Auszahlung wegen Scheidung, Teilpensionierung.
4. Durch die Erhöhung der Anzahl notwendiger Versicherungsjahre von 38 auf 40 Jahre werden die versicherten Mitarbeitenden automatisch eine Verschlechterung des Rentensatzes hinnehmen müssen. Die Verwaltungskommission sieht in den Übergangsregelungen zur Teilrevi-

sion des Personalvorsorgereglements vor, dass die Altersrente analog der Übergangsregelung bei der Totalrevision per 1. Januar 2013, frankenmässig garantiert wird (s. Kapitel 4: Die Änderungen des Personalvorsorgereglements im Einzelnen). Dadurch soll den versicherten Mitarbeitenden, die kurz vor der Pensionierung stehen, kein Nachteil erwachsen, den sie selbst nicht mehr ausgleichen können.

### 6.3. Die Auswirkungen auf die angeschlossenen Arbeitgeberinnen

Die Arbeitgeberinnen übernehmen insgesamt zusätzliche ordentliche jährliche Beiträge in der Höhe von 8 Mio. Franken, entsprechend der versicherten Verdienste ihrer versicherten Mitarbeitenden. Zusätzlich bezahlen die Arbeitgeberinnen einen Zins auf dem Fehlbetrag zur Behebung der Unterdeckung in der Höhe von 2,5 Mio. Franken, bis die PVK einen Deckungsgrad von 100 Prozent erreicht. Dies ergibt für die einzelnen Arbeitgeberinnen folgende jährliche Gesamtbelastung:

<b>Gesamtbelastung aus Beitragserhöhung und jährlicher Verzinsung des Fehlbetrages zur Behebung der Unterdeckung in Franken</b>							
Stadt Bern	BERNMOBIL	ewb	Kornhausforum	ecb	Gurtenbahn	ARA Region Bern AG	Wasserverbund Region Bern AG
6'829'879	1'752'070	1'704'933	5'362	40'335	33'389	101'178	32'854

Die Aufteilung im Detail:

<b>Aufteilung der jährlichen zusätzlichen Beiträge von 8 Mio. Franken auf die angeschlossenen Arbeitgeberinnen in Franken</b>							
Stadt Bern	BERNMOBIL	ewb	Kornhausforum	ecb	Gurtenbahn	ARA Region Bern AG	Wasserverbund Region Bern AG
5'162'121	1'343'584	1'314'655	5'013	34'165	26'844	83'972	29'648

<b>Aufteilung der jährliche Verzinsung des Fehlbetrages zur Behebung der Unterdeckung von 2,5 Mio. Franken auf die angeschlossenen Arbeitgeberinnen in Franken</b>							
Stadt Bern	BERNMOBIL	ewb	Kornhausforum	ecb	Gurtenbahn	ARA Region Bern AG	Wasserverbund Region Bern AG
1'667'758	408'486	390'279	349	6'170	6'546	17'206	3'206

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

## 7. Die Ergebnisse des Vernehmlassungsverfahrens

### 7.1. Durchführung eines Vorprüfungs- und Vernehmlassungsverfahrens

Der Gemeinderat schickte die Vorlage am 15. Januar 2014 in ein Vernehmlassungsverfahren bei den im Stadtrat vertretenen Parteien. Gleichzeitig übergab er die Vorlage der Stadtkanzlei zur Vorprüfung.

### *7.2. Vorprüfung durch die Stadtkanzlei*

Die Stadtkanzlei erstattete zur Vorlage einen Vorprüfungsbericht. Den Anregungen zum Reglementstext wurde entsprochen. Auch die meisten Bemerkungen zum Inhalt des Vortrags konnten übernommen werden.

### *7.3. Stellungnahmen der Parteien*

Im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens nahmen Stellung: Die BDP, die EVP, die FDP, das GB, die GFL, die GLP die SP und die SVP. Zudem reichten die Berner Arbeitgeber, der Gewerbeverband Stadt Bern sowie der Handels- und Industrieverein Sektion Bern eine gemeinsame Stellungnahme ein. Eine weitere gemeinsame Stellungnahme stammte vom VPOD Region Bern Städte Gemeinden Energie und vom Personalverband der Stadt Bern.

#### *Die (grösstenteils) unbestrittenen Punkte*

Verschiedene Eckpunkte der Vorlage waren grösstenteils unbestritten:

- Die Senkung des technischen Zinssatzes auf 2.75 Prozent wurde mehrheitlich begrüsst. BDP, FDP, GB und SP hätten sich auch einen Zinssatz von 3 Prozent vorstellen können, wogegen die gemeinsame Stellungnahme der Arbeitgeber, des Gewerbeverbands und des HIV sogar einen technischen Zins von 2.5 Prozent als richtig ansahen. Gegen die vorgesehene Zinssatzsenkung wurde nicht grundsätzlich opponiert.
- Auch die Ausfinanzierung der Kasse im System der Teilkapitalisierung fand grosse Zustimmung. Nur FDP und die Stellungnahme der Arbeitgeber, des Gewerbeverbands und des HIV forderten eine Vollkapitalisierung.
- Gegen den Ausgangsdeckungsgrad von 75 Prozent sprach sich lediglich die BDP aus. Die von ihr aufgeführten rechtlichen Gründe sind nach Dafürhalten von Gemeinderat und Verwaltungskommission der Kasse indessen nicht stichhaltig. Massgebend für die Höhe des Ausgangsdeckungsgrads ist der am 31. Dezember 2011 ausgewiesene Deckungsgrad, von dem die Wertschwankungsreserven abgezogen werden dürfen.
- Der anvisierte Zieldeckungsgrad von 100 Prozent innerhalb eines Ausfinanzierungszeitraums von 40 Jahren wurde von den befürwortenden Stellungnahmen zur Teilkapitalisierung als richtig erachtet. Das GB hätte sich auch einen Zieldeckungsgrad von 80 - 85 Prozent vorstellen können.
- Die Heraufsetzung der Anzahl Versicherungsjahre für eine volle Rentenleistung von 38 auf 40 wurde von keiner Seite bestritten.
- Auf der Leistungsseite fand die vorgeschlagene Kürzung der Ehegattenrente von 70 auf 60 Prozent einhellige Zustimmung.

#### *Die umstrittenen Punkte*

- Hauptstreitpunkt der Vorlage bildete das weiterhin bei 63 Jahren liegende Rücktrittsalter der Mitarbeitenden bzw. das auf dieses Alter ausgerichtete Leistungsziel der PVK. Bis auf SP, GB und die Personalverbände wurde in den Stellungnahmen eine Heraufsetzung des Rentenalters in der Kasse auf 65 Jahre gefordert. EVP und GFL sprachen sich in diesem Zusammenhang für Sonderregelungen bzw. für andere Versicherungspläne einzelner, besonders belasteter Personalkategorien aus. Entsprechend wurde auch verlangt, den Beginn des Alterssparens in der Kasse nicht um 2 Jahre auf 23 Jahre zu senken, sondern auf dem heutigen Niveau zu belassen.
- Dann gab auch die Verteilung der finanziellen Lasten zwischen der Arbeitgebenden- und der Arbeitnehmenseite zu kontroversen Stellungnahmen Anlass. BDP, SVP und die gemeinsame Stellungnahme der Arbeitgeber, des Gewerbeverbands sowie des HIV bemängelten die gewählte Aufteilung bzw. sprachen sich für eine hälftige Teilung der Lasten aus. EVP, GFL und GLP pochten auf eine Einhaltung des Schlüssels 40:60 zugunsten der versicherten Mitarbei-

- tenden. SP, GB und die Personalverbände dagegen erachteten die gewählte Aufteilung für die betroffenen Versicherten als an bzw. über der Schmerzgrenze liegend.
- In verschiedenen Stellungnahmen war man über das gewählte Vorgehen in Phasen zur Modernisierung und Umgestaltung der PVK nicht glücklich. Insbesondere wurde die im Rahmen eines parlamentarischen Vorstosses festgeschriebene Forderung bekräftigt, dass seitens Verwaltungskommission und Gemeinderat dem Stadtrat per 31. März 2016 ein Reglementsentwurf zu unterbreiten sei, welcher den Wechsel der PVK vom Leistungs- zum Beitragsprimat vorsieht. Verwaltungskommission und Gemeinderat werden alles daran setzen, den durch den Stadtrat gesetzten Termin vom 31. März 2016 für die Unterbreitung einer Totalrevision des Personalvorsorgereglements einzuhalten.
  - In der Beilage „Ausführungen zur Erhöhung des Rentenalters auf 65 und zur Lastenverteilung“ wird separat auf die umstrittenen Punkte Erhöhung des Rentenalters auf 65 und die Lastenverteilung eingegangen.

## **8. Einführung Rentenalter 65 und Auswirkungen auf die PVK**

Die PVK ist Dienstleisterin für die Arbeitgeberinnen. Sie versichert das Personal aufgrund der reglementarischen Bestimmungen bis zum Austritt bzw. Pensionierung. Die reglementarischen Grundlagen sind bei der PVK eingerichtet, dass versicherte Mitarbeitende auch nach Erreichen des 63. Altersjahrs weiterversichert werden - massgebend ist allein, dass das Arbeitsverhältnis weiter besteht. Eine Flexibilisierung oder Erhöhung des Rentenalters auf Seite der Arbeitgeberinnen ist schon heute ohne irgendwelche finanziellen Auswirkungen auf die PVK möglich.

Die Erhöhung des Rentenalters auf 65 Jahre mit gleichzeitiger Senkung des Rentensatzes von 64,26 Prozent auf 61,2 Prozent ergibt keine wesentliche Entlastung für die PVK, weil die anderen Massnahmen nicht mehr im selben Ausmass umgesetzt werden können. Auch bei den Arbeitgeberinnen ergibt es keine Einsparungen, im Gegenteil. Weil sich die Arbeitgeberinnen mindestens im selben Umfang wie die versicherten Mitarbeitenden beteiligen müssen, führen höhere Leistungskürzungen automatisch zu höheren Beiträgen bei den Arbeitgeberinnen.

Eine Rentenaltererhöhung, verbunden mit Leistungskürzungen würde eine Planumgestaltung bedingen, weil dadurch auch alle in Abhängigkeit der Altersrente berechneten Renten betroffen sind, mehr Invalidenfälle zu erwarten sind und die Ausgestaltung der Überbrückungsrente hinterfragt werden muss.

Unter Beibehaltung der in Artikel 11 PVR berechneten und vorgeschlagenen Rentensätze kann ein Rücktrittsalter 65 ohne Kostenfolge für die PVK eingeführt und umgesetzt werden. Dazu braucht es jedoch die im folgenden Kapitel dargelegte Anpassung des Personalreglements. Ob eine Rentenaltererhöhung bei den Arbeitgeberinnen zu höheren Personalkosten führt und in welchem Umfang, muss in den weiteren Arbeiten zur Anpassung der Bestimmungen über das Rücktrittsalter im Personalreglement abgeschätzt werden.

Weitere Ausführungen zur Frage der Erhöhung des Rentenalters sind in der Beilage enthalten.

## 9. Die Anpassung der Bestimmungen über das Rücktrittsalter im Personalreglement

Wie gezeigt wurde, deckt die gewählte Lösung beim PVK-Leistungszielalter den Wunsch der Mitarbeitenden nach einer flexiblen Pensionierungslösung optimal ab. Auch den Bedürfnissen der Arbeitgebenden wird Rechnung getragen, Mitarbeitende mit besonderen Belastungen aufgrund ihres Arbeitsplatzes nicht bis zum Alter 65 arbeiten lassen zu müssen. Die Zahl von Invalidenpensionierungen geht damit zurück, was auch der PVK zugute kommt.

Neben Forderungen nach Erhöhung des ordentlichen Pensionierungs- /Rentenalters in der PVK (BDP, FDP, GFL) wird in verschiedenen Vernehmlassungsantworten (BDP, EVP, GLP, SVP) aber auch eine Revision des Personalreglements im Hinblick auf ein Rücktrittsalter von 65 Jahren für städtische Mitarbeitende verlangt.

Der Gemeinderat verschliesst sich dem Anliegen nicht, den ordentlichen Altersrücktritt für städtische Mitarbeitende bei 65 Jahren anzusetzen. Angesichts der laufenden demografischen Entwicklung in der Schweiz anerkennt er Sorge und Bedürfnis, älteren gesunden und leistungsfähigen Mitarbeitenden im Arbeitsleben eine (Weiter-)Beschäftigung bis zum ordentlichen AHV-Alter ermöglichen zu können. Angesichts der erodierenden Alterspyramide ist auch die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin zunehmend auf Mitarbeitende angewiesen, die bis zum AHV-Alter weiterarbeiten möchten. Mittelfristig strebt der Gemeinderat an, dass ein Drittel bis die Hälfte der städtischen Mitarbeiter, die das 60. Altersjahr erreicht haben, bis zum 65. Altersjahr weiter arbeitet.

Diese Zielgrösse soll durch eine Lockerung der Bestimmungen im Personalreglement zum Rücktrittsalter erreicht werden. Die erneute Änderung von Artikel 18 des Personalreglements wurde im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens zum Personalvorsorgereglement zwar von verschiedener Seite, aber nicht generell und auch nicht im Rahmen der Sozialpartnerschaft thematisiert. Die sozialpartnerschaftlichen und politischen Gepflogenheiten verbieten es, gleich jetzt mit einer Änderungsvorlage zum Personalreglement aufzuwarten, ohne dass ein Vernehmlassungsverfahren bei den Personalverbänden und den politischen Parteien durchgeführt worden ist. Sobald Klarheit über die vorliegende Änderung des Personalvorsorgereglements herrscht, wird der Gemeinderat ein entsprechendes Reglementsrevisionsverfahren in Gang setzen, so dass der Stadtrat noch in der laufenden Legislatur über eine Änderung von Artikel 18 des Personalreglements befinden kann.

Immerhin kann der Gemeinderat bereits im Rahmen dieser Vorlage die von ihm vorgesehenen Eckwerte für eine Revision von Artikel 18 des Personalreglements bekanntgeben. Es geht dabei darum, dass Mitarbeitende - wenn sie sich dafür aussprechen - bis zum 65. Altersjahr (allenfalls ausnahmsweise auch darüber hinaus) arbeiten können. Die Stadt muss als Arbeitgeberin indessen die Möglichkeit haben, Dienstverhältnisse nicht länger als bis zur Erreichen des 63. Altersjahrs weiterlaufen zu lassen bzw. sie danach während des Zeitraums bis zum 65. Altersjahr beenden zu können. Hierfür braucht es aber klar umschriebene Gründe: Leistung und Verhalten sind nachweislich nicht mehr genügend, wie auch die gesundheitlichen Voraussetzungen. Konkret sehen diese Eckwerte wie folgt aus:

### *Grundsatz:*

Das Dienstverhältnis von Angestellten endet ordentlicherweise zwischen dem Monatsende nach Erfüllung des 63. und dem Monatsende nach Erfüllung des 65. Altersjahrs. Sind Angestellte aus gesundheitlichen Gründen nach Erfüllung des 63. Altersjahrs arbeitsunfähig, endet ihr Dienstverhältnis mit dem Ablauf der massgebenden Sperrfrist.

### *Weiterführung des Dienstverhältnisses:*

Die Angestellten geben ihren Vorgesetzten spätestens sechs Monate vor dem Erreichen des 63. Altersjahrs bekannt, ob sie weiterarbeiten wollen oder nicht.

*Beendigungsmöglichkeit seitens der Stadt als Ausnahme:*

Ab dem 63. Altersjahr kann die zuständige Instanz mit Verfügung die Beendigung des Dienstverhältnisses herbeiführen, sofern folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- a. Die betroffenen Angestellten erfüllen ihre beruflichen Anforderungen ungenügend (Gesamtbeurteilung oder Beurteilung einzelner Kriterien in Bezug auf Leistung und Verhalten fallen ungenügend aus);
- b. Die betroffenen Angestellten verfügen nicht über die nötige medizinische Tauglichkeit, was durch eine arbeitsmedizinische Beurteilung festgestellt wird. Diese wird automatisch durchgeführt, wenn Angestellte besonderen gesundheitlichen Anforderungen ausgesetzt sind oder eine bestimmte Anzahl Krankentage überschritten haben; überdies kann sie in besonderen Fällen auch von Vorgesetzten angeordnet werden.

Die Beendigung erfolgt unter Wahrung der gleichen Fristen und Formen wie die ordentliche Beendigung des Dienstverhältnisses, wobei folgende Besonderheiten gelten: Es wird keine vorgängige schriftliche Mahnung ausgesprochen, keine Umplatzierung durchgeführt und keine Abfindung ausgerichtet, wenn das 63. Altersjahr erfüllt ist. Der Gemeinderat erlässt die nötigen Bestimmungen.

**Antrag**

1. Der Stadtrat nimmt Kenntnis vom Vortrag des Gemeinderats betreffend Reglement vom 1. März 2012 über die Personalvorsorgekasse der Stadt Bern (Personalvorsorgereglement; PVR; SSSB 153.21); Teilrevision.
2. Er beschliesst die Teilrevision des Personalvorsorgereglements (Artikel 8, 11, 15, 24 und 37).
3. Er nimmt von der Absicht des Gemeinderats Kenntnis, ihm in der laufenden Legislatur eine Teilrevision des Personalreglements zu unterbreiten, die eine Anpassung der Bestimmungen über das Rücktrittsalter vorsieht.
4. Das Ratssekretariat wird mit der Publikation dieses Beschlusses unter Hinweis auf das fakultative Referendum gemäss Artikel 37 der Gemeindeordnung der Stadt Bern (GO; SSSB 101.1) und Artikel 70 des Reglements über die politischen Rechte (RPR; SSSB 141.1) beauftragt.
5. Der Gemeinderat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderungen des Personalvorsorgereglements.

Bern, 7. Mai 2014

Der Gemeinderat

Beilagen:

- Übersicht über die PVK
- Ausführungen zur Erhöhung des Rentenalters auf 65 und zur Lastenverteilung
- Synoptische Übersicht über die Änderungen des Personalvorsorgereglements
- Bericht der PVK zur Umsetzung der Strukturreform, zur Senkung des technischen Zinssatzes, und zur Ausfinanzierung der Personalvorsorgekasse der Stadt Bern vom 29. November 2013
- Personalvorsorgeverordnung (PVV) mit den vorgesehenen Änderungen
- Tabellarische Übersicht der Vernehmlassungen