

1864

„Futura – Zukunft der Vorsorge im Kanton Bern“

**Bericht des Regierungsrats an den Grossen Rat
vom 31. Oktober 2007**

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungen und die wichtigsten Begriffe werden im Anhang O erläutert

1 Einleitende Würdigung

2 Auftrag

2.1 Auftrag auf Grund parlamentarischer Vorstösse

2.2 Projektauftrag des Regierungsrates vom 14. September 2005

3 Ablauf und Stand der Projektarbeiten

3.1 Projektorganisation

3.2 Erste Phase der Projektarbeiten

3.3 Zweite Phase der Projektarbeiten

3.4 Dritte Phase der Projektarbeiten

3.5 Informationen und Konsultationen während den ersten drei Projektphasen

4 Leistungs- und Beitragsprimat / kollektive und individuelle Finanzierung: Allgemeine Grundzüge und Erläuterungen

4.1 Grundzüge und Unterschiede von Leistungsprimat und Beitragsprimat

4.2 Finanzierungsmechanismen

5 Darstellung der bestehenden Vorsorgesysteme bei BPK und BLVK

5.1 Vorsorgesystem der BPK

5.1.1 Aktueller Vorsorgeplan

5.1.2 Aktuelle finanzielle Lage

5.2 Vorsorgesystem der BLVK

5.2.1 Aktueller Vorsorgeplan

5.2.2 Aktuelle finanzielle Lage

5.3 Vergleich der Vorsorgepläne beider Kassen

6 Personal- und vorsorgepolitische Gesichtspunkte für die Beurteilung eines Primatwechsels

- 6.1 Allgemeine Feststellungen**
- 6.2 Personalpolitische Aspekte**
- 6.3 Sozialpartnerschaft**
- 6.4 Konkurrenzfähigkeit der Vorsorgelösungen**

7 Interkantonaler Vergleich

8 Vor- und Nachteile einer Änderung des Vorsorgesystems bei BPK und BLVK sowie Risiken der heutigen Lösung

- 8.1 Gründe, die für einen Wechsel zum Beitragsprimat sprechen**
- 8.2 Gründe, die gegen einen Primatwechsel sprechen**
- 8.3 Risiken bei einem Beibehalt der heutigen Systeme von BPK und BLVK**
- 8.4 Individuell finanziertes Leistungsprimat als Alternative zum heutigen System?**
- 8.5 Fazit**

9 Modelle eines möglichen Beitragsprimats

- 9.1 Allgemeine Angaben / Vorbemerkungen zu den einzelnen Modellen**
- 9.2 Die vier Modelle im Vergleich zur BPK und BLVK**
- 9.3 Für alle vier Modelle berücksichtigte weitere Parameter**
 - 9.3.1 Annahme der künftigen Lohnerhöhungen**
 - 9.3.2 Zinssatz**
 - 9.3.3 Umwandlungssatz**
 - 9.3.4 Risikobeiträge**
 - 9.3.5 Finanzierung der Verdiensterhöhungen bei der BPK**
 - 9.3.6 Integration der Finanzierung für die Überbrückungsrenten**
- 9.4 Zahlenmässiger Vergleich zwischen BPK/BLVK und den vier Modellen**
 - 9.4.1 Erreichbares Vorsorgeziel**
 - 9.4.2 Vergleich heutige Leistungen und Finanzierung BPK und BLVK gegenüber den vier Modellen / einmalige Uebergangskosten und Amortisationsdauer**
 - 9.4.2.1 Leistungen**

- 9.4.2.2 Wiederkehrende Beitragskosten
- 9.4.2.3 Einmalige Uebergangskosten / Amortisationsdauer
- 9.4.3 Vor- und Nachteile der Modelle
- 9.4.4 Zinseffekt und Kapitalbildung (Zins als „dritter Beitragszahler“)

10 Kurze Würdigung der Modelle aus Sicht des Regierungsrates

11 Übergang vom Leistungs- zum Beitragsprimat

- 11.1 Problemstellung
 - 11.1.1 Beurteilung der Auswirkungen eines Systemwechsels ohne Übergangsregelung
 - 11.1.2 Handlungsbedarf für die Schaffung einer Übergangsregelung
- 11.2 Finanzierung der Übergangsbestimmungen
- 11.3 Kosten der Übergangsregelungen
 - 11.3.1 Dynamische Berechnung der Übergangsbestimmungen
 - 11.3.2 Statische Berechnung der Übergangsbestimmungen
- 11.4 Erste Einschätzung der Übergangsthematik

12 Verhältnis zwischen laufendem Sanierungsprozess bei der BLVK und Wechsel vom Leistungs- zum Beitragsprimat

13 Finanzielle und personelle Auswirkungen eines Systemwechsels

- 13.1 Kantonspersonal und Lehrkräfte
- 13.2 BPK und BLVK
- 13.3 Kanton
- 13.4 Gemeinden

14 Kommunikations- und Konsultationsphase im Sommer 2007: die wichtigsten Ergebnisse und deren Würdigung bei der Weiterbearbeitung des Berichtsentwurfs

- 14.1 Durchführung der Konsultation und Beteiligte
- 14.2 Die wichtigsten Ergebnisse der Konsultation im Überblick

15 Weiteres Vorgehen / Zeitplan

15.1 Zeitliche Vorgaben des Grossen Rates

15.2 Eventualantrag für einen nächsten Vorgehensschritt im Fall einer Weiterführung der „Futura“-Projektarbeiten

16 Antrag des Regierungsrates

Anhänge

- A** Wortlaut verschiedener parlamentarischer Vorstösse und der Stellungnahmen des Regierungsrates
- B** Projektauftrag des Regierungsrates vom 14. September 2005
- C** Projektorganisation
- D** Arbeitshypothesen der Gesamtprojektleitung
- E** Leistungs-/Beitragsprimat: Übersicht über die Situation in den Kantonen
- F** Geschichtlicher Abriss zur BPK und zur BLVK
- G** Finanzielle Auswirkungen der Modelle für das Kantonspersonal, die Lehrkräfte, den Kanton und die Gemeinden
- H** Auswirkungen der vier Beitragsprimatmodelle für Versicherte der BPK und der BLVK
 - H 1: Auswirkungen der vier Beitragsprimatmodelle für BPK-Versicherte, ohne Übergangsregelung
 - H 2: Auswirkungen der vier Beitragsprimatmodelle für BPK-Versicherte, mit Übergangsregelung
 - H 3: Auswirkungen der vier Beitragsprimatmodelle für BLVK-Versicherte, ohne Übergangsregelung
 - H 4: Auswirkungen der vier Beitragsprimatmodelle für BLVK-Versicherte, mit Übergangsregelung
 - H 5: Individuelle Beispiele für verschiedene Berufskarrieren
- I** Tabelle der Berechnungsergebnisse zu den Modellen
- J** Darstellung der Überbrückungsrenten-Regelung der BPK und der BLVK; realisierte bzw. angestrebte Veränderungen in jüngerer Zeit
- K** Zusammenfassung: Leistungs-/Beitragsprimat und Finanzierungsmechanismen; Gegenüberstellung mit heutigem System von BPK und BLVK
- L** Dringliche Motion 153/2007 vom 4. Juni 2007 der Kommission BPKG: „Terminplan allfälliger Primatwechsel für BLVK und BPK“
- M** Kapitalbildung, Zins als „dritter Beitragszahler“: unterschiedliche Auswirkungen der Zinseffekte
- N** Stärken und Schwächen der individuellen und kollektiven Finanzierung / Vor- und Nachteile von reinen Leistungs- und Beitragsprimaten
- O** Abkürzungen und Begriffserläuterungen

1. Einleitende Würdigung

Auf Grund von Aufträgen des Grossen Rates hat der Regierungsrat im Projekt „Futura – Zukunft der Vorsorge im Kanton Bern“ insbesondere die Vor- und Nachteile eines Übergangs der Bernischen Pensionskasse (BPK) und der Bernischen Lehrerversicherungskasse (BLVK) zum Beitragsprimat sowie mögliche Modelle eines künftigen Beitragsprimats und ihre Wirkungen abklären lassen. Die Ergebnisse dieser Arbeiten werden mit dem vorliegenden Bericht dem Grossen Rat unterbreitet.

Nach sorgfälliger Abwägung aller Vor- und Nachteile und nach einer breiten Konsultation interessierter Kreise kommt der Regierungsrat zum Schluss, dass **zum gegenwärtigen Zeitpunkt von einem Primatwechsel abzusehen** ist. Ausschlaggebend hierfür sind für den Regierungsrat vor allem folgende Gründe:

- Das heutige System von BPK und BLVK ist beim Personal verankert und **funktioniert gut**, nachdem in den letzten Jahren verschiedene Anpassungen auf gesetzlicher und reglementarischer Ebene vorgenommen wurden. Verbesserungen am bestehenden System (deren vertiefte Prüfung nicht Auftrag/Gegenstand der Projektarbeiten war) sind auch ohne Primatwechsel möglich und können pragmatisch angegangen werden. Es besteht kein zwingender Grund, das heutige System grundlegend zu verändern.
- **Überwiegende Vorteile** bei einem Wechsel zum Beitragsprimat **bestehen nicht**; die Vor- und Nachteile halten sich in etwa die Waage.
- Angesichts des grossen Beitrags, welchen das Kantonspersonal und die Lehrkräfte in den letzten Jahren zur Sanierung des kantonalen Haushaltes geleistet haben, soll die **Sozialpartnerschaft** nicht mit einem von den Personalverbänden einhellig abgelehnten Projekt belastet werden.
- Trotz erkennbarer personalpolitischer Chancen hätte die Umstellung auf ein Beitragsprimat letztlich eine **Risikoverschiebung zu Lasten der Versicherten** zur Folge.
- Soll ein Übergang zum Beitragsprimat für die Versicherten nicht zu massiven Leistungsverschlechterungen führen, so ist – je nach Berechnungsmethode und gewähltem Modell – mit **Übergangskosten zwischen rund 40 Millionen bis fast 1,6 Milliarden Franken** zu rechnen. Angesichts der finanzpolitischen Ziele des Regierungsrates – Schuldenabbau weiterführen, Freiraum für künftige Herausforderungen schaffen, Steuersenkungen ermöglichen, Investitionen verstetigen – und der vom Grossen Rat beschlossenen Schuldenbremse ist ein Primatwechsel auch deshalb nicht opportun.
- Der Wechsel bei einer Kasse in **Unterdeckung** (BLVK) ist **riskant**. Es drohen Leistungseinbussen für die Versicherten oder zusätzlicher Finanzbedarf.

Falls der Grosse Rat nicht mittels verbindlicher Aufträge ein anderes Vorgehen beschliesst, wird der Regierungsrat das Projekt „Futura“ nicht weiter verfolgen und stattdessen mögliche Verbesserungen und Optimierungen der bestehenden Vorsorgesysteme von BPK und BLVK prüfen und angehen.

2. Auftrag

2.1 Auftrag auf Grund parlamentarischer Vorstösse

Mit mehreren Vorstössen hat der Grosse Rat dem Regierungsrat in den letzten Jahren Aufträge in Bezug auf einen Systemwechsel vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat bei der BPK bzw. der BLVK erteilt. Der volle Wortlaut der hier kurz beschriebenen Vorstösse sowie die Stellungnahmen des Regierungsrates und die Ergebnisse der Behandlung im Grossen Rat werden in **Anhang A** wiedergegeben.

2.1.1 Mit der im Januar 1999 vom Grossen Rat auf Antrag des Regierungsrates und einstimmig überwiesenen **Motion 087/1998, Hutzli, Pieterlen/FDP** („Bernische Pensionskasse (BPKG) und Bernische Lehrerversicherungskasse: Systemwechsel vom Leistungs- zum Beitragsprimat“) wurde der Regierungsrat beauftragt, einen Bericht über einen derartigen Systemwechsel zu unterbreiten und darin namentlich zu behandeln:

- Auswirkungen auf die Mitarbeiter bezüglich Mobilität und erleichtertem Eintritt in die kantonalen Pensionskassen bei vorgerücktem Alter (Wegfall der sogenannten Einkäufe),
- Auswirkungen für die Kassen, unter anderem bezüglich Teilzeitarbeit und vorzeitiger Pensionierung,
- Problematik des Deckungsbeitrags beim Systemwechsel und
- Möglicher Zeitplan für eine Umstellung.

2.1.2 Die **dringliche Motion 199/2004, FDP, Käser/Langenthal** („Weichenstellungen für eine sichere und finanzierbare Pensionskasse der Lehrerinnen und Lehrer; Ziffer 2) verlangte vom Regierungsrat, dem Grossen Rat bis spätestens drei Jahre nach Inkrafttreten des BLVKG [d. h. bis 31. Mai 2008] eine Vorlage zu unterbreiten, die vom System des Leistungsprimats zu einem Beitragsprimat übergeht.

Der Regierungsrat erachtete dieses Anliegen als sinnvoll, sprach sich aber gegen einen verbindlichen Zeitrahmen aus, da ein Primatwechsel zum Zeitpunkt der Umstellung zu einer Verschlechterung des Deckungsgrades der Pensionskassen führe.

In Übereinstimmung mit dem Antrag des Regierungsrates überwies der Grosse Rat diese Motionsziffer am 18. November 2004 als Postulat.

2.1.3 Am 14. Dezember 2004 nahm der Grosse Rat mit grosser Mehrheit eine **Planungserklärung der Kommission BLVK** an, welche verlangte, dem Grossen Rat bis spätestens im Jahr 2008 eine Revision des BLVKG zwecks Übergangs zum Beitragsprimat zu unterbreiten.

2.1.4 In ihrem im August 2005 vorgelegten Bericht äusserte die **Parlamentarische Untersuchungskommission BLVK (PUK BLVK)** die Erwartung, dass der Regierungsrat dem Parlament entsprechend der soeben erwähnten Planungserklärung vom 14. Dezember 2004 spätestens im Jahr 2008 eine Vorlage, betreffend Übergang zum Beitragsprimat, unterbreiten werde (Bericht PUK BLVK, S. 303, Ziffer 8).

2.2 Projektauftrag des Regierungsrates vom 14. September 2005

Angesichts der erwähnten Aufträge und Erwartungen des Grossen Rates hat der Regierungsrat im September 2005 einen Projektauftrag formuliert und eine Projektorganisation eingesetzt (vgl. RRB 2887 vom 14. September 2005; voller Wortlaut in **Anhang B**).

Auftrag bzw. Ziel des sog. Projekts „Futura – Zukunft der Vorsorge im Kanton Bern“ ist insbesondere die Erarbeitung der nötigen Grundlagen für den Entscheid über einen allfälligen Wechsel vom Leistungs- zum Beitragsprimat bei der BPK und der BLVK. Dabei sind u. a. auch das heutige Vorsorgesystem der BPK und der BLVK, die Finanzierungsmechanismen und die Konkurrenzfähigkeit der beruflichen Vorsorge des Kantons Bern als Arbeitgeber zu untersuchen.

3 Ablauf und Stand der Projektarbeiten

3.1 Projektorganisation

Die dreiteilige Projektorganisation „Futura“ (vgl. **Anhang C**) nahm ihre Arbeit Ende 2005 auf.

Die inzwischen acht Personen umfassende **Gesamtprojektleitung** unter dem Vorsitz von Finanzdirektor Urs Gasche hat die hauptsächlichen Aufgaben,

- die Gesamtkoordination des Projekts sicher zu stellen sowie die Projektarbeiten strategisch/politisch zu begleiten und zu überwachen (namentlich hinsichtlich der Einhaltung der politischen Prämissen),
- die Geschäftsvorbereitung und Antragstellung zuhanden des Regierungsrates als Auftraggeber / Entscheidorgan zu gewährleisten und
- die Kommunikation zu steuern.

Ein zehnköpfiges **Projektteam** unter der Leitung der unabhängigen Pensionsversicherungs-Expertin Sonja Vonlanthen (Vonlanthen Consulting SA, Carrouge VD)

- erarbeitet insbesondere sämtliche Diskussions- bzw. Entscheidungsgrundlagen gemäss Projektauftrag bzw. gemäss Auftrag des Regierungsrates und der Gesamtprojektleitung,
- sorgt für die Vor- und Nachbereitung der Sitzungen der Gesamtprojektleitung
- und bereitet die Aktivitäten-, Zeit-, Massnahmen- und Kommunikationspläne des Projekts vor.

Einer rund 16 Personen umfassenden **Begleitgruppe** kommt eine Konsultativfunktion zu und sie dient der Sicherstellung des Informationsflusses von und zu den Personal- und Wirtschaftsverbänden, den Verwaltungskommissionen, Delegiertenversammlungen und angeschlossenen Organisationen von BPK und BLVK sowie den grössten, im Grossen Rat vertretenen politischen Parteien.

3.2 Erste Phase der Projektarbeiten

Bereits an dieser Stelle ist zunächst die **Vorbemerkung** anzubringen, dass ein allfälliger Systemwechsel die **Bezügerinnen und Bezüger von Rentenleistungen beider Kassen nicht betrifft. Die folgenden Ausführungen beziehen sich somit ausschliesslich auf die aktiven Versicherten.**

In einer ersten Projektphase wurden von der Gesamtprojektleitung die Zielsetzungen der Projektarbeiten in Form von **Arbeitshypothesen** formuliert. Diese werden **hier in verkürzter Form wiedergegeben** (der gesamte Wortlaut mit zusätzlichen Erläuterungen findet sich in **Anhang D**):

- 1 Hauptziel des Projektes ist die Sicherung der Kassen für die Zukunft
- 2 Die Vorsorgelösung unterstützt und ermöglicht moderne, flexible Arbeitsbedingungen
- 3 Die Konkurrenzfähigkeit der kantonalen Vorsorgelösung ist sicherzustellen
- 4 Futura ist kein Sparprojekt! Es sollen Verschlechterungen der Vorsorgelösung insgesamt vermieden werden
- 5 Grundsätzlich ist Kostenneutralität für Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Vergleich zur heutigen Lösung anzustreben
- 6 Die Leistungen, die Kosten und die Risiken sind transparent und nachvollziehbar
- 7 Solidaritäten sind transparent und bewusst entschieden
- 8 Die erarbeiteten Lösungen müssen auch administrativ praktikabel sein
- 9 Der Übergang ist mit angemessenen Bestimmungen zu gestalten

Die Gesamtprojektleitung hat diese Arbeitshypothesen im Sinne **grundsätzlicher Zielvorstellungen, jedoch nicht als verbindliche Zusicherungen** formuliert. Sie hat dabei im Bewusstsein gehandelt, dass zwischen einzelnen Hypothesen auch Widersprüche und Unvereinbarkeiten bestehen. Eine wichtige Funktion dieser Arbeitshypothesen ist die Beurteilbarkeit künftiger Lösungsvorschläge. Sie stellen zudem sicher, dass bei Zielkonflikten bewusste Entscheide unter Abwägung aller Vor- und Nachteile getroffen werden, und sie ermöglichen auch eine laufende politische Bewertung der Projektfortschritte.

Ferner wurden in der ersten Projektphase im Projektteam umfassende Grundlagenarbeiten geleistet und dokumentiert, welche die folgenden Inhalte behandeln:

- Allgemeine Grundzüge, Vor- und Nachteile von Leistungs- und Beitragsprimat, unterschiedliche Finanzierungsmechanismen (individuelle und kollektive Finanzierung der Altersleistungen)
- Darstellung und Würdigung des bestehenden Leistungsprimats bei BPK und BLVK
- Beurteilung eines Primatwechsels unter personalpolitischen Gesichtspunkten, insbesondere dem Aspekt der Konkurrenzfähigkeit des Kantons Bern auf dem Arbeitsmarkt; Vergleich der Vorsorgelösungen von BPK und BLVK mit jenen der wichtigsten Konkurrenten des Kantons Bern auf dem Arbeitsmarkt
- Überblick über die Situation und Entwicklung betreffend Primatwechsel bei den Pensionskassen des Bundes und anderer Kantone

Die Ergebnisse dieser Arbeiten werden in den Kapiteln 4 bis 7 dieses Berichts dargestellt.

3.3 Zweite Phase der Projektarbeiten

Die Arbeiten ab Sommer 2006 waren geprägt von der Entwicklung und Diskussion verschiedener Modelle eines möglichen künftigen Beitragsprimats. Dabei wurden für jedes Modell die Vor- und Nachteile dargestellt und insbesondere auch Berechnungen erstellt, welche eine Beurteilung der künftigen Beitragskosten und Leistungen sowie der einmaligen Kosten für die Finanzierung von Übergangsregelungen bei einem Systemwechsel erlauben.

Die Ergebnisse dieser Arbeiten werden hauptsächlich in den Kapiteln 9 und 11 dieses Berichts dargestellt.

3.4 Dritte Phase der Projektarbeiten

Nachdem die Ergebnisse der ersten beiden Projektphasen von der Gesamtprojektleitung mehrfach diskutiert und gewürdigt worden waren, konnte der Regierungsrat erstmals Mitte Februar 2007 mit der Thematik befasst werden. Der Regierungsrat gelangte in verfahrensmässiger Hinsicht insbesondere zum Schluss, dass dem Grossen Rat nicht unmittelbar eine Gesetzesvorlage für einen Primatwechsel, sondern zunächst der hier vorliegende Bericht unterbreitet werden soll. Anhand einer Darstellung der politisch zentralen Gesichtspunkte und Fragestellungen der Thematik soll auf diese Weise dem Grossen Rat die Möglichkeit geboten werden, eine Diskussion zu führen und Stossrichtungsentscheide zu fällen. In materieller Hinsicht hat sich der Regierungsrat im März 2007 insbesondere mit den Vor- und Nachteilen, Wirkungen etc. der einzelnen Modelle befasst und auch ihre Übereinstimmung mit den formulierten Zielsetzungen der Arbeitshypothesen beurteilt. Das Ergebnis seiner Arbeiten hat der Regierungsrat in einem vorläufigen Entwurf dieses Berichts festgehalten und diesen als Konsultationsversion im Juni 2007 verschiedenen Zielgruppen (Personalverbände, Organe von BLVK und BPK, politische Parteien, Wirtschaftsverbände und angeschlossene Arbeitgeber von BLVK und BPK) präsentiert. Diese hatten in der Folge bis Mitte August 2007 Gelegenheit, sich zu diesem Berichtsentwurf zu äussern. Unter Berücksichtigung der Ergebnisse dieser Konsultation (vgl. Kapitel 14) hat der Regierungsrat im Herbst 2007 verschiedene Anpassungen des Entwurfs vorgenommen und heute die definitive Berichtsfassung samt seinem Antrag (vgl. Kapitel 16) an den Grossen Rat verabschiedet.

3.5 Informationen und Konsultationen während der ersten drei Projektphasen

Im Laufe der bisherigen Projektarbeiten wurden die diversen Ziel- und Interessengruppen wiederholt (zum Teil mündlich, zum Teil schriftlich) über Auftrag und Zielsetzungen des Projekts sowie den Stand der Arbeiten und die nächsten Schritte informiert. Standen anlässlich der diversen Kommunikationsmassnahmen im Frühjahr 2006 Prozessinformationen im Vordergrund, konnten die interessierten Kreise im Juni/Juli 2007 in materieller Weise über die bisherigen Arbeiten orientiert und insbesondere hinsichtlich der verschiedenen Modelle eines möglichen Primatwechsels informiert und konsultiert werden. Die Ergebnisse dieser Konsultation werden in Kapitel 14 zusammengefasst dargestellt.

4 Leistungs- und Beitragsprimat / kollektive und individuelle Finanzierung: Allgemeine Grundzüge und Erläuterungen

4.1 Grundzüge und Unterschiede von Leistungsprimat und Beitragsprimat

Das **reine Leistungsprimat** und das **reine Beitragsprimat** zeichnen im Wesentlichen die folgenden (etwas vereinfacht dargestellten) Charakteristika aus:

Im **reinen Leistungsprimat** sind die Alters-, Invaliden- und Todesfallleistungen reglementarisch, meistens in Prozent des versicherten Verdienstes, festgelegt. Bei Annahme stabiler Lohnverhältnisse kann die Höhe der künftigen Leistungen deshalb relativ einfach und auf Jahre hinaus abgeschätzt werden. Die Leistungen im reinen Leistungsprimat sind dadurch transparent.

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

Im **reinen Beitragsprimat** sind die Beiträge reglementarisch geregelt (in Prozentsätzen des versicherten Lohnes). Die Beiträge entwickeln sich im gleichen Ausmass wie die versicherten Löhne und sind somit im Voraus planbar. Die Finanzierung im reinen Beitragsprimat ist dadurch transparent.

Die Alters-, Invaliden- und Todesfallleistungen sind reglementarisch zwar geregelt, aber nicht wie im Leistungsprimat in Prozenten des versicherten Lohnes. Vielmehr hängen die Leistungen entscheidend vom effektiven Sparprozess ab, insbesondere von den künftigen Sparbeiträgen sowie den Zinsgutschriften. Das Leistungsniveau ist damit nicht im Voraus bestimmbar (geringe Transparenz).

In der Praxis sind anstelle eines reinen Leistungs- oder Beitragsprimats häufig **Mischformen** anzutreffen, bei denen der Vorsorgeplan Elemente beider Primatstypen enthält. **Dies trifft auch auf die BPK und die BLVK zu:** Obwohl sie als Leistungsprimatkassen konzipiert sind, werden nicht nur die Leistungen, sondern auch die Beiträge gesetzlich bzw. reglementarisch verankert.

Von der soeben dargestellten Unterscheidung zwischen Leistungsprimat und Beitragsprimat klar abzugrenzen ist die Frage der **kollektiven und der individuellen Finanzierung**. Damit sind die unterschiedlichen Finanzierungsmechanismen angesprochen. Bevor deren Eigenheiten behandelt werden, ist festzuhalten, dass sowohl das Leistungsprimat als auch das Beitragsprimat entweder durch ein kollektives oder ein individuelles System finanziert werden kann. Landläufig wird als Leistungsprimat in der Regel der Typus mit kollektiver Finanzierung und als Beitragsprimat jener mit individueller Finanzierung verstanden.

4.2 Finanzierungsmechanismen

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

- Für die **Finanzierung der Risikoleistungen** (Leistungen bei Invalidität oder Tod) verwenden die meisten Vorsorgeeinrichtungen das so genannte **Rentenwertumlageverfahren**.
- Für die **Finanzierung der Altersleistungen** wird das individuelle oder das kollektive **Kapitaldeckungsverfahren** verwendet:

Bei der **individuellen Finanzierung** wird für jeden Versicherten ein Sparguthaben geöfnet. Daraus werden beim Rücktritt die Altersleistungen finanziert. Die jeweilige Höhe des Kapitals entspricht:

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

Bei der **kollektiven Finanzierung** werden die Beiträge zusammen mit den anderen technischen Gewinnen und Verlusten der Vorsorgeeinrichtung für den gesamten Versichertenbestand jährlich so festgelegt, dass die Vorsorgeeinrichtung beim Eintritt der Vorsorgefälle alle Verpflichtungen decken kann. Der Versicherte hat - vorbehaltlich der erworbenen Austrittsleistung (gemäss Art. 17 FZG **vorgeschriebenes Mindestkapital**) - keinen individuellen Anspruch auf das bestehende Vorsorgevermögen. Die Kapitalbildung ist so ausgestaltet, dass jeweils am Ende des Jahres alle in der Vergangenheit erworbenen Versicherungsleistungen ausfinanziert sind. Es sind somit jeweils nur die Leistungen der erworbenen, vergangenen Versicherungsjahre mit dem heute geltenden Lohn ausfinanziert, nicht jedoch alle Leistungsteile, die der Versicherte in den künftigen Jahren noch erwerben wird (mit künftigen Versicherungsjahren oder mit den neuen Lohnteilen auf Grund von Lohnerhöhungen).

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

Im Prinzip werden bei einer kollektiven Finanzierung die von den Versicherten zu leistenden Beiträge, alters- und geschlechtsunabhängig, in Prozenten des versicherten Lohnes definiert. Der Beitrag des Arbeitgebers wird versicherungstechnisch gemäss dem oben erwähnten Prinzip berechnet. Dies bedeutet, dass bei zunehmendem Alter ein immer höherer Beitrag für neu erworbene Rententeile bezahlt werden muss. Werden die Vorsorgeleistungen mit linearen Beiträgen finanziert, werden die bei den jüngeren Versicherten zu viel erhobenen Beiträge für die Kapitalbildung älterer Versicherte verwendet. Dasselbe gilt für die Finanzierung der Lohnerhöhungen, falls diese auf Einheitsbeiträgen beruht.

Beide Finanzierungssysteme haben **Stärken und Schwächen, die fälschlicherweise häufig als Vor- und Nachteile des jeweiligen Primats dargestellt** werden.

Die wichtigsten Stärken und Schwächen beider Finanzierungssysteme, zugeordnet zu den beiden Primaten, werden hier in einer kurzen Übersicht dargestellt (eine detaillierte Beschreibung aller in der Tabelle behandelten Stichworte findet sich im **Anhang N**):

VE = Vorsorgeeinrichtung

Stichworte	Beitragsprimat Individuell finanziert	Beitragsprimat Kollektiv finanziert	Leistungsprimat Individuell finanziert	Leistungsprimat Kollektiv Finanziert
Transparenz in den Leistungen	Leistungen schwer abschätzbar.	Leistungen noch schwerer abschätzbar als im individuell finanzierten Beitragsprimat.	Leistungen zum Teil bekannt; zum anderen Teil schwer abschätzbar.	Leistungen bekannt oder von allen Systemen am einfachsten abschätzbar.
Risiko der Vermögensanlage	Vom Versicherten und der VE getragen.	Vom Versicherten und der VE getragen.	Vom Arbeitgeber, dem Versicherten und der VE getragen.	Vom Arbeitgeber getragen.
Solidarität in der Altersvorsorge	Keine.	Solidarität „Jung-Alt“.	Keine.	Solidarität „Jung-Alt“ und „Arm – Reich“.
Chancen der Vermögensanlage	Kommen den Versicherten zu Gute (in Form von Zusatzzinsen); kommen den Versicherten und dem Arbeitgeber zu Gute (in Form von Beitragsreduktionen).	Kommen den Versicherten zu Gute (in Form von Zusatzzinsen); kommen den Versicherten und dem Arbeitgeber zu Gute (in Form von Beitragsreduktionen).	Kommen den Versicherten und dem Arbeitgeber zu Gute.	Kommen dem Arbeitgeber zu Gute.
Nachvollziehbarkeit der Kapitalbildung	Einfach.	Weniger transparent als im individuell finanzierten Beitragsprimat.	Sparkapital ohne Zusatzeinlagen einfach nachvollziehbar; Zusatzeinlagen schwer nachvollziehbar.	Komplex.
Nachvollziehbarkeit der Finanzierung	Einfach mit linearen Beiträgen; komplexer mit gestaffelten Beiträgen.	Weniger transparent als bei individueller Finanzierung.	Einfach für die reglementarischen Beiträge; komplexer für die Zusatzeinlagen.	Komplex.
Flexibilität	Bietet von allen vier Systemen am meisten Möglichkeiten und Transparenz.	Bietet weniger Möglichkeiten als das individuell finanzierte Beitragsprimat und ist sehr komplex.	Bietet viele Möglichkeiten, allerdings weniger transparente als das individuell finanzierte Beitragsprimat.	Eingeschränkte Flexibilität, da komplexere Problemstellungen als in den individuell finanzierten Systemen.

Stichworte	Beitragsprimat Individuell finanziert	Beitragsprimat Kollektiv finanziert	Leistungsprimat Individuell finanziert	Leistungsprimat Kollektiv Finanziert
Versicherungs- risiko	Vom Versicherten und der VE getragen.	Vom Versicherten und der VE getragen.	Von der VE und allenfalls vom Arbeitgeber und den Versicherten getragen.	Vom Arbeitgeber getragen.
Mutationsverluste bei Austritten	Nicht möglich.	Nicht möglich.	Nicht möglich.	Möglich.
Verwaltung	Von allen vier Systemen am einfachsten.	Schwieriger und komplexer als das individuell finanzierte Beitragsprimat.	Grundsätzlich einfach, allerdings mit Zusatzaufwand für die Finanzierung der Leistungsgarantien.	Schwieriger und komplexer als die individuell finanzierten Systeme.
Sanierung	Mehr Möglichkeiten und einfachere Modelle.	Mehr Möglichkeiten und einfachere Modelle.	Relativ einfach, weniger Möglichkeiten als Beitragsprimat.	Durchführbar (vgl. Sanierung BLVK); weniger Möglichkeiten als Beitragsprimat
Kosten	Kein Sparpotential bei starken Fluktuationen; positiver Effekt durch Zins und Zinseszins.	Sparpotential an Beiträgen bei starken Fluktuationen; positiver Effekt durch Zins und Zinseszins, jedoch viel weniger stark ausgeprägt als die anderen Systeme.	Kein Sparpotential bei starken Fluktuationen; positiver Effekt durch Zins und Zinseszins.	Sparpotential an Beiträgen bei starken Fluktuationen; keine bedeutende Senkung der Beitragslast durch Zins- und Zinseszinsseffekt.

5 Darstellung der bestehenden Vorsorgesysteme bei BPK und BLVK

Ein Abriss zur Geschichte von BPK und BLVK findet sich in **Anhang F**

5.1 Vorsorgesystem der BPK

5.1.1 Aktueller Vorsorgeplan

Beim aktuellen Vorsorgeplan der BPK handelt es sich um eine **Mischform aus Leistungsprimat und Beitragsprimat**. Einerseits sind reglementarisch die Vorsorgeleistungen definiert und zwar im Sinne des FZG nach dem Leistungsprimat. Andererseits sind im BPKG (bzw. ab 1. Januar 2008 im BPK-Reglement Nr. 1) die Beiträge der Arbeitgeber und Mitglieder in ihrer prozentualen Höhe festgehalten.

Die Finanzierung der BPK erfolgt nach der kollektiven Methode. Die Höhe der ordentlichen Beiträge ist sowohl für die Arbeitgeber wie auch für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer alters- und geschlechtsunabhängig ausgestaltet. Dies gilt auch für die aktuelle Regelung der Verdiensterhöhungsbeiträge (diese wird per 1. Januar 2008 durch eine altersabhängige gestaffelte Beitragsregelung ersetzt). Es bestehen Solidaritäten insbesondere von jungen zu den älteren Mitgliedern sowie Mitgliedern mit mehr als 38 Versicherungsjahren zu jenen, die nicht über die volle Versicherungsdauer verfügen. Ferner hat die Finanzierung und Ausgestaltung der Überbrückungsrenten-Regelung Solidaritätswirkungen.

Die versicherungstechnisch berechnete, notwendige Finanzierung betrug Ende 2006 18,8 Prozent. Die aktuell im BPKG in dieser Höhe verankerten Beiträge zur Finanzierung sind gerade ausreichend.

Ende 2006 waren das Personal des Kantons Bern und jenes von weiteren 160 angeschlossenen Organisationen bei der BPK versichert. Letztere beschäftigten rund 13'100 Personen bzw. rund 44 Prozent des Gesamtbestandes von rund 30'000 Aktivmitgliedern.

5.1.2 Aktuelle finanzielle Lage

Ende 2006 betrug das verfügbare Vorsorgevermögen der BPK 8,570 Milliarden Franken und das versicherungstechnisch notwendige Vorsorgekapital 7,845 Milliarden Franken. Der Deckungsgrad belief sich somit auf 109,04 Prozent. Die gemäss Anlagestrategie notwendige Wertschwankungsreserve betrug 17 Prozent und war Ende 2006 mit rund 709 Millionen Franken zu knapp 49 Prozent gebildet.

Das Ertragspotenzial der Anlagestrategie der BPK liegt bei 4,05 Prozent. Die erforderliche Mindestrendite (Soll-Rendite) beträgt 4,7 Prozent für das Jahr 2007 und 4,2 Prozent ab dem Jahr 2008 (Auswirkung der am 1. Januar 2008 in Kraft tretenden BPKG-Teilrevision mit Änderung der Verdiensterhöhungsregelung).

In den letzten zehn Jahren betrug die *tatsächlich* realisierte durchschnittliche Performance auf dem Vermögen 5,52 Prozent pro Jahr.

5.2 Vorsorgesystem der BLVK

5.2.1 Aktueller Vorsorgeplan

Beim aktuellen Vorsorgeplan der BLVK handelt es sich um eine **Mischform aus Leistungsprimat und Beitragsprimat**. Im Reglement sind einerseits die Vorsorgeleistungen (im Sinne des FZG nach dem Leistungsprimat) und andererseits die Beiträge der Arbeitgeber und der aktiven Versicherten in ihrer prozentualen Höhe definiert.

Die Finanzierung der BLVK erfolgt nach der kollektiven Methode. Die Höhe der ordentlichen Beiträge ist sowohl für die Arbeitgeber wie auch für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer alters- und geschlechtsunabhängig ausgestaltet. Die soeben bei der BPK angesprochenen Solidaritäten bestehen somit auch bei der BLVK.

Im aktuellen Vorsorgeplan der BLVK wurden durch angepasste Beiträge für Arbeitgeber und Arbeitnehmer die bis anhin bestehenden Finanzierungslücken eliminiert und gleichzeitig die Erhebung von Sanierungsbeiträgen eingeführt. Auf der Leistungsseite wurden die für eine volle Altersrente notwendigen Versicherungsjahre von 38 auf 40 Jahre erhöht und das ordentliche Rentenalter von 63 auf 65 Jahre angehoben. Ferner wurde der Invaliditätsbegriff an jenen der Eidgenössischen Invalidenversicherung angepasst und neu die Erwerbsunfähigkeit anstelle der Arbeitsunfähigkeit zum massgebenden Kriterium erhoben.

Zur Behebung der in der BLVK bestehenden Unterdeckung werden von den aktiven Versicherten und den Arbeitgebern zusätzliche, zeitlich befristete Sanierungsbeiträge erhoben. Die Rentner entrichten ihren Sanierungsbeitrag in Form einer Verrechnung mit den laufenden Renten.

Die versicherungstechnisch berechnete, notwendige Finanzierung betrug Ende 2006 rund 20 Prozent. Die im BLVKG verankerten Beiträge zur Finanzierung sind, abgesehen von den zurzeit notwendigen sanierungsbedingten Zusatzbeiträgen, ausreichend.

Die Vorsorgeleistungen und die Beiträge der BLVK sind aus der Vergleichstabelle in Kapitel 9.2 ersichtlich.

5.2.2 Aktuelle finanzielle Lage

Ende 2006 betrug das verfügbare Vorsorgevermögen der BLVK 4,992 Milliarden Franken und das versicherungstechnisch notwendige Vorsorgekapital 5,573 Milliarden Franken. Daraus ergeben sich ein Fehlbetrag von rund 580 Millionen Franken und ein Deckungsgrad von 89,58 Prozent. Die gemäss Anlagestrategie notwendige Wertschriftenschwankungsreserve betrug 21 Prozent. Weil Wertschwankungsreserven erst ab einem Deckungsgrad von 100 Prozent gebildet werden können, verfügt die BLVK angesichts ihrer Unterdeckung über keine derartigen Reserven.

In den letzten zehn Jahren betrug die realisierte durchschnittliche Performance auf dem effektiv vorhandenen Vermögen 5,02 Prozent pro Jahr. Der langfristige Durchschnitt der erzielten Anlageergebnisse lag damit unter dem strategisch erwarteten Wert von 5,6 Prozent pro Jahr. Mit der erwähnten Schliessung der Finanzierungslücken konnte die anzustrebende Soll-Rendite auf 4,8 Prozent reduziert werden. Nach

Ablauf der Übergangsbestimmungen rechnet die BLVK noch mit einer Soll-Rendite von 4,4 Prozent.

5.3. Vergleich der Vorsorgepläne beider Kassen

Die Vorsorgepläne der beiden Kassen werden in Kapitel 9.2 beschrieben und dort den Modellen eines möglichen Beitragsprimats gegenüber gestellt.

6 Personal- und vorsorgepolitische Gesichtspunkte für die Beurteilung eines Primatwechsels

6.1 Allgemeine Feststellungen

Die Ausgestaltung der Vorsorgeregulungen bei BPK und BLVK ist (nebst materiellen und immateriellen Faktoren wie Lohn, Arbeitszeit, Ferienanspruch, Arbeitsinhalt, Arbeitsklima etc.) ein wichtiges Element der gesamten Anstellungsbedingungen des Kantonspersonals und der Lehrkräfte.

Lohnvergleiche der jüngeren Zeit zeigen, dass der Kanton Bern als Arbeitgeber beim Kantonspersonal – trotz einer etwas ungünstigeren Tendenz angesichts des eingeschränkten Lohnsummwachstums in den Jahren 2003 - 2006 – insgesamt grundsätzlich konkurrenzfähig ist. Dies gilt namentlich für die tieferen und mittleren Einkommensbereiche, während bei den höheren Einkommenskategorien und speziell beim oberen Kader zum Teil erhebliche Lohnunterschiede gegenüber der Konkurrenz festzustellen sind (namentlich gegenüber der Privatwirtschaft).

Dieser Ausgangslage ist bei der Ausgestaltung der künftigen Vorsorgeregulierung Rechnung zu tragen, beeinflusst sie doch in nicht unerheblicher Weise die Attraktivität des Kantons Bern als Arbeitgeber und damit auch seine Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt. Verschiedene der Arbeitshypothesen der Gesamtprojektleitung (vgl. **Anhang D**) wurden deshalb formuliert, um diese Zielsetzung sichtbar zu machen.

Die Ausgestaltung der Vorsorgelösung hat auch einen wesentlichen Einfluss auf wichtige Entscheidungen des Einzelnen, welche im Zuge sich wandelnder gesellschaftlicher, demographischer, arbeitsmarktlicher etc. Verhältnisse getroffen werden. Das kollektiv finanzierte Leistungsprimat ist auf traditionelle Arbeitssituationen zugeschnitten, in welchen häufig auch in traditioneller Rollenteilung lebende Mitarbeitende oft jahrzehntelang im gleichen Beruf, oft auch beim selben Arbeitgeber und mit einem konstanten Beschäftigungsgrad bei kontinuierlich verlaufender Lohnentwicklung angestellt waren. Dieses Modell entspricht zusehends nicht mehr der heutigen Arbeitswelt und den individuell sehr unterschiedlichen Bedürfnissen und Verhaltens- und Lebensweisen der Versicherten. Der Kanton Bern als Arbeitgeber ist gegenüber modernen Arbeits- und Lebensformen mit ihrer Rollenvielfalt, ihrem Rollenwechsel und dem Zwang, aber auch der Chance zu lebenslangem Lernen aufgeschlossen (wovon die Vielfalt bereits realisierter personalpolitischer Massnahmen und Instrumente wie Jahresarbeitszeit, Langzeitkonto, Teilzeitarbeit, Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit, Gleichstellung von Frauen und Männern, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten etc. zeugt). Es gilt deshalb, den Vorsorgebereich auf diese vielfältigen Möglichkeiten auszurichten. Dabei vermag ein individuell finanziertes System rasche und öfters eintretende Veränderungen der Erwerbssituation vorsorgemässig flexibler und besser zu bewältigen. So sind z. B. die auf die berufliche Vorsorge bezogenen Konsequenzen von wechselnden Arbeitspensen mit schwankenden Einkommen, Erwerbsunterbrüchen zu Gunsten der Familienarbeit oder zu Weiterbildungszwecken, eines stufenweisen Rückzugs in den Ruhestand etc. in einem individuell finanzierten Beitragsprimat einfacher zu überschauen und im voraus planbar. Die Mitarbeitenden können somit ihre persönlichen und beruflichen Entscheidungen freier und weniger abhängig von vorsorgemässigen Auswirkungen treffen.

6.2 Personalpolitische Aspekte

Die Arbeitshypothese 4 („Es sollen Verschlechterungen der Vorsorgelösung insgesamt vermieden werden“; vgl. dazu Kapitel 3.2 und **Anhang D**) ist aus personalpolitischen Gründen zwingend einzuhalten. Bei der Abwägung aller Vor- und Nachteile eines Systemwechsels können sich unter folgenden Aspekten **Zielkonflikte zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen** ergeben, welche hier nochmals im Einzelnen aufgeführt werden:

- **Risiko der Vermögensanlage:**

Bei der BPK und der BLVK wird das Risiko der Vermögensanlage im heutigen System von den Arbeitgebern, den Versicherten und der Vorsorgeeinrichtung gemeinsam getragen. Im Beitragsprimat tragen dieses Risiko hauptsächlich die Versicherten und die Vorsorgeeinrichtung. Bei guten Anlageerträgen gewinnen Kasse und Versicherte, bei schlechten Erträgen der Vermögensanlage werden die Versicherten sich durch höhere Beiträge oder schlechtere Leistungen beteiligen müssen. Die Personalverbände lehnen diese Risikoübernahme ab.

- **Nachteile für Versicherte ab Alter 40:**

Die generelle Erfahrung einer Umstellung zeigt, dass vor allem für Versicherte mittleren Alters erhebliche Nachteile und Leistungsreduktionen entstehen können, wenn ein Primatwechsel in der Übergangsphase nicht mit genügend flankierenden Massnahmen verbunden wird. Grund hierfür ist der Sparprozess, welcher in einem kollektiv finanzierten Leistungsprimatsystem für jüngere Versicherte relativ schwach verläuft und in den letzten Jahren vor der Pensionierung vergleichsweise stärker wächst. Auf die Finanzierungsmechanismen eines Beitragsprimats übertragen bedeutet dies, dass in jüngeren Jahren (etwa bis Alter 40) der bisherige Sparprozess im Leistungsprimat vergleichsweise zu schwach ist, um die gleichen Leistungen im Beitragsprimat finanzieren zu können. Dieser Nachteil für Versicherte, welche im Zeitpunkt des Systemwechsels etwa 40jährig oder älter sind, müsste bei den Übergangslösungen gebührend berücksichtigt werden und erfordert je nach Modell hohe finanzielle Mittel (vgl. Kapitel 9.4.2.3 und 11.4).

- **Verlust der heutigen Leistungsgarantien:**

Der Verlust der heutigen Leistungsgarantien bei der BPK und der BLVK ist für die Versicherten nachteilig. Modellhochrechnungen über mögliche künftige Leistungen beinhalten verschiedene Unsicherheiten wie z. B. die Annahmen über die künftige Zins- und Lohnentwicklung. Vor allem für die Versicherten der BLVK, welche zur laufenden Sanierung ihrer Kasse beitragen, könnte dies eine weitere Belastung bedeuten.

- **Reduktion des Umwandlungssatzes:**

In einem Beitragsprimat hängt die Höhe der Altersrenten massgebend vom Umwandlungssatz ab (die Rentenhöhe ergibt sich aus der Multiplikation des im Zeitpunkt der Pensionierung vorhandenen Sparkapitals mit dem Umwandlungssatz; vgl. dazu auch Kapitel 11.3.1). Falls der Umwandlungssatz - entweder in Etappen (analog der Vorlage des Bundesrates zur Reduktion des Umwandlungssatzes im BVG) oder in einem einmaligen Schritt – gesenkt wird, ergibt sich daraus in beiden Fällen im Ausmass der Reduktion des Umwandlungssatzes ein tieferes Altersrentenniveau. Zur Vermeidung einer solchen Wirkung wären zusätzliche flank-

kierende Massnahmen nötig. Dieser Aspekt ist für die Versicherten von grosser Bedeutung und muss mit berücksichtigt werden.

6.3 Sozialpartnerschaft

Im Kanton Bern wird die Personalpolitik seit Jahren von der Sanierung des Finanzhaushaltes geprägt. Das Kantonalpersonal und die Lehrkräfte haben in den Jahren 2003 – 2006 durch die Einschränkung des Lohnsummenwachstums auf jeweils 1 Prozent pro Jahr wesentlich zur Haushaltssanierung beigetragen. Angesichts dieses grossen Beitrags soll die **Sozialpartnerschaft** nicht mit einem von den Personalverbänden einhellig abgelehnten Projekt belastet werden.

6.4 Konkurrenzfähigkeit der Vorsorgelösungen

Ein Vergleich der Vorsorgelösungen von BPK und BLVK mit denjenigen wichtiger Konkurrenten auf dem Arbeitsmarkt (namentlich Bundesverwaltung, Stadt Bern, SBB, Swisscom, Post, Ruag) zeigt insbesondere, dass

- bei gleichem Grundlohn (AHV-pflichtiges Einkommen) der versicherte Verdienst bei BPK und BLVK am tiefsten ist (wegen der Besonderheiten des heutigen Koordinationsabzugs bei den kantonalen Kassen),
- das Beitragsniveau bei der BPK im (oberen) Mittelfeld liegt, während jenes der BLVK überdurchschnittlich hoch ist,
- die Altersleistungen der BPK und (in geringerem Masse) der BLVK im Quervergleich als gut bezeichnet werden können und deren Ausbau aus Gründen der Konkurrenzfähigkeit nicht notwendig ist,
- sich die identischen Leistungen von BPK und BLVK im Invaliditätsfall vergleichsweise im oberen Mittelfeld bewegen,
- die Rentenleistungen von BPK und BLVK im Todesfall hingegen vergleichsweise ungünstig sind,
- die unveränderte Weiterführung des heutigen Beitrags- und Leistungsniveaus für die BPK-Versicherten insgesamt keine wesentlichen Marktnachteile zur Folge hätte.

Diesen Erkenntnissen ist bei der Ausgestaltung einer künftigen Beitragsprimatlösung Rechnung zu tragen.

7 Interkantonaler Vergleich

Auf Grund einer bei allen Kantonsverwaltungen bzw. deren Pensionskassen durchgeführten Umfrage wurde eine Übersicht über die Verhältnisse in den Kantonen sowie in der Bundesverwaltung erstellt (vgl. **Anhang E**).

Als erster Kanton hat Luzern den Wechsel seiner Pensionskasse vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat bereits 1990 vollzogen. Seither hat eine Reihe weiterer Kantone (Appenzell Ausserrhoden, Appenzell Innerrhoden, Glarus, Graubünden, Nidwalden, Obwalden, Schwyz, Schaffhausen, Solothurn, Thurgau, Uri, Zug und Zürich) diesen Schritt ebenfalls vollzogen.

In Vorbereitung bzw. bereits beschlossen ist ein Systemwechsel zudem in den Kantonen

- Aargau (Änderung der gesetzlichen Grundlagen im Dezember 2006 vom Kantonsparlament beschlossen; Umsetzung per 1. Januar 2008)
- Wallis (Gesetzesänderung vom Kantonsparlament im Oktober 2006 beschlossen; Umsetzung bis spätestens 1. Januar 2012)
- St. Gallen (Projektarbeiten im Gang, Behandlung im Kantonsparlament für das 1. Halbjahr 2008 und Umsetzung per 1. Januar 2009 vorgesehen)

Inskünftig werden somit die Pensionskassen von mindestens 17 Kantonen nach dem Beitragsprimat (mitunter auch in einem Mischsystem) geführt.

Die Beibehaltung des Leistungsprimats hat der Grosse Rat des Kantons Basel-Stadt im Juni 2007 anlässlich der Totalrevision des kantonalen Pensionskassengesetzes beschlossen.

Kein Wechsel zum Beitragsprimat ist zur Zeit bei den Pensionskassen der Kantone Basel-Land¹, Jura, Genf, Waadt, Tessin, Freiburg und Neuenburg konkret geplant.

Nachdem die Eidgenössischen Räte die entsprechende Gesetzesrevision im Dezember 2006 verabschiedet haben, wird auch PUBLICA (Pensionskasse des Bundes) im Jahr 2008 zum Beitragsprimat wechseln.

Diesen Schritt bereits vollzogen oder jedenfalls beschlossen haben die Pensionskassen verschiedener ehemaliger Regiebetriebe des Bundes (Swisscom, Post, SBB, RUG).

¹ Die Basellandschaftliche Pensionskasse bietet den angeschlossenen Arbeitgebern ab 2008 alternative Vorsorgeprodukte im Beitragsprimat an.

8 Vor- und Nachteile einer Änderung des Vorsorgesystems bei BPK und BLVK sowie Risiken der heutigen Lösung

Das heutige Vorsorgesystem der BPK und der BLVK ist beim Personal etabliert, weist jedoch verschiedene Nachteile und Schwachstellen auf (siehe dazu die Übersicht in Kapitel 4 und die Erläuterungen in **Anhang K**). Es gilt deshalb, die Situation zu analysieren und die Vor- und Nachteile eines Systemwechsels transparent darzustellen.

8.1 Gründe, die für einen Wechsel zum Beitragsprimat sprechen

- Der Kapitalbildungsprozess im Beitragsprimat ist transparent und verständlich.
- Der Arbeitgeberbeitrag kommt von Anfang an individuell dem einzelnen Versicherten zu Gute (Abbau von Solidaritäten).
- Je nach gewählter Lösung trägt der Zinseffekt stärker zur Kapitalbildung bei, was die Belastung durch Beitragszahlungen vermindern kann.
- Die finanziellen Chancen der Vermögensanlagen können besser von den Versicherten genutzt werden.
- Der Vorsorgeplan ermöglicht mehr Flexibilität bei wechselnden Pensen, flexiblen Arbeitsformen, Erwerbsunterbrüchen etc., was personalpolitisch von Vorteil ist.
- Die Kosten für den Arbeitgeber sind vorhersehbar und planbar.

8.2 Gründe, die gegen einen Primatwechsel sprechen

- Die heutige Transparenz bei den Leistungen ist höher.
- Das Risiko der Vermögensanlagen geht stärker als heute auf die Versicherten über.
- Das Risiko nach einem Primatwechsel bei einer Kasse in Unterdeckung: Obschon die Sanierungsmassnahmen weitergeführt werden müssen, muss aufgrund des tieferen Anlagevermögens ein entsprechend höherer Anlageertrag erzielt werden. Wird dieser nicht erreicht, muss der Arbeitgeber die fehlenden Mittel einschiessen oder das Sparkapital der Versicherten wird mit tieferen Sätzen verzinst, was zu Leistungskürzungen führt.
- Mögliche Leistungskürzungen bei Senkung des Umwandlungssatzes (ohne Zusatzfinanzierung bzw. Garantien).
- Das Risiko eines Leistungsabbaus, falls für die Finanzierung der Übergangsregelungen des Systemwechsels ungenügende Mittel zur Verfügung stehen.
- Jede Änderung bringt „Gewinner“ und „Verlierer“. Beim Personal kann Unruhe entstehen.

Die Nachteile des reinen Beitragsprimats könnten durch verschiedene Massnahmen abgeschwächt oder gar völlig aufgehoben werden:

- Im heutigen Mischsystem – vorbehaltlich der Sanierung der BLVK – wird sowohl das Anlage- als auch das Versicherungsrisiko von den Kassen getragen. Auch im Beitragsprimat könnten das Anlagerisiko mittels einer Zinsgarantie von 4 Prozent und die Kosten der Deckung der Versicherungsrisiken von den Kassen getragen werden, sofern kostendeckende Beiträge vorgesehen sind.
- Die Transparenz in den Leistungen kann durch eine gezielte, einfach verständliche Information an die Versicherten verbessert werden.
- Die Abschwächung von Leistungseinbussen beim Übergang kann durch die Definition von Übergangsbestimmungen erfolgen. Solche Bestimmungen können die im heutigen System versprochenen Renten teilweise oder vollständig garantieren. Die Überführung vom Leistungs- ins Beitragsprimat würde in diesem Fall einmalige Übergangskosten verursachen.

Nachteile bei einem Übergang zu einem Beitragsprimat sind die einmaligen Kosten und der administrative Mehraufwand bei der Umsetzung des Systemwechsels.

8.3 Risiken bei einem Beibehalt der heutigen Systeme von BPK und BLVK

Gewichtige Faktoren, die auf das System der beruflichen Vorsorge einwirken, sind die *Kapitalerträge, die Lohnerhöhungen und die Lebenserwartung der Versicherten*. Auf Grund der Logik der beiden Primare wirken sich diese Einflüsse unterschiedlich aus: Im Leistungsprimat beeinflussen sie die Finanzierung und die Höhe der Beiträge, im Beitragsprimat die Höhe der Leistungen. Bei zunehmender Lebenserwartung muss im Leistungsprimat ein höheres Kapital bereitgestellt werden, um die zugesicherte Altersrente zu finanzieren, was eine Beitragserhöhung zur Folge hat. Im Beitragsprimat kann die steigende Lebenserwartung entweder durch eine Senkung des Umwandlungssatzes und somit durch eine Leistungskürzung oder ebenfalls mit einer Erhöhung des Kapitals (Kostenerhöhung) aufgefangen werden.

Zusammenfassend kann von folgenden Schwächen der heutigen, kollektiv finanzierten Lösung gesprochen werden:

- Die Risiken ungenügender Kapitalerträge sowie die Kosten grosser Lohnerhöhungen und steigender Lebenserwartung müssen finanziert werden.
- Die Schwierigkeiten einer langfristigen Prognostizierung und Planung der Kosten für den Arbeitgeber
- Die schwierige Nachvollziehbarkeit im Aufbau des Alterskapitals der Versicherten
- Die in verschiedener Form bestehenden und häufig nur schwer erkennbaren Solidaritätswirkungen
- Der teilweise hohe Administrations- und Erklärungsaufwand
- Die mangelnde Flexibilität und die Trägheit des kollektiv finanzierten Leistungsprimats gegenüber neuen, individuellen Arbeitsmodellen.

Eine Reduktion dieser Schwächen könnte mit Verbesserungen und Optimierungen der bestehenden Vorsorgesysteme von BPK und BLVK angegangen werden.

8.4 Individuell finanziertes Leistungsprimat als Alternative zum heutigen System?

Wie bereits in Kapitel 4 erwähnt, kann ein Leistungsprimat auch mit einer individuellen Finanzierung geführt werden. Dieses System wurde im Rahmen der bisherigen Projektarbeiten nicht näher geprüft. Der Vollständigkeit halber werden hier einige Aussagen zu diesem System gemacht:

Im individuell finanzierten Leistungsprimat sieht das Vorsorgereglement nebst den garantierten Leistungen ebenfalls die dem Versicherten in seinem individuellen Sparkonto jährlich gutzuschreibenden Sparbeiträge vor. Die Risikoleistungen werden, wie in den anderen Vorsorgesystemen, im Rentenwertumlageverfahren finanziert.

Da - im Gegensatz zum individuell finanzierten Beitragsprimat - hier die Leistungen garantiert sind, muss das jeweils Ende Jahr durch Beiträge und effektiv gutgeschriebene Zinsen gesparte Kapital mit so genannten Zusatzbeiträgen gespeist werden, wenn der Wert der erworbenen Leistungsgarantie am Ende des Jahres höher ist als das effektiv gesparte Kapital. Bei der Pensionierung hat der Versicherte Anspruch auf den höheren Wert zwischen der Altersrente, wie sie auf Grund des gesparten Kapitals ermittelt wird, und der gemäss Leistungsprimat garantierten Rentenleistung.

Im Prinzip werden die allfälligen Zusatzbeiträge von der Vorsorgeeinrichtung aus ihren „Gewinnquellen“ bezahlt. Damit die Vorsorgeeinrichtung aber (nebst allfälliger noch nicht verwendeter Vermögenserträge) über derartige Gewinnquellen zur Finanzierung von Zusatzbeiträgen verfügt, müssen in den reglementarischen Risikoprämien so genannte „Solidaritätsprämien“ eingerechnet werden. Werden diese Solidaritätsprämien von Arbeitgeber und Arbeitnehmern bezahlt, entstehen wiederum die bereits früher erwähnten „unerwünschten Querfinanzierungen“. In der Praxis werden daher in einem individuell finanzierten Leistungsprimat die Solidaritätsprämien nur vom Arbeitgeber entrichtet.

Dieser Finanzierungsmechanismus bedeutet, dass das individuell finanzierte Leistungsprimat hinsichtlich der Leistungen das beste aller Systeme ist, da es, je nach Verlauf der Lohnkarriere, die besseren Leistungen aus den beiden Primaten gewährt. Seitens der Finanzierung hingegen ist das individuell finanzierte Leistungsprimat das teuerste aller Systeme, da hier - im Gegensatz zum kollektiv finanzierten Leistungsprimat - keine versicherungstechnischen Gewinne realisiert werden können. Auch ohne detaillierte Berechnungen vorzunehmen, kann ausgesagt werden, dass beim individuell finanzierten Leistungsprimat im Vergleich zu den anderen, in diesem Bericht dargestellten Modellen sowie den heutigen Lösungen bei der BLVK und BPK höhere Kosten entstehen würden.

Das individuell finanzierte Leistungsprimat ist zwar viel transparenter als das kollektiv finanzierte Leistungsprimat, verlangt jedoch die gleichzeitige Verwaltung eines

Leistungs- und eines Beitragsprimats, was zu einem höheren Verwaltungsaufwand führt. Dieser wäre von den Kassen mit neuen Informatiksystemen zu bewältigen.

8.5 Fazit

Die bisherigen Ausführungen zeigen, dass den verschiedenen Vorteilen eines Primatwechsels auch klare Nachteile gegenüberstehen. Für den Regierungsrat sind deshalb folgende Voraussetzungen für einen Wechsel zwingend:

- Das Beitragsprimat bringt für die Versicherten wie für die Arbeitgeber mehrheitlich Vorteile.
- Der bestehenden finanziellen Situation von BPK und BLVK muss mit geeigneten Massnahmen Rechnung getragen werden, wobei v. a. der Aspekt der Unterdeckung der BLVK berücksichtigt werden muss. Zum Zeitpunkt eines Systemwechsels sollte die BLVK ausfinanziert sein, ansonsten drohen die Übergangsregelungen zur Besitzstandswahrung ihre Funktion nicht zu erfüllen oder der Kanton hätte die zusätzlich benötigte Finanzierung bei ungenügendem Anlageertrag zu übernehmen.
- Ein Systemwechsel darf keine Sparmassnahme darstellen.
- Übergangsregelungen schaffen faire und einhaltbare Bedingungen für die von der Umstellung Betroffenen.

Ferner steht für den Regierungsrat fest, dass auch ohne Primatwechsel die Systeme von BPK und BLVK als Mischformen von Leistungs- und Beitragsprimat im Rahmen des gegebenen Grundkonzepts insoweit auf mögliche Veränderungen geprüft werden müssten, dass die meisten der erwähnten Mängel behoben werden könnten.

9 Modelle eines möglichen Beitragsprimats

9.1 Allgemeine Angaben / Vorbemerkungen zu den einzelnen Modellen

Im Rahmen der Projektarbeiten und der aufgestellten Arbeitshypothesen wurden **vier Modelle eines möglichen künftigen Beitragsprimats** entwickelt. Für diese vier Modelle wurden Annahmen zu wichtigen Parametern getroffen (vgl. Kapitel 9.2 und 9.3). Anhand der angenommenen Parameter wurden für jedes Modell Analysen und Berechnungen vorgenommen. Diese **basieren auf den effektiven Versichertenbeständen der BPK und der BLVK per 31. Dezember 2006** und sollen es ermöglichen, substantielle Aussagen zu den für die Entscheidungsfindung relevanten Fragen zu machen und spezifische Vergleiche mit der heutigen Vorsorgesituation anzustellen. Diese Berechnungen erlauben es, die Wirkungen der einzelnen Modelle global und auch in Bezug auf Einkommens- und Alterskategorien (vgl. insbesondere Kapitel 9.4 und 11.2 sowie **Anhänge H und I**) auf einem Konkretisierungsniveau zu beurteilen, welches sich für die bevorstehende politische Diskussion der Thematik als ausreichend erweist. Modellhochrechnungen über mögliche, künftige Leistungen beinhalten aber immer Unsicherheiten, wie z. B. die Annahmen über künftige Zins- und Lohnentwicklungen; sie sind insofern zu relativieren.

Gewisse Einzelheiten der Ausgestaltung eines künftigen Vorsorgeplans wurden noch nicht festgelegt (z. B. die Anspruchsbedingungen für eine Partnerrente, die Ausgestaltung allfälliger Überbrückungsrenten oder der Kapitalbezug der Altersleistungen). Ebenfalls noch nicht im Detail definiert sind mögliche Ergänzungen der Modelle, wie beispielsweise die Vorfinanzierung von Rentenkürzungen bei vorzeitigem Rücktritt. Für die erstellten Berechnungen wurden für alle noch nicht definierten Details die heutigen Definitionen unverändert übernommen. Es muss somit darauf hingewiesen werden, dass die **detaillierten Auswirkungen** der Modelle noch **nicht in einer abschliessenden Weise** dargestellt werden können und es zur Zeit insbesondere auch noch nicht möglich ist, definitive Aussagen zu den künftigen Vorsorgeverhältnissen jeder einzelnen versicherten Person zu machen.

Jedes der vier ausgearbeiteten Modelle erfüllt grundsätzlich bzw. weitgehend die neun Arbeitshypothesen (vgl. Kapitel 2.3 und **Anhang D**), jedoch mit unterschiedlichen Prioritäten und Ausprägungen.

Weil davon auszugehen ist, dass ein allfälliger **Primatwechsel nur mit flankierenden Massnahmen in der Übergangsphase** (d. h. mit dem einmaligen Einsatz finanzieller Mittel zur Abfederung der Wirkungen des Systemwechsels) möglich sein wird, werden bei jedem Modell auch die entsprechenden, einmaligen Übergangskosten ausgewiesen. Diese fallen in unterschiedlicher Höhe aus und hängen auch davon ab, ob die Übergangskosten mit der sog. „statischen“ und der sog. „dynamischen“ Berechnungsweise (vgl. zu den beiden Begriffen die Erklärungen in Kapitel 11.3 und zu den Resultaten der Berechnungen **Anhang I**, „Besitzstand“) berechnet werden. Ebenfalls ausgewiesen wird bei jedem Modell die Dauer für die **„Amortisation“ der einmaligen Übergangskosten** eines Systemwechsels (vgl. Kapitel 9.4.2.3).

9.2 Die vier Modelle im Vergleich zur BPK und BLVK

Die wichtigsten angenommenen Parameter der vier Modelle und die Gegenüberstellung mit den heutigen Vorsorgelösungen der BPK und BLVK sind nachstehend zusammengefasst. **Alle Unterschiede** gegenüber einer oder beiden heutigen Vorsorgelösungen sind **fett gedruckt**.

Stichwort	Beschreibung der Leistungen
Primat	Bei BPK, BLVK: Mischform aus Leistungs- und Beitragsprimat. Alters- und Risikoleistungen garantiert. Alle vier Modelle: Mischform aus Leistungs- und Beitragsprimat. Mindestleistung im Invaliditäts- und Todesfall garantiert.
Beginn des Sparprozesses	BPK: Alter 20. BLVK: Alter 25. Alle vier Modelle : Alter 25.
Form der Auszahlung der Altersleistungen	BPK: Maximal 50% in Kapitalform. BLVK: 25% oder 50% in Kapitalform. In allen vier Modellen unverändert übernommen.
Rentenalter	BPK: Alter 63. BLVK: Alter 65. In allen vier Modellen unverändert übernommen.
Vorsorgekapital	BPK und BLVK: Barwert der erworbenen Leistung. Alle vier Modelle: Erworbenes Sparkapital.
Verzinsung (technischer Zinssatz)	Bei BPK, BLVK und in allen vier Modellen: 4%.
Altersrente	BPK: 65% des versicherten Lohns bei 38 Versicherungsjahren. BLVK: 1.625% pro Versicherungsjahr = maximal 65% des versicherten Lohns bei 40 Versicherungsjahren. Alle vier Modelle: Umwandlung des Sparkapitals in eine Rente. Für die Modellrechnungen wurde für BPK und BLVK ein identischer Umwandlungssatz angenommen. Dieser beträgt <ul style="list-style-type: none"> • 6,8% mit Rücktrittsalter 65, • 6,65% mit Rücktrittsalter 64, • 6,5% mit Rücktrittsalter 63, • 6,35% mit Rücktrittsalter 62 usw. Dass der Umwandlungssatz deshalb für die BPK mit 6,5% und für die BLVK mit 6,8% unterschiedlich ausgewiesen wird, entspricht der Ausgestaltung der heutigen Vorsorgepläne der beiden Kassen, welche auf ein unterschiedliches Rücktrittsalter ausgerichtet sind (BPK: 63 Jahre; BLVK: 65 Jahre).
Überbrückungsrente	BPK: Ab Pensionierung bis Alter 64 (Frauen) respektive 65 (Männer); zwischen 60% und 90% der maximalen AHV-Rente je nach Zivilstand und bereits bezogenen Renten. Keine Rentenkürzung zur Finanzierung der Überbrückungsrenten (werden kollektiv mit Beiträgen von 0.8% finanziert). BLVK: Ab Pensionierung bis Alter 64 (Frauen) respektive 65 (Männer); je

	nach Wahl des Versicherten 25%, 50%, 75% oder 100% der maximalen AHV-Rente. Finanzierung durch lebenslängliche Kürzung der Altersrente. In allen vier Modellen unverändert übernommen.
Invaliditätsbegriff und Invaliditätsgrad	Bei BPK, BLVK und in allen vier Modellen: Definition der eidgenössischen Invalidenversicherung.
Invalidenrente	BPK und BLVK: entspricht der im Alter von 65 Jahren versicherten Altersrente. Alle vier Modelle: gleich hoch wie die Altersrente, jedoch mindestens 50% und maximal 65% des versicherten Lohnes.
Invaliditätsbegriff und Invaliditätsgrad	Bei BPK, BLVK und in allen vier Modellen: Definition der eidgenössischen Invalidenversicherung.
Invalidenrente	BPK und BLVK: entspricht der im Alter von 65 Jahren versicherten Altersrente. Alle vier Modelle: gleich hoch wie die Altersrente, jedoch mindestens 50% und maximal 65% des versicherten Lohnes.
Anspruch auf Leistungen im Todesfall	BPK und BLVK: Ehegatten. In allen vier Modellen Partnerrente vorgesehen. Details sind noch zu definieren.
Ehegatten- respektive Partnerrente	BPK: 40/65 der versicherten Invalidenrente. BLVK: 40% des versicherten Lohnes. Alle vier Modelle: zwischen 60% und 70% der Invalidenrente.
Leistungen für nicht Rentenberechtigte	BPK und BLVK: Kapitalabfindung von 3 Jahresrenten für Ehegatten, die keinen Anspruch auf Rente haben. Keine Leistungen für nicht verheiratete Versicherte. Alle vier Modelle: Todesfallkapital (mindestens das persönlich finanzierte Sparkapital) vorgesehen. Details sind noch zu definieren.
Kinderrenten	BPK: 10/65 der jeweiligen Basisrente. BLVK: 10% des versicherten Lohnes. Alle vier Modelle: 20% der Basisrente.
Grundlohn	BPK und BLVK: AHV-Lohn ohne variable Lohnteile. Alle vier Modelle: AHV-Lohn mit variablen Lohnteilen.
Koordinationsabzug	BPK und BLVK: 6% des Grundlohnes + Fixbetrag von 22'980 (Stand 2006) Alle vier Modelle: 30% des Grundlohnes, höchstens aber BVG-Koordinationsabzug (23'205 Franken im Jahr 2007).
Versicherter Lohn	Bei BPK, BLVK und in allen vier Modellen: Grundlohn minus Koordinationsabzug.

Ordentliche Beiträge	<p>BPK: 18% des versicherten Lohnes für die Alters-, Invaliden- und Todesfallleistungen.</p> <p>BLVK: 14.2% des versicherten Lohnes für die Altersleistungen + 6.8% des versicherten Lohnes für die Risikoleistungen.</p> <p>Alle vier Modelle: Risikobeiträge von 4% des versicherten Lohnes (zusätzlich jeweils als Variante BLVK 2 mit 6.8% gerechnet und dokumentiert; vgl. Kapitel 9.3.4 und 9.4.2).</p>																																																												
	<p>Sparbeiträge der vier Modelle (in % des versicherten Lohnes)</p> <table border="1" data-bbox="491 526 1401 913"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Alter</th> <th rowspan="2">Modell 1</th> <th rowspan="2">Modell 2</th> <th colspan="2">Modell 3a</th> <th colspan="2">Modell 3b</th> </tr> <tr> <th>Obligatorisch</th> <th>Freiwillig1)</th> <th>Obligatorisch</th> <th>Freiwillig1)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>25-29</td> <td>9%</td> <td>7%</td> <td>12%</td> <td>6%</td> <td>8%</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td>30-34</td> <td>11.5%</td> <td>7%</td> <td>12%</td> <td>6%</td> <td>9%</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td>35-39</td> <td>14%</td> <td>10%</td> <td>12%</td> <td>6%</td> <td>10%</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td>40-44</td> <td>19%</td> <td>10%</td> <td>12%</td> <td>6%</td> <td>12%</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td>45-49</td> <td>21.5%</td> <td>16%</td> <td>12%</td> <td>6%</td> <td>14%</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td>50-54</td> <td>24%</td> <td>16%</td> <td>12%</td> <td>6%</td> <td>16%</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td>Ab 55</td> <td>24%</td> <td>20%</td> <td>12%</td> <td>6%</td> <td>18%</td> <td>6%</td> </tr> </tbody> </table> <p>1) Für die Modellberechnungen wurden insgesamt 6% freiwillige Beiträge vorgesehen (2% Versicherte, 4% Arbeitgeber). Andere Sätze für den Versicherten sind möglich.</p>	Alter	Modell 1	Modell 2	Modell 3a		Modell 3b		Obligatorisch	Freiwillig1)	Obligatorisch	Freiwillig1)	25-29	9%	7%	12%	6%	8%	6%	30-34	11.5%	7%	12%	6%	9%	6%	35-39	14%	10%	12%	6%	10%	6%	40-44	19%	10%	12%	6%	12%	6%	45-49	21.5%	16%	12%	6%	14%	6%	50-54	24%	16%	12%	6%	16%	6%	Ab 55	24%	20%	12%	6%	18%	6%
Alter	Modell 1				Modell 2	Modell 3a		Modell 3b																																																					
		Obligatorisch	Freiwillig1)	Obligatorisch		Freiwillig1)																																																							
25-29	9%	7%	12%	6%	8%	6%																																																							
30-34	11.5%	7%	12%	6%	9%	6%																																																							
35-39	14%	10%	12%	6%	10%	6%																																																							
40-44	19%	10%	12%	6%	12%	6%																																																							
45-49	21.5%	16%	12%	6%	14%	6%																																																							
50-54	24%	16%	12%	6%	16%	6%																																																							
Ab 55	24%	20%	12%	6%	18%	6%																																																							
Lohnerhöhungsbeiträge	<p>BPK:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aktuell: 100% der individuellen Erhöhung plus 220% jeder generellen Erhöhung. ▪ Neue Regelung ab 2008: Bei jeder Erhöhung <u>Arbeitgeberbeitrag</u> von 180% respektive ab Alter 60 von 250% und altersabhängiger <u>Arbeitnehmerbeitrag</u> zwischen 40% bis 100% respektive ab Alter 60 von 250% der Erhöhung. <p>BLVK: Je nach Alter zwischen 5.6% und 1052.71% der Lohnerhöhung.</p> <p>Modelle 1, 3a und 3b: Keine Lohnerhöhungsbeiträge Modelle 2: zwischen 130% und 800% der Erhöhung</p>																																																												
Andere Beiträge	<p>BPK: 0.8% des versicherten Lohnes für die Finanzierung der Überbrückungsrenten.</p> <p>BLVK: Sanierungsbeitrag von 5.15% des versicherten Lohnes.</p> <p>Alle vier Modelle: Unveränderte Übernahme der Finanzierung von 0.8% für die Überbrückungsrenten der BPK. Integration der gleichen Annahme für die BLVK.</p>																																																												
Einkäufe	<p>BPK: Rückkauf auf Alter 20 möglich. Keine Vorfinanzierung für die vorzeitige Pensionierung.</p> <p>BLVK: Rückkauf auf Alter 25 möglich. Keine Vorfinanzierung für die vorzeitige Pensionierung.</p> <p>Alle vier Modelle: Einkauf bis zum maximalen Rentenziel zwischen 1. und 2. Säule von 85% des Grundlohnes. Vorfinanzierung für die vorzeitige Pensionierung kostenneutral vorgesehen.</p>																																																												

Indexierung	BPK und BLVK: Freiwillig, wenn es die finanzielle Lage zulässt. In allen vier Modellen unverändert übernommen.
Andere Regelungen	Koordination, Überversicherung, freiwillige und externe Versicherung in allen vier Modellen unverändert übernommen.

9.3 Für alle vier Modelle berücksichtigte weitere Parameter

9.3.1 Annahme der künftigen Lohnerhöhungen

Den Berechnungen liegt die Annahme zu Grunde, dass sich die Löhne aller Versicherten inskünftig um durchschnittlich 2 Prozent pro Jahr erhöhen werden. Modellmässig ist dies das einzig mögliche Vorgehen – dieser Durchschnittswert wird aber selbstverständlich nicht der individuellen Situation eines jeden einzelnen Versicherten in jedem Jahr entsprechen.

Die Annahme einer jährlichen Lohnerhöhung von 2 Prozent wurde auf Grund der effektiven Verhältnisse der Jahre 1990 - 2007 getroffen:

- In den 18 Jahren zwischen 1990 und 2007 erhöhten sich die Gehälter des Kantonspersonals um insgesamt 43,57 Prozent (Teuerungsausgleich und individueller Lohnaufstieg) bzw. um durchschnittlich 2,42 Prozent pro Jahr. Dieser Wert wird einerseits dadurch beeinflusst, dass sich das Lohnsummenwachstum in den frühen 1990er-Jahren auf Grund einer hohen Teuerung überdurchschnittlich entwickelte und mehrmals auf 6 und mehr Prozent belief (1990: 6,55 Prozent, 1991: 7,7 Prozent, 1992: 6 Prozent).
- Andererseits betrug das Lohnsummenwachstum in den letzten 10 Jahren (1998 – 2007) insgesamt 13,62 Prozent bzw. 1,36 Prozent pro Jahr. Dieser Wert ist auf die vergleichsweise geringe Teuerung sowie auf den Beschluss des Grossen Rates, das Lohnsummenwachstum für die Jahre 2003 bis 2006 auf jeweils 1 Prozent zu beschränken, zurückzuführen.

Unter diesen Umständen erscheint es als realistisch, längerfristig von jährlichen Lohnerhöhungen von 2 Prozent auszugehen.

9.3.2 Zinssatz

Aus dem Planvergleich in Kapitel 9.2. ist ersichtlich, dass die BPK und die BLVK zurzeit einen technischen Zins von 4 Prozent pro Jahr verwenden und somit von der Annahme ausgehen, dass die langfristigen, künftigen Vermögenserträge mit einer vernünftigen Marge über 4 Prozent liegen werden.

In beiden Primaten bestimmt der technische Zins unter anderem jenen Teil der Finanzierung der Altersleistungen, der von den Erträgen aus der Vermögensanlage übernommen werden muss. Im **reinen Leistungsprimat** müssen ungenügende Vermögenserträge (hier bei Renditen unter 4 Prozent) zwingend durch Beiträge ersetzt wer-

den (Erhöhung der Kosten). Im **reinen Beitragsprimat** hingegen kann diesfalls die Verzinsung der Sparkapitalien der effektiven Vermögensrendite (keine Verzinsung unter 0 Prozent) angepasst werden (Senkung der Leistungen).

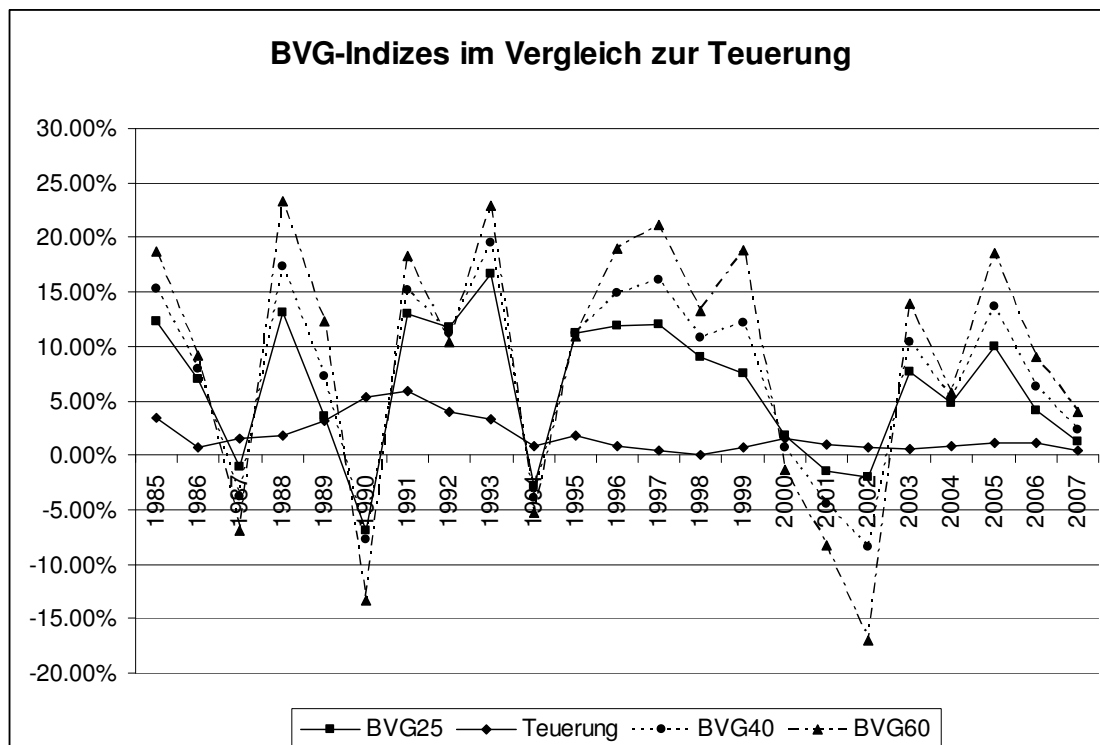
Da sowohl bei der BPK als auch bei der BLVK die Beiträge gesetzlich bzw. reglementarisch festgelegt sind, werden **fehlende Vermögenserträge nicht durch ordentliche Beiträge ersetzt**. Diese müssen stattdessen von den Kassen übernommen werden.

Die Vergleichbarkeit der hier für ein allfälliges Beitragsprimat definierten Modelle mit den heutigen Mischsystemen darf somit nicht mit einer Veränderung des technischen Zinses verfälscht werden. In allen vier Modellen wird daher mit einem technischen Zins von 4 Prozent gerechnet und die Sparkapitalien der Versicherten werden in den Modellrechnungen jährlich **mit 4 Prozent verzinst**.

Damit die Arbeitshypothese 4 („Verschlechterungen der Vorsorgelösung insgesamt vermeiden“) erfüllt wird, müssen die Kassen

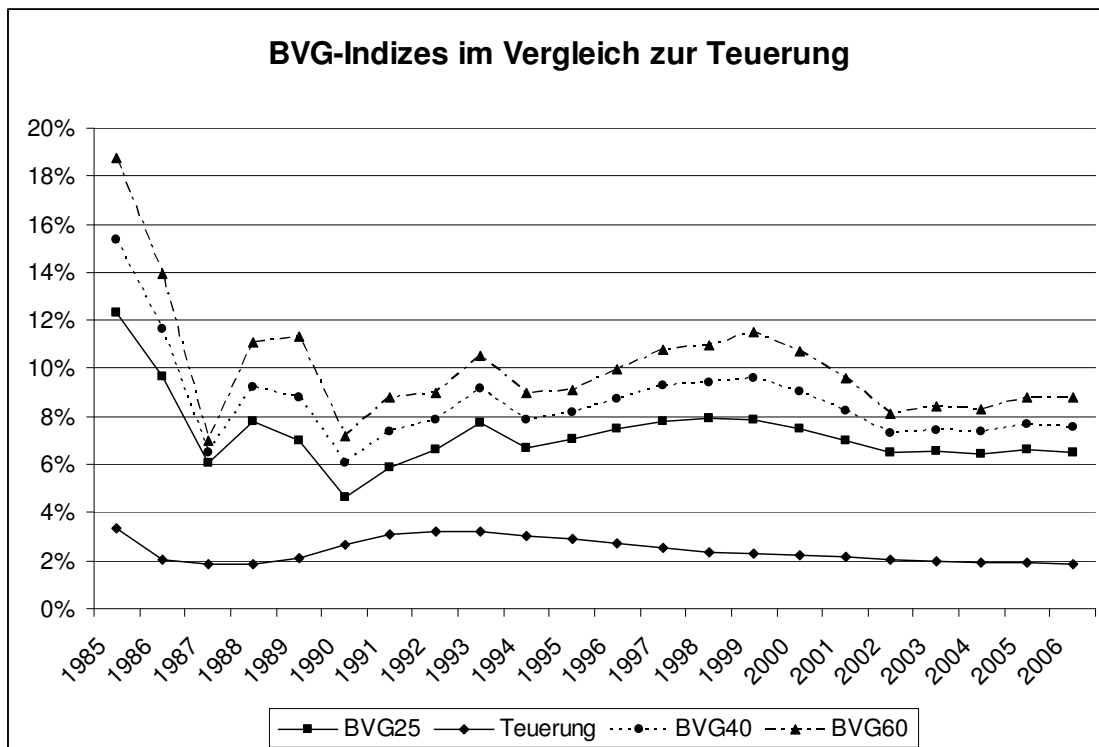
- bei einer jährlich der tatsächlichen Vermögensrendite angepassten und somit schwankenden Verzinsung **einen langfristigen Durchschnitt von 4 Prozent garantieren (wie dies heute der Fall ist) oder**
- eine jährliche Zinsgutschrift von 4 Prozent garantieren.

Bei einer angenommenen Lohnerhöhung von 2 Prozent und einer Verzinsung von 4 Prozent ergibt sich eine Realverzinsung von 2 Prozent. Dass diese Annahme auch mit den statistischen Werten aus der Vergangenheit übereinstimmt, zeigen die zwei folgenden Grafiken:



(BVG25 = Aktienanteil von 25%; BVG40 = Aktienanteil von 40%; BVG60 = Aktienanteil von 60%)

In der folgenden Grafik werden die jeweiligen Durchschnittsrenditen gemäss den drei BVG-Indizes seit 1985 gezeigt und der jeweiligen durchschnittlichen Teuerung seit dem gleichen Datum gegenüber gestellt.



Aus dieser Grafik ist klar ersichtlich, dass die durchschnittliche Realverzinsung seit 1985 nie unter 2 Prozent gesunken ist (kleinster Wert Ende 1991: 2,74 Prozent). Modellrechnungen mit einer tieferen Realverzinsung wären folglich völlig praxisfremd (z. B. Lohnerhöhung von 3 Prozent bei einer Verzinsung von 4 Prozent).

9.3.3 Umwandlungssatz

Seiner Definition entsprechend bestimmt der Umwandlungssatz den Kapitalwert für einen Rentenfranken. Bei gleichen technischen Grundlagen mit gleichem technischem Zinssatz ist der Kapitalwert in beiden Primaten identisch.

Die vier Modelle gehen daher von den mit den heutigen technischen Grundlagen berechneten Umwandlungssätzen aus (Sätze siehe Beschreibung der Pläne in Kapitel 9.2, „Altersrenten“).

Eine Simulation mit einer Senkung (oder Erhöhung) der Umwandlungssätze käme einer Änderung der heute verwendeten technischen Grundlagen gleich und würde die Vergleichbarkeit der vier Modelle mit den heutigen Vorsorgelösungen verunmöglichen. Alle vier Modelle gehen somit von der Annahme aus, dass die Versicherungsrisiken von den Kassen übernommen werden.

9.3.4 Risikobeiträge

Die unterschiedlichen Auswirkungen der vier Modelle auf die künftigen Beiträge bei BLVK und BPK sind insbesondere damit zu erklären, dass in den **heutigen ordentli-**

chen Beiträgen der BLVK ein vergleichsweise hoher Anteil (6,8 Prozent des versicherten Verdiensts) für die **Finanzierung der Risikoleistungen** (Leistungen bei Tod und Invalidität) enthalten sind.

Für die **vorliegenden Modellberechnungen** wurde demgegenüber für BPK und BLVK zunächst ein praktisch identischer Risikobeitrag von jeweils rund 4 Prozent des versicherten Verdiensts angenommen. Dieses Vorgehen dient einerseits der Vergleichbarkeit der Auswirkungen der einzelnen Modelle für BPK und BLVK, erschien andererseits aber auch deshalb als gerechtfertigt, weil die versicherungstechnischen Berechnungen von BPK und BLVK grundsätzlich auf denselben technischen Grundlagen („EVK 2000“) beruhen. Die BLVK hat diese aber angesichts „*der beobachteten höheren Lebenserwartung des Rentnerbestandes der BLVK*“ angepasst und der reduzierten Sterbewahrscheinlichkeit mit der Bilanzierung entsprechend angepasster Deckungskapitalien Rechnung getragen. „*Diese Massnahme bewirkt eine Zunahme des Vorsorgekapitals der aktiven Versicherten um rund 8 % und eine Zunahme des Vorsorgekapitals der Rentner um rund 9 %*“ (Jahresbericht 2006 der BLVK, S. 23).

Ob, wann und in welchem Ausmass die BLVK ihre Risikobeiträge inskünftig reduzieren wird, ist offen. Damit für die Auswirkungen der Modelle und deren Würdigung vollständige Transparenz besteht, werden in den Modellen und in der Zusammenfassung ihrer Auswirkungen nunmehr jeweils 2 Varianten ausgewiesen (vgl. Tabelle in Kapitel 9.4.2 und für Einzelheiten auch die beiden BLVK-Tabellen in **Anhang I**):

- **Variante 1:** mit Risikobeitrag von rund 4 Prozent des versicherten Lohns (bzw. rund 3 Prozent des AHV-Lohns)
- **Variante 2:** mit dem bisherigen Risikobeitrag von 6,8 Prozent des versicherten Lohns (bzw. rund 5,1 Prozent des AHV-Lohns)

Mit diesen jeweils in zwei Varianten dargestellten Resultaten der Modellberechnungen ist hinsichtlich eines allfälligen Entscheids der BLVK über die Höhe ihrer Risikobeiträge nichts präjudiziert.

9.3.5 Finanzierung der Verdiensterhöhungen bei der BPK

Wie bereits in der Planbeschreibung (Kapitel 9.2 am Ende) aufgeführt, sind bei der BPK bei Lohnerhöhungen jeweils Verdiensterhöhungsbeiträge zu entrichten, die zurzeit linear erhoben werden. Nach Inkrafttreten der vom Grossen Rat im Juni 2007 verabschiedeten Teilrevision des BPK-Gesetzes werden ab 1. Januar 2008 nach Alter gestaffelte Arbeitnehmerbeiträge zwischen 40 Prozent (bis Alter 44) und 250 Prozent (ab Alter 60) erhoben; der Arbeitgeberbeitrag beträgt konstant 180 Prozent (bzw. 250 Prozent ab Alter 60) jeder Erhöhung. Diese Veränderung hat zur Folge, dass sich die Summe der Verdiensterhöhungsbeiträge pro 1 Prozent Lohnsummenwachstum um rund 16 Millionen Franken erhöht. Auf der Basis angenommener jährlicher Lohnerhöhungen von durchschnittlich 2 Prozent fliessen der BPK dadurch **jährlich zusätzliche Beiträge von rund 32 Millionen Franken** zu. Um möglichst realistische Referenzwerte verwenden zu können, wurde diese Veränderung bei der Erläuterung der einzelnen Modelle sowie in der Zusammenfassung der Resultate jeweils **bereits berücksichtigt**.

9.3.6 Integration der Finanzierung für die Überbrückungsrenten

Wie bereits erwähnt (Kapitel 9.2 am Ende), erhebt die BPK heute kollektiv Beiträge von 0.8 Prozent der versicherten Löhne zur Finanzierung der Überbrückungsrenten bei vorzeitigem Rücktritt.

Damit die Vergleichbarkeit zwischen den vier Modellen und den heutigen Lösungen gegeben ist, wird diese Finanzierung unverändert in jedem Modell übernommen. Da im Modell 2 die heute für die BPK bestehende Zusatzfinanzierung für die Überbrückungsrenten auch für die BLVK eingerechnet ist, wird diese Finanzierung für die BLVK ebenfalls in den anderen Modellen integriert. Somit ist in allen vier Modellen ein kollektiv erhobener Beitrag von 0.8 Prozent der heute versicherten Löhne für die Finanzierung von Überbrückungsrenten berücksichtigt.²

Diese Annahme bedeutet jedoch nicht, dass diese Regelung zwingend auf diese Art und Weise übernommen werden muss. Ob und in welcher Ausgestaltung inskünftig Überbrückungsrenten finanziert werden, muss in der Detailgestaltung der künftigen Vorsorgelösung definiert werden.

9.4 Zahlenmässiger Vergleich zwischen BPK / BLVK und den vier Modellen

9.4.1 Erreichbares Vorsorgeziel

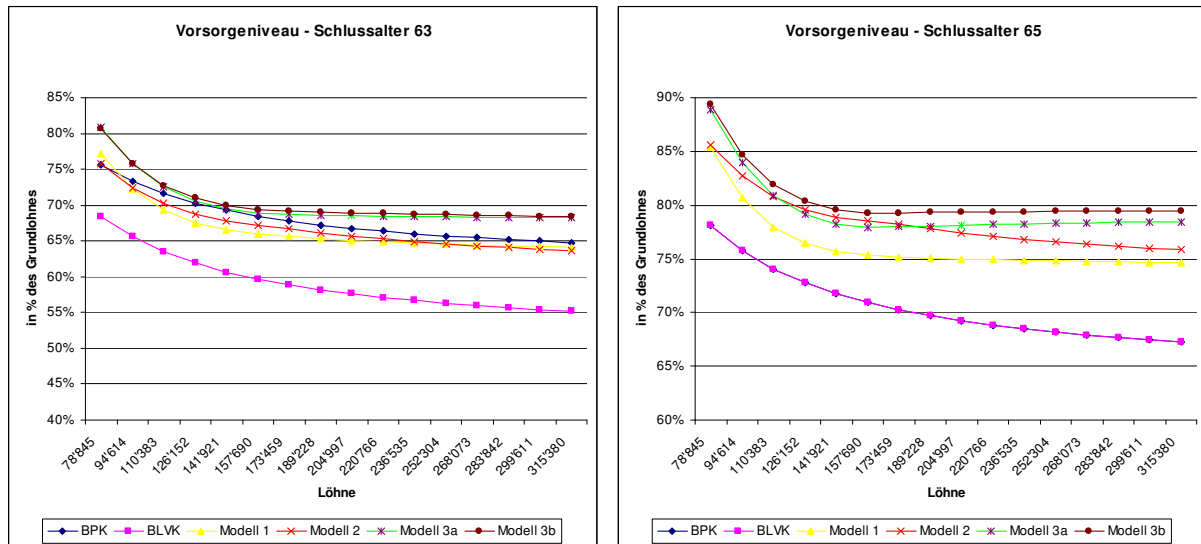
Alle vier Modelle gehen vom gemeinsamen Vorsorgeziel aus, dass die Leistungen der ersten und der zweiten Säule insgesamt 85% des Grundlohnes erreichen. Je nach Höhe des Grundlohnes und Verlauf der Lohnkarriere werden in den heutigen Vorsorgelösungen und in den vier Modellen unterschiedliche Vorsorgeziele erreicht.

Die Vorsorgeniveaus wurden für die heutigen Kassen sowie für die vier Modelle mit folgendem Beispiel gerechnet:

- Löhne: jeweils im Alter 40: 50'000 Franken, 60'000 Franken usw. bis 200'000 Franken, in Schritten von 10'000 Franken; jährliche Lohnerhöhung von 2 Prozent
- Jährliche Verzinsung in allen vier Modellen: 4 Prozent
- Eingerechnete AHV-Rente: 1.04 Prozent der AHV-Minimalrente + 16 Prozent des Lohnes, im Maximum 26'520 Franken.
- Schlussalter für beide Kassen: 63

Die erste Grafik zeigt das jeweilige Vorsorgeniveau anhand dieser Annahmen. Die zweite Grafik zeigt das Vorsorgeniveau mit den gleichen Berechnungen, jedoch im Schlussalter 65. Bei dieser Grafik ist das Vorsorgeziel der BPK und der BLVK identisch (65 Prozent des versicherten Lohnes plus AHV-Rente).

² Eine Realisierung dieser modellmässigen Festlegung würde bei der BLVK eine Rückkehr zur früheren Finanzierungsregelung für die Überbrückungsrenten (mit den entsprechenden Solidaritätseffekten) bedeuten (gemäss Art. 11 Abs. 2 und Art. 52 BLVKG haben BLVK-Versicherte, welche eine Überbrückungsrente erstmals nach dem 1. August 2009 beziehen, diese zurück zu zahlen. Die Rückzahlung erfolgt gemäss Art. 28 Abs. 1 des BLVK-Vorsorgereglements in Form einer lebenslänglichen Kürzung der Altersrente der BLVK).



Diese beiden Grafiken zeigen, dass die maximal erreichbaren Renten von AHV und Pensionskasse bei einer vollen Versicherungsdauer je nach Lohn, Modell und Schlussalter unterschiedlich sind:

- Im Schlussalter 63 sind die Modelle 3a und 3b praktisch deckungsgleich. Die Modelle 1 und 2 weisen geringe Unterschiede zur aktuellen Lösung der BPK (mit geltendem Schlussalter von 63 Jahren) auf. Da die BLVK für die vollen Leistungen bereits heute das Schlussalter 65 vorsieht, weicht das Vorsorgelevel dieser Kasse bei einem angenommenen Schlussalter von 63 Jahren stark von demjenigen der BPK und allen vier Modellen ab.
- Im Schlussalter 65 ist das erreichbare Vorsorgelevel in allen vier Modellen höher als in den heutigen Vorsorgelösungen.

Es muss ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass diese Aussagen nur dann zutreffen, wenn die in den Modellen angenommene Verzinsung von 4 Prozent in der Realität auch erfolgt. Zudem ist darauf hinzuweisen, dass die Modellannahme einer regelmässigen jährlichen Lohnerhöhung in der Praxis wohl kaum zutreffen würde. Da die Annahmen für alle Modelle und für die heutigen Lösungen identisch angewendet wurden, erlaubt der Quervergleich aber eine Gesamteinschätzung der bei allen Vorsorgelösungen maximal erreichbaren Renteneinkommen.

9.4.2 Vergleich heutige Leistungen und Finanzierung BPK und BLVK gegenüber den vier Modellen / einmalige Übergangskosten und Amortisationsdauer

Die hier dargestellten Berechnungen basieren auf folgenden verwendeten Berechnungsparametern:

- Schlussalter: BPK 63, BLVK 65
- Verzinsung der Sparkapitalien: 4 Prozent
- Kosten BPK: inklusive Änderung der Regelung der Verdiensterhöhungsbeiträge per 1. Januar 2008; sie führt im heutigen System bei 2 Prozent Lohnsummenwachstum zu zusätzlichen Beiträgen von rund 32 Millionen Franken (ohne Berücksichtigung dieser Neuerung würde der Beitragssatz der BPK 16,40 Prozent und das Total der Beiträge 348,31 Millionen Franken betragen).

- Kosten BLVK:
 - Variante 1 = Risikobeitrag von rund 4 Prozent (Annahme für Modelle)
 - Variante 2 = heutiger Risikobeitrag von 6,8 Prozent des versicherten Verdienstes
- Kosten Modelle: alle Modelle enthalten für BPK und BLVK Beiträge von 0,8 Prozent des versicherten Verdiensts zur Finanzierung der Überbrückungsrenten
- Amortisationsdauer: Anzahl Jahre für die Amortisation der einmaligen, statisch bzw. dynamisch berechneten Übergangskosten (entspricht dem Total der einmalige Kosten Übergangsregelung für BKP und BLVK, dividiert durch „Jährliche Einsparung Beitragskosten BPK und BLVK total“).

9.4.2.1 Leistungen

Rentenleistung in % der AHV-Löhne	heute	Modell 1	Modell 2	Modell 3a	Modell 3b
BPK					
Altersrenten (Alter 63)	55.09%	57.53%	58.33%	52.54%	56.84%
Invalidenrenten	37.37%	45.84%	44.29%	43.48%	44.50%
Partnerrenten	23.00%	27.50%	29.53%	26.76%	27.39%
BLVK					
Altersrenten (Alter 65)	64.31%	68.54%	71.63%	62.09%	68.06%
Invalidenrenten	42.99%	48.10%	47.14%	46.35%	47.54%
Partnerrenten	26.46%	28.86%	31.43%	28.52%	29.26%

9.4.2.2 Wiederkehrende Beitragskosten

	heute	Modell 1	Modell 2	Modell 3a	Modell 3b
BPK					
Beitragskosten (in % der AHV-Löhne)	17.91%	17.39%	17.07%	15.92%	16.91%
Jährliche Beitragskosten (in Franken)	380'311'237	369'286'192	362'593'048	338'085'086	359'072'794
Jährliche Einsparung Beitragskosten gegenüber heute (in Fr.)	-	11'025'045	17'718'189	42'226'151	21'238'443
BLVK					
Variante 1	heute	Modell 1	Modell 2	Modell 3a	Modell 3b
Beitragskosten (in % der AHV-Löhne)	20.06%	18.18%	17.67%	16.61%	17.92%
Jährliche Beitragskosten (in Franken)	238'091'488	215'709'230	209'736'038	197'102'154	212'660'017
Jährliche Einsparung Beitragskosten gegenüber heute (in Fr.)	-	22'382'258	28'355'450	40'989'338	25'431'471

Variante 2	heute	Modell 1	Modell 2	Modell 3a	Modell 3b
Beitragskosten (in % der AHV-Löhne)	20.06%	20.30%	19.80%	18.70%	20.01%
Jährliche Beitragskosten (in Franken)	238'091'488	240'921'338	234'948'146	221'934'895	237'492'759
Jährliche Einsparung Beitragskosten gegenüber heute (in Fr.)	-	-2'829'850	3'143'342	16'156'593	598'729
Jährliche Beitragskosten BPK und BLVK total					
mit BLVK-Variante 1	618'402'725	584'995'422	572'329'086	535'187'240	571'732'811
mit BLVK-Variante 2	618'402'725	610'207'530	597'541'194	560'019'981	596'565'552

9.4.2.3 Einmalige Uebergangskosten / Amortisationsdauer

Einmalige Kosten Übergangsregelung (in Fr.)	Modell 1	Modell 2	Modell 3a	Modell 3b
BPK				
- statisch	25'744'466	78'694'573	165'897'822	52'405'420
- dynamisch	385'272'802	177'227'332	1'017'280'956	523'231'364
BLVK (Variante 1 und 2)				
- statisch	14'011'509	21'950'015	38'318'032	14'444'215
- dynamisch	223'802'681	57'044'338	577'547'623	269'300'107
Total BPK und BLVK				
- statisch	39'755'975	100'644'587	204'215'855	66'849'634
- dynamisch	609'075'483	234'271'670	1'594'828'579	792'531'472
Jährliche Einsparung Beitragskosten BPK und BLVK total, gegenüber heute (in Fr.)				
mit BLVK-Variante 1	33'407'304	46'073'639	83'215'486	46'669'915
mit BLVK-Variante 2	8'195'195	20'861'531	58'382'744	21'837'173
Amortisationsdauer für Total der Uebergangskosten BPK und BLVK, in Jahren (gerundet auf ein Vierteljahr)				
Statisch, mit jährlicher Einsparung gemäss BLVK-Variante 1	1,25	2,25	2,5	1,5
Statisch, mit jährlicher Einsparung gemäss BLVK-Variante 2	4,75	4,75	3,5	3
Dynamisch, mit jährlicher Einsparung gemäss BLVK-Variante 1	18,25	5	19,25	17
Dynamisch, mit jährlicher Einsparung gemäss BLVK-Variante 2	74,25	11,25	27,25	36,25

9.4.3 Vor- und Nachteile der Modelle

Wie sich die Vor- und Nachteile auf die Versicherten in den verschiedenen Einkommenskategorien und mit unterschiedlichen Berufskarrieren im Einzelnen auswirken können, zeigt eine Reihe von Beispielen im **Anhang H5**.

Generell können zu den einzelnen Modellen folgende Aussagen gemacht werden:

Modell 1

Das Modell 1 ist durch sehr stark nach Alter gestaffelte Sparbeiträge charakterisiert, wobei für künftige Lohnerhöhungen keine zusätzlichen Lohnerhöhungsbeiträge vorgesehen sind.

Das Modell 1 hat gegenüber den anderen Modellen insbesondere folgende **Vorteile**:

- einfache und transparente Finanzierung
- einfache Verwaltung
- geringste Übergangskosten aller Modelle
- Übergangskosten werden sehr rasch innerhalb von rund 1 Jahr (bzw. 2 Jahren) durch Einsparungen bei der Finanzierung getilgt

Nachteile von Modell 1:

- sehr starker Sparzwang ab Alter 40 (Beiträge von 20 Prozent und mehr)
- erreichbares Vorsorgeziel liegt unterhalb der heutigen 65 Prozent
- höchste Beitragskosten aller Modelle

Modell 2

Das Modell 2 baut den normalen Sparprozess ebenfalls auf gestaffelten Beiträgen auf. Die Staffelung ist jedoch weniger stark ausgeprägt als im Modell 1. Wichtigster Unterschied zwischen dem Modell 2 und den anderen Modellen sind die bei der Finanzierung vorgesehenen Zusatzbeiträge bei Lohnerhöhungen.

Das Modell 2 hat gegenüber den anderen Modellen insbesondere folgende **Vorteile**:

- geringste Veränderungen im Vergleich zum heutigen System der BPK
- geringere Staffelung der Beiträge im Vergleich zu Modell 1
- Deckung der realen Lohnerhöhungen

Nachteile von Modell 2:

- mangelnde Transparenz in der Planbarkeit der Kosten
- höhere Übergangskosten als Modelle 1 und 3b und längere Amortisationsdauer

Modelle 3a und 3b

Das Modell 3 in seinen Varianten „a“ und „b“ unterscheidet sich grundlegend von den Modellen 1 und 2: das Alterssparen wird auf einen obligatorischen, für alle Versicherten gleichen, und einen freiwilligen Teil aufgesplittet. Wie das Modell 1 sehen auch die Modelle 3a und 3b keine Lohnerhöhungsbeiträge vor, denn auch hier sind diese für eine durchschnittliche Lohnerhöhung von 2 Prozent pro Jahr in den Sparbeiträgen

bereits eingerechnet. Die Modelle 3a und 3b unterscheiden sich einzig durch die Höhe bzw. die Staffelung der Beiträge im obligatorischen Sparprozess (vgl. Kapitel 9.2, „ordentliche Beiträge“).

Das Modell 3a hat gegenüber den anderen Modellen insbesondere folgende **Vorteile**:

- grösst mögliche Flexibilität und individuelle Vorsorgeplanung dank freiwilligem Vorsorgeteil
- sehr geeignet für moderne Arbeitsverhältnisse (mit Veränderungen des Beschäftigungsgrads bzw. des Einkommens, Erwerbsunterbrüchen, Wiedereintritt ins Erwerbsleben nach Familienpause, etc.)
- optimale Ausnutzung des Anlageertragspotenzials, weil lineare Beiträge bereits in frühen Jahren zu vergleichsweise grösserem Sparbetrag führen, welcher während langer Zeit zinstragend ist (Börse als „dritter Beitragszahler“, Zinseffekt)
- geringste Beitragskosten aller Modelle.

Nachteile von Modell 3a:

- komplexerer Aufbau (verwaltungsintensiver)
- leicht tieferes Vorsorgeniveau für die heutigen Versicherten beider Pensionskassen
- Wahlmöglichkeit für die Versicherten birgt auch Gefahren in sich und bedingt Auseinandersetzung der Versicherten mit ihrer Vorsorgesituation

Das Modell 3b hat gegenüber den anderen Modellen insbesondere folgende **Vorteile**:

- grösstmögliche Flexibilität durch freiwilligen Vorsorgeteil
- sehr geeignet für moderne Arbeitsverhältnisse
- Ausnutzung des Anlageertragspotenzials (Zinsen), wegen gestaffelten Beiträgen aber weniger ausgeprägt als in Modell 3a
- Relativ geringe Übergangskosten lassen sich rasch durch Einsparungen bei der Finanzierung tilgen (bei statischer Berechnung innerhalb von 1,5 bis 3 Jahren)

Nachteile von Modell 3b:

- relativ hoher obligatorischer Sparzwang durch gestaffelte Finanzierung ab Alter 50 (je nach Alter 16 Prozent oder 18 Prozent)
- komplexer Aufbau (verwaltungsintensiver)
- Wahlmöglichkeit für die Versicherten birgt auch Gefahren in sich und bedingt Auseinandersetzung der Versicherten mit ihrer Vorsorgesituation

Die Tabellen in Kapitel 9.4.2 zeigen, dass die vier Modelle gegenüber dem heutigen System in praktisch allen Fällen (Ausnahme: Modell 1 in BLVK-Variante 2) günstigere Beitragskosten bewirken – dies, obwohl sie gleichzeitig in der Regel auch zu vergleichsweise höheren Altersrentenleistungen führen (Ausnahme: Modell 3a). Diese Gesamtwirkung ist insbesondere deshalb möglich, weil in allen vier Modellen die notwendigen Sparbeiträge auf die gesamte Versicherungsdauer verteilt werden. Dies bewirkt eine stärkere Kapitalbildung für jüngere Versicherte und führt wiederum zu einer grösseren Wirkung der Zinsen bei der Kapitalbildung (Zinsen als „dritter Beitragszahler“). Im Gegensatz dazu ist bei der heutigen kollektiven Finanzierung die Kapitalbildung für Versicherte bis etwa Alter 40 und somit auch die Zinswirkung relativ schwach.

9.4.4 Zinseffekt und Kapitalbildung (Zins als „dritter Beitragszahler“)

Diese im Vergleich zu den bestehenden Vorsorgesystemen von BPK und BLVK stärkere Zinswirkung der Modelle wird – am Beispiel der heutigen Kapitalbildung bei der BPK und des entsprechenden Prozesses gemäss **Modell 3b** – schematisch in der Tabelle in **Anhang M** dargestellt.

Ausgehend von einer jährlichen Lohnsteigerung von 2 Prozent wird detailliert hergeleitet, dass bei der BPK heute rund 42 Prozent des gesamten Kapitals durch die Zinsen und die restlichen rund 58 Prozent des Kapitals mit Beiträgen finanziert werden. Beim Modell 3b werden demgegenüber rund 48 Prozent des Endkapitals durch Zinsen und rund 52 Prozent durch Beiträge finanziert. Diese Aussage gilt unabhängig von der Höhe des effektiv versicherten Lohnes.

Der Zins- und Zinseszinsseffekt ist somit beim Modell 3b nachweislich stärker. Damit bei der Pensionierung das gleiche Kapital erreicht werden kann (und auch die gleichen Leistungen ausbezahlt werden können), müssen somit – im Vergleich zur heutigen Finanzierung - weniger Beiträge bezahlt werden.

Dass diese Aussage auch für unvollständige Versicherungsperioden Gültigkeit hat, zeigt die zweite Tabelle in **Anhang M**. Am Beispiel einer Person mit einem Berufseinstieg im Alter von 40 Jahren zeigt sich, dass im heutigen System der BPK rund 72 Prozent des Kapitals mit Beiträgen finanziert werden müssen, während die Zinsen mit rund 28 Prozent zur Kapitalbildung beitragen. Im Modell 3b beträgt dieses Verhältnis demgegenüber rund 65 zu 35 Prozent.

Mit der bereits dargestellten Reduktion der Beitragskosten ist eine „**Amortisation**“ der einmaligen Übergangskosten eines Systemwechsels in allen Modellen möglich. Die anfänglichen, einmaligen Zusatzkosten der Übergangsregelungen können somit im Laufe der Zeit wieder eingespart werden. Die entsprechende Dauer ist in den einzelnen Modellen allerdings unterschiedlich und hängt wesentlich davon ab, ob die Kosten der **Übergangsregelung statisch oder dynamisch** berechnet werden (vgl. dazu Kapitel 11.3). Die Amortisationsdauer bewegt sich zwischen rund einem und fast 75 Jahren (vgl. für Einzelheiten die Tabelle in Kapitel 9.4.2.3).

10 Kurze Würdigung der Modelle aus Sicht des Regierungsrates

Wie aus den Darstellungen in Kapitel 9 ersichtlich, erfüllen die vorliegenden Modelle eines möglichen künftigen Beitragsprimats die in den Arbeitshypothesen (vgl. **Anhang D**) definierten Zielsetzungen weitgehend.

Angesichts seiner grundsätzlichen Haltung zu einem Systemwechsel und seinen entsprechenden Anträgen (vgl. Kapitel 16) sieht der Regierungsrat davon ab, eine Präferenz für ein bestimmtes Modell festzulegen.

In jedem Fall erachtet es der Regierungsrat aber als wichtige Erkenntnis, dass letztlich dem **Entscheid für ein bestimmtes Finanzierungssystem** (kollektive oder individuelle Finanzierung; vgl. dazu Kapitel 4.2) **mindestens ebenso grosse Bedeutung zukommt wie dem Entscheid für ein Leistungs- oder Beitragsprimat.**

11 Übergang vom Leistungs- zum Beitragsprimat

11.1 Problemstellung

Bei der Umwandlung eines kollektiv finanzierten Mischprimats mit linearen Beiträgen in ein Beitragsprimat werden insbesondere die gesamten Finanzierungsmechanismen des Vorsorgeplanes geändert. Erreicht man für einen jungen Versicherten, der noch (fast) die ganze mögliche Versicherungsperiode vor sich hat, im Beitragsprimat ohne grössere Schwierigkeiten das gleiche Vorsorgeniveau, sieht die Situation der Versicherten, die bereits einige Jahre im bestehenden System versichert waren, anders aus.

Die generelle Erfahrung zeigt, dass vor allem für ältere Mitarbeitende erhebliche Nachteile und Leistungsreduktionen entstehen können, wenn die Wirkungen eines Primatwechsels in der Übergangsphase nicht mit flankierenden Massnahmen gemildert werden. Grund hierfür ist der Sparprozess, welcher in einem kollektiv finanzierten System zu Beginn der Versicherungsperiode schwach verläuft und in den letzten Jahren vor der Pensionierung exponential wächst (siehe dazu die Darstellungen in **Anhang M**). Auf die Finanzierungsmechanismen eines Beitragsprimats übertragen, bedeutet dies, dass in jüngeren Jahren (etwa bis Alter 40) der Sparprozess vergleichsweise zu schwach ist, um bei gleich bleibendem Vorsorgeniveau auch die gleichen Leistungen finanzieren zu können.

11.1.1 Beurteilung der Auswirkungen eines Systemwechsels ohne Übergangsregelung

Diese Erfahrung bestätigen auch die im Projekt „Futura“ vorgenommenen, auf den effektiven Versichertenbeständen von BPK und BLVK beruhenden Berechnungen (alle Einzelheiten finden sich im **Anhang H**). Sie zeigen, dass die erwähnten Nachteile je nach Modell in unterschiedlichem Ausmass eintreten und dabei auch von der Einkommenssituation und vom Alter der Versicherten im Zeitpunkt des Systemwechsels abhängig sind. Bei einem Systemwechsel ohne flankierende Massnahmen im Sinne einer Übergangsregelung wären Auswirkungen für die Versicherten zu erwarten, welche verallgemeinert wie folgt zusammengefasst werden können:

- **Modell 1**

Bei der **BPK** treten die Nachteile in der Regel bei Versicherten ab Alter 45 ein; die Verschlechterungen bewegen sich im Rahmen von bis zu knapp 10 Prozent. Jüngere Versicherte können von einem Systemwechsel generell profitieren. Die Verbesserung ihrer Leistungssituation liegt häufig im Bereich von 5 – 20 Prozent, in manchen Fällen aber auch bei 80 Prozent und höher (vgl. **Anhang H 1/1**).

Bei der **BLVK** ergeben sich Nachteile im Allgemeinen für Versicherte der Alterskategorie 50-55 Jahre und älter; sie bewegen sich zumeist im Rahmen von bis zu 5 Prozent. Verbesserungen sind demgegenüber auch hier für jüngere Versicherte zu erwarten; sie bewegen sich in den meisten Fällen im Bereich von bis zu 20 Prozent und überschreiten selten einen Wert von 25 Prozent (vgl. **Anhang H 3/1**).

- **Modell 2**

Bei der **BPK** treten die Nachteile in der Regel bei 50-60jährigen Versicherten und in einem Rahmen von bis zu knapp 3 Prozent ein. Für die überwiegende Zahl der über 60jährigen Versicherten verändert sich das Leistungsniveau bei einem Systemwechsel leicht bis spürbar (rund 15 Prozent) nach oben. Für Versicherte bis Alter 50 sind durchwegs Verbesserungen zu erwarten, welche sich in der Regel in einem Rahmen von bis zu rund 20 Prozent bewegen, in einer Reihe von Fällen aber auch bei über 75 Prozent liegen (vgl. **Anhang H 1/2**).

Bei der **BLVK** sind für *sämtliche* Versicherte Verbesserungen im Rahmen von bis zu rund 25 Prozent zu erwarten (vgl. **Anhang H 3/2**).

- **Modell 3a**

Bei der **BPK** können jüngere Versicherte (bis rund 35 Jahre) wiederum und im Rahmen von bis zu einem Drittel von einem Systemwechsel profitieren. In der Alterskategorie der 35-39jährigen erleidet eine Mehrheit Nachteile (im Rahmen von bis zu rund 5 Prozent). Ab Alter 40 sind für praktisch alle Versicherten Nachteile zu erwarten, welche vielfach im Bereich von 15 - 20 Prozent liegen, bisweilen aber auch Verschlechterungen von mehr als einem Drittel bedeuten. Tendenziell steigen die Verschlechterungen mit zunehmendem Einkommen; am grössten sind sie für 40-55jährige Versicherte in den obersten Gehaltsklassen (vgl. **Anhang H 1/3**).

Bei der **BLVK** ergeben sich für Versicherte bis Alter 45 selten Verschlechterungen; soweit solche eintreten, bewegen sie sich fast ausnahmslos im Bereich von weniger als 2 Prozent. Nachteile erleiden im Allgemeinen die über 45jährigen Versicherten. Diese bewegen sich in der Regel im Rahmen von 10 - 20 Prozent und erreichen nur in seltenen Ausnahmefällen einen Wert von höchstens 25 Prozent (vgl. **Anhang H 3/3**).

- **Modell 3b**

Bei der **BPK** ergeben sich für Versicherte bis Alter 45 in den unteren und mittleren Einkommenskategorien (d. h. bis zu einem AHV-Lohn von 150'000 Franken) kaum Nachteile. Sie profitieren vielmehr von einem Systemwechsel, häufig in einem Rahmen von bis zu rund 20 Prozent; in etlichen Fällen gar um fast 100 Prozent. Verschlechterungen in einem Rahmen von maximal 10 Prozent erfahren Versicherte ab Alter 45 in den unteren und mittleren Einkommensbereichen. Erhebliche Nachteile sind für knapp 40 bis 60jährige Versicherte in den oberen Einkommensbereichen zu erwarten; die Verschlechterungen betragen hier zumeist 10 - 20 Prozent, in Einzelfällen aber auch rund 30 Prozent (vgl. **Anhang H 1/4**).

Bei der **BLVK** ergeben sich für Versicherte bis Alter 50 selten Verschlechterungen; soweit solche eintreten, bewegen sie sich fast ausnahmslos im Bereich von 2 - 4 Prozent. Erhebliche Verschlechterungen ergeben sich für 45-60jährige bei einem AHV-Lohn von mindestens 150'000 Franken; sie bewegen sich zumeist in einem Bereich von 10 - 20 Prozent (vgl. **Anhang H 3/4**).

11.1.2 Handlungsbedarf für die Schaffung einer Übergangsregelung

Wie die soeben skizzierten Auswirkungen eines Systemwechsels zeigen, bewirkt die Umwandlung einer kollektiven Finanzierung bei vielen Versicherten Leistungseinbußen, sofern nicht im Sinne flankierender Massnahmen Übergangsregelungen getroffen werden.

Angesichts der für eine Vielzahl von Versicherten erwarteten Auswirkungen könnte **für den Regierungsrat ein Systemwechsel bei der BLVK und bei der BPK nur in Verbindung mit flankierenden Massnahmen in Frage kommen**. Diese Auffassung entspricht der Arbeitshypothese Nr. 4 (vgl. Kapitel 3.2 und **Anhang D**), wonach „Verschlechterungen der Vorsorgelösung insgesamt vermieden werden“ sollen.

Die hier präsentierten vier Modelle beinhalten bzw. erfordern deshalb allesamt derartige Übergangsregelungen. Für die Berechnung der Kosten derartiger Regelungen kommen grundsätzlich zwei Berechnungsweisen in Betracht: die sog. „dynamische“ oder die hier angewandte sog. „statische“ Berechnungsweise (vgl. dazu die Erläuterungen in Kapitel 11.3).

11.2 Finanzierung der Übergangsbestimmungen

Wie bereits dargestellt, können sich aus einem Systemwechsel für viele Versicherte Nachteile ergeben (d. h., dass sie im künftigen Beitragsprimat geringere Rentenansprüche hätten als bei der Weiterführung des bisherigen Leistungsprimats). Die Finanzierung entsprechender Differenzen ist Gegenstand der bereits erwähnten **flankierenden Massnahmen bzw. Übergangsregelungen**. Wenn bei einem Systemwechsel sicher gestellt werden soll, dass beim Übergang die Rentenleistungsansprüche mindestens jenen im bisherigen System entsprechen, ist dem Versicherten im Ausmass der bestehenden Differenz eine **Zusatzgutschrift auf seinem individuellen Sparkonto** zu leisten und sein Alterskapital entsprechend zu erhöhen.

Diese Zusatzgutschriften können auf verschiedene Weise finanziert werden:

a) Einmalige Gutschrift in das individuelle Konto im Zeitpunkt der Umwandlung:

Dies ist die transparenteste, aber auch teuerste Variante.

Bei einer statischen Berechnung der Leistungsdifferenzen beinhaltet sie als einzige Variante eine vollständige Gleichbehandlung der Versicherten. Bei einer dynamischen Berechnung hingegen wird allen Personen, welche im Zeitpunkt des Systemwechsels bei den beiden Kassen (noch) versichert sind, eine Gutschrift für künftige mutmassliche Lohnerhöhungen bis zum Pensionierungsalter geleistet. Demgegenüber erfolgen für Personen, welche erst nach diesem Zeitpunkt einer der beiden Kassen beitreten, keinerlei Gutschriften.

b) Jährliche Zusatzgutschrift in das individuelle Konto ab dem Zeitpunkt der Umwandlung bis zur Pensionierung:

Diese Variante hat den Vorteil, für nach der Umwandlung austretende Versicherte nur jenen Teil der Kosten finanzieren zu müssen, welcher der bis zum Austritt effektiv noch erworbenen Versicherungsperiode entspricht.

Ein grosser Nachteil liegt bei dieser Variante in der sehr langen Umsetzungsdauer von fast 40 Jahren und der deshalb praktisch nicht zu gewährleistenden Verwaltung, insbesondere bei schwankenden Lohn- und Anstellungsverhältnissen.

- c) **Einmaleinlage in das individuelle Konto zum Zeitpunkt der Pensionierung:** Diese Variante ist bei einer statischen Berechnung der Leistungsdifferenzen die kostengünstigste, weil diese Differenzen ganz oder teilweise mit künftigen Lohn- und entsprechenden Rentenerhöhungen finanziert wird. Ferner sind bei Austritten von Versicherten vor der Pensionierung keine Zusatzgutschriften zu finanzieren. Dies gilt auch, falls eine dynamische Berechnung auf bereits zum Zeitpunkt des Systemwechsels festgelegten Annahmen der künftigen *mutmasslichen* Lohnerhöhungen beruht.

Falls eine dynamische Berechnung bzw. die Höhe der Einmaleinlage hingegen die *tatsächlichen* Lohnerhöhungen bis zur Pensionierung berücksichtigt, würde dies eine faktische Beibehaltung der heutigen Leistungsprimatsysteme bedeuten. Davon profitieren würden Versicherte mit starker Lohnentwicklung (auf Grund hoher Lohnerhöhungen bzw. Karriere-/Lohnsprüngen).

Die Einmaleinlage im Zeitpunkt der Pensionierung bietet ebenfalls den entscheidenden Nachteil, dass Übergangsmassnahmen über sehr lange Zeiträume verwaltet werden müssen.

Die **Finanzierung der Zusatzgutschriften** kann in Form eines verzinslichen Darlehens oder mittels Barzahlungen erfolgen.

11.3 Kosten der Übergangsregelungen

Für die Berechnung der Kosten der Übergangsregelungen stehen grundsätzlich zwei Berechnungsmethoden zur Verfügung, deren Charakteristika und unterschiedlichen Auswirkungen (vgl. hinsichtlich der Kosten Kapitel 9.4.2.3) sich wie folgt beschreiben lassen:

11.3.1 Dynamische Berechnung der Übergangsbestimmungen

Beim Vergleich zwischen den Altersleistungen in den heutigen Vorsorgesystemen mit den Altersleistungen des neuen Vorsorgeplanes wird nicht mit dem Lohn gerechnet, den der Versicherte heute realisiert. Für die Berechnung der Altersleistungen, die ein Versicherter im heutigen System erreichen würde, berechnet man den Lohn **unter Berücksichtigung künftiger Lohnerhöhungen** bis zur Pensionierung. Die Dynamik künftiger Lohnerhöhungen (diese wurde in den bisherigen Berechnungen des Projekts **mit durchschnittlich 2 Prozent pro Jahr angenommen** und auch bei der folgenden Hochrechnung der Beiträge berücksichtigt) kommt hier somit zum Tragen, weil im Zeitpunkt des Systemwechsels die Rentengarantie nicht frankenmässig definitiv festgelegt wird. Im Modell 2 wird dieser Satz von 2 Prozent zusätzlich für die jeweiligen Verdiensterhöhungsbeiträge berücksichtigt.

Das so berechnete, mutmasslich beim Rücktritt erworbene Kapital wird im Beitragsprimat mit dem Umwandlungssatz multipliziert. Daraus ergibt sich schliesslich die Höhe der Rentenleistung.

Beispiel *:

Versicherter, heute 40 Jahre alt, garantierter Rentensatz beim Rücktritt 65 Prozent, versicherter Lohn heute 100'000 Franken (entspricht einem Grundlohn von 130'830 Franken), Austrittsleistung heute 158'000 Franken.

Versicherter Lohn im heutigen Leistungsprimat im Alter von 63 Jahren: 157'690 Franken ($100'000 \times 1.02^{23}$).

Die **mutmassliche Rente gemäss heutigem System** (berechnet auf Rücktrittsalter 63) beträgt **102'499 Franken** ($157'690 \times 65\%$).

Hochrechnung im Beitragsprimat, gemäss Modell 1:

Alter zu Beginn	Versicherter Lohn1)	Beitragssatz	Beiträge	Zinsen	Erworbenes Kapital 158'000
40	100'000	19.0%	19'000	6'320	183'320
41	102'000	19.0%	19'380	7'333	210'033
42	104'040	19.0%	19'768	8'401	238'202
43	106'121	19.0%	20'163	9'528	267'893
44	108'243	19.0%	20'566	10'716	299'175
45	110'408	21.5%	23'738	11'967	334'879
46	112'616	21.5%	24'212	13'395	372'487
47	114'869	21.5%	24'697	14'899	412'083
48	117'166	21.5%	25'191	16'483	453'757
49	119'509	21.5%	25'694	18'150	497'602
50	121'899	24.0%	29'256	19'904	546'762
51	124'337	24.0%	29'841	21'870	598'473
52	126'824	24.0%	30'438	23'939	652'850
53	129'361	24.0%	31'047	26'114	710'011
54	131'948	24.0%	31'667	28'400	770'079
55	134'587	24.0%	32'301	30'803	833'183
56	137'279	24.0%	32'947	33'327	899'457
57	140'024	24.0%	33'606	35'978	969'041
58	142'825	24.0%	34'278	38'762	1'042'080
59	145'681	24.0%	34'963	41'683	1'118'727
60	148'595	24.0%	35'663	44'749	1'199'139
61	151'567	24.0%	36'376	47'966	1'283'481
62	154'598	24.0%	37'104	51'339	1'371'923
63	157'690	24.0%	37'846	54'877	1'464'646
Umwandlungssatz : 6.5 %			Altersrente :		95'202
			In Prozent vom letzten Lohn:		60.37%

**) Hinweis: dieses Beispiel dient der Illustration der Berechnungsweise, entspricht aber nicht einer konkreten Berechnung: Weil der heutige Koordinationsabzug von BPK und BLVK nicht mit dem vorgeschlagenen künftigen Koordinationsabzug (vgl. Kapitel 9.2) übereinstimmt, sind der heutige und der künftige versicherte Verdienst nicht identisch.*

Die **mutmassliche Rente im Beitragsprimat (gemäss Modell 1)** beträgt **95'202 Franken**.

Dynamische Rentengarantie: 102'499 Franken minus 95'202 Franken = **7'297 Franken**.

Notwendige Einlage zur Finanzierung: 7'297 Franken x Barwertfaktor = **rund 19'000 Franken**.

Bei diesen Berechnungen und Auswirkungen ist zu beachten, dass sie auf der Annahme einer jährlichen Lohnerhöhung von 2 Prozent basieren. Diese Annahme wird naturgemäss im Einzelfall für viele Versicherte nicht zutreffen:

- Steigt der Lohn des Versicherten reell um durchschnittlich weniger als 2 Prozent pro Jahr, fällt die mit der dynamischen Berechnung ermittelte mutmassliche Rente höher aus als im heutigen System. Es wird somit ein künftiges Alterskapital bzw. eine künftige Leistung angenommen, welche dereinst nicht in dieser Höhe eintreffen wird, und es wird somit eine zu hohe Gutschrift auf das individuelle Konto geleistet.
- Steigt der Lohn des Versicherten hingegen durchschnittlich um mehr als 2 Prozent pro Jahr, werden auf der Lohnerhöhung nicht die vollen zusätzlichen Altersrentenleistungen finanziert; die künftigen Leistungen fallen somit tiefer aus als im heutigen System.

11.3.2 Statische Berechnung der Übergangsbestimmungen

Beim Vergleich zwischen den Altersleistungen in den heutigen Vorsorgesystemen mit den Altersleistungen des neuen Vorsorgeplanes wird mit dem heutigen Lohn gerechnet. Für die Berechnung der Altersleistungen, die ein Versicherter im heutigen System erreichen würde, werden **keine Lohnerhöhungen** eingerechnet. Der heutige Lohn wird mit dem aufgrund der Versicherungsperiode garantierten Rentensatz multipliziert. In keinem Modell wird eine Lohnerhöhung eingerechnet. Das so berechnete, mutmasslich beim Rücktritt erworbene Kapital wird mit dem Umwandlungssatz multipliziert, woraus die Altersrente resultiert.

Beispiel *:

gleiche Annahmen wie im Beispiel zur dynamischen Berechnungsweise:
versicherter Lohn im Alter 63 = 100'000 Franken.

Die **mutmassliche Rente gemäss heutigem System** beträgt **65'000 Franken** (100'000 x 65 %).

Hochrechnung im Beitragsprimat, gemäss Modell 1:

Alter	Versicherter Lohn ¹⁾	Beitragssatz	Beiträge	Zinsen	Erworbenes Kapital
zu Beginn					158'000
40	100'000	19.0%	19'000	6'320	183'320
41	100'000	19.0%	19'000	7'333	209'653
42	100'000	19.0%	19'000	8'386	237'039
43	100'000	19.0%	19'000	9'482	265'520
44	100'000	19.0%	19'000	10'621	295'141
45	100'000	21.5%	21'500	11'806	328'447
46	100'000	21.5%	21'500	13'138	363'085
47	100'000	21.5%	21'500	14'523	399'108
48	100'000	21.5%	21'500	15'964	436'573
49	100'000	21.5%	21'500	17'463	475'535
50	100'000	24.0%	24'000	19'021	518'557
51	100'000	24.0%	24'000	20'742	563'299
52	100'000	24.0%	24'000	22'532	609'831
53	100'000	24.0%	24'000	24'393	658'224
54	100'000	24.0%	24'000	26'329	708'553
55	100'000	24.0%	24'000	28'342	760'895
56	100'000	24.0%	24'000	30'436	815'331
57	100'000	24.0%	24'000	32'613	871'945
58	100'000	24.0%	24'000	34'878	930'822
59	100'000	24.0%	24'000	37'233	992'055
60	100'000	24.0%	24'000	39'682	1'055'737
61	100'000	24.0%	24'000	42'229	1'121'967
62	100'000	24.0%	24'000	44'879	1'190'846
63	100'000	24.0%	24'000	47'634	1'262'479
Umwandlungssatz : 6.5 %			Altersrente :		82'061
			In Prozent vom letzten Lohn:		82.06%

1) Annahme : Versicherter Lohn heute bleibt gleich

**) Hinweis: dieses Beispiel dient der Illustration der Berechnungsweise, entspricht aber nicht einer konkreten Berechnung: Weil der heutige Koordinationsabzug von BPK und BLVK nicht mit dem vorgeschlagenen künftigen Koordinationsabzug (vgl. Kapitel 9.2) übereinstimmt, sind der heutige und der künftige versicherte Verdienst nicht identisch.*

Die mutmassliche Rente im Beitragsprimat (gemäss Modell 1) beträgt 82'061 Franken. Weil sie damit höher ist als jene im Leistungsprimat (65'000 Franken), entstehen in diesem Beispiel **keine Kosten für eine Übergangsregelung.**

11.4 Erste Einschätzung der Übergangsthematik

Je nach Modell bewegen sich die einmaligen Übergangskosten bei der **statischen Berechnung zwischen rund 40 und 204 Millionen Franken**, während sie nach der **dynamischen Berechnung Kosten zwischen rund 235 Millionen und 1,595 Milliarden Franken** hervor rufen würden. Die jeweiligen, sehr unterschiedlichen Gesamtkosten ergeben sich aus den Berechnungen und Darstellungen gemäss **Anhang I** und Einzelheiten dazu sind auch aus Kapitel 9.4.2.3 ersichtlich. Mischformen von statischer und dynamischer Berechnungen sowie differenzierte Übergangsregelungen sind denkbar und zu prüfen (vgl. auch die Hinweise am Ende dieses Kapitels 11.4).

Es ist festzustellen, dass die „Amortisation“ dieser einmaligen Übergangskosten eines Systemwechsels in allen Modellen erreicht wird: Die anfänglichen und einmaligen Zusatzkosten können somit im Laufe der Zeit dank geringeren Beitragskosten (vgl. dazu Kapitel 9.4.2.2) wieder eingespart werden. Die entsprechende Dauer ist für die einzelnen Modelle unterschiedlich und sie hängt auch von der angewandten Berechnungsweise ab: Gemäss „statischer“ Methode berechnete Übergangsregelungen lassen sich innerhalb rund 5 Jahren amortisieren, während bei nach „dynamischer“ Methode berechneten Übergangskosten teilweise mit einem sehr viel längeren Zeitraum zu rechnen ist (vgl. dazu Kapitel 9.4.2.3).

Wie sich eine gemäss „statischer“ bzw. „dynamischer“ Methode berechnete Übergangsregelung auf die Versicherten auswirkt, ist aus den **Anhängen H 1 bis H 4** ersichtlich. Das Resultat lässt sich hier kurz so zusammenfassen, dass im Zeitpunkt des Systemwechsels für **alle Versicherten der BLVK und der BPK die Wahrung des Besitzstands gewährleistet** werden kann. Ihre Rentenleistungsansprüche im neuen System entsprechen mit anderen Worten mindestens jenen gemäss den heutigen Vorsorgesystemen. Damit ist eine wesentliche Prämisse des Projekts und eine **wichtige Zielsetzung des Regierungsrats erreichbar**.

Die bei dynamischer Berechnung im Vergleich zur statischen Methode deutlich höheren Kosten einer Übergangsregelung rühren daher, dass eine durchschnittliche jährliche Lohnerhöhung von 2 Prozent bis zur Pensionierung bereits im Zeitpunkt des Systemwechsels berücksichtigt wird, wenn die Gutschrift auf das individuelle Konto jedes einzelnen Versicherten zu berechnen ist. Wie bereits dargelegt, führt dieses Vorgehen bei Versicherten mit unterdurchschnittlicher Lohnentwicklung dazu, dass ihnen zu hohe Gutschriften auf ihr individuelles Konto geleistet werden, während für Personen mit überdurchschnittlichen Lohnerhöhungen eine unvollständige Finanzierung ihrer künftigen Leistungen erfolgt. Eine dynamische Berechnung führt ferner dazu, dass für alle versicherten Personen bereits im Zeitpunkt des Systemwechsels und für die gesamte verbleibende Erwerbsdauer bis zur Pensionierung künftige Lohnerhöhungen berücksichtigt bzw. entsprechend höhere Altersrentenleistungsansprüche eingekauft werden. Ein Teil dieser Versicherten wird den heutigen Arbeitgeber und damit die BPK bzw. die BLVK aber vor der Pensionierung verlassen und beim Austritt bzw. Übertritt in eine andere Pensionskasse die erwähnten Gutschriften als Bestandteil des Freizügigkeitsguthabens zumindest teilweise transferieren. Dadurch nehmen die Austretenden gewissermassen als „Geschenk“ finanzielle Mittel mit, welche ihnen vorzeitig für Lohnerhöhungen in einer Zeit gutgeschrieben wurden, in welcher sie dem heutigen Personal- bzw. Versichertenbestand gar nicht mehr angehören. Umgekehrt wirkt sich dieses Vorgehen zu Ungunsten künftiger Mitarbeitender aus, welche zufällig erst nach dem Übergangszeitpunkt in die BPK bzw. BLVK eintreten und deshalb von der antizipierten

Berücksichtigung künftiger Lohnerhöhungen gemäss dynamisch berechneter Übergangsregelung nicht profitieren.

Unter diesen Umständen wäre in vertiefter Weise eine **differenzierte Übergangsregelung** zu prüfen, welche grundsätzlich auf der statischen Berechnungsweise beruht und besondere Bestimmungen für eine „Übergangsgeneration“ vorsieht. Diese könnten im Sinne einer Garantie gemäss der dynamischen Berechnungsweise ausgestaltet und z. B. für Versicherte vorgesehen werden, welche im Zeitpunkt des Übergangs 55jährig oder älter sind. Eine derartige Lösung wäre nicht nur hinsichtlich ihrer Kosten deutlich günstiger als eine dynamisch berechnete Übergangsregelung für sämtliche Versicherten. Vielmehr könnte mit diesem Ansatz auch gezielt der besonderen Situation älterer Versicherter Rechnung getragen werden, welche nur noch wenige Erwerbsjahre und geringe Möglichkeiten zur Verfügung haben, um in einem neuen Versorgungssystem die individuelle Situation mit eigenen Dispositionen zu beeinflussen. Weil in diesem Alterssegment erfahrungsgemäss kaum noch Wechsel zu anderen Arbeitgebern und damit Austritte aus der BPK bzw. BLVK stattfinden, erscheint ferner auch das Risiko als gering, dass im Sinne der oben erwähnten „Geschenke“ systemwechselbedingte Gutschriften später als Bestandteil des Freizügigkeitsguthabens transferiert würden. Schliesslich könnte auf diese Weise auch die Übergangsdauer mit ihren administrativen Schwierigkeiten massiv und auf maximal zehn Jahre verkürzt werden.

12 Verhältnis zwischen laufendem Sanierungsprozess bei der BLVK und Wechsel vom Leistungs- zum Beitragsprimat

Die BLVK befindet sich seit mehreren Jahren in einer Unterdeckung. Nachdem diese per Ende 2003 rund 1'016 Millionen Franken betragen und der Deckungsgrad bei 80,21 Prozent gelegen hatte, unterbreitete der Regierungsrat dem Grosse Rat am 20. Oktober 2004 einen Bericht bzw. ein Konzept für die finanzielle Sanierung der BLVK. Gemäss diesem Konzept waren im Hinblick auf die Sanierung zwei Aspekte zu unterscheiden:

1. die **Schliessung der Deckungslücke** (Bildung eines Vorsorgekapitals, welches die BLVK in die Lage versetzt, ihre Verpflichtungen wiederum jederzeit ohne fremde Hilfe zu erfüllen);
2. die **Schliessung der Finanzierungslücke** (Behebung des Missverhältnisses zwischen Einnahmen und geschuldeten Leistungen).

Die Schliessung der Finanzierungslücke sollte gemäss dem erwähnten Bericht sofort erfolgen (durch Anpassung der reglementarischen Beiträge und der Leistungen). Zur Behebung der Deckungslücke sollten Sanierungsbeiträge der Versicherten und des Arbeitgebers von je 1 Prozent des versicherten Lohnes sowie ein massvoller zusätzlicher Sanierungsbeitrag des Arbeitgebers vorgesehen werden, wobei letzterer in Abhängigkeit der erzielten Rendite der BLVK bestimmt werden sollte.

Am 14. Dezember 2004 verabschiedete der Grosse Rat das BLVKG. Dieses räumt der BLVK die im Jahr 2000 aufgehobene Staatsgarantie wieder ein bis zum Zeitpunkt, in welchem ein Deckungsgrad von 100 Prozent erreicht ist. Das BLVKG bildet auch die Grundlage für die Sanierung der BLVK mit einer Reihe von Massnahmen auf gesetzlicher bzw. reglementarischer Ebene:

- Durch angepasste Beiträge für Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden die bestehenden Finanzierungslücken eliminiert und gleichzeitig die Erhebung von Sanierungsbeiträgen eingeführt.
- Auf der Leistungsseite wurden die für eine volle Altersrente notwendigen Versicherungsjahre von 38 auf 40 Jahre erhöht und das ordentliche Rentenalter von 63 auf 65 Jahre angehoben.
- Auch wurde der Invaliditätsbegriff an jenen der Eidgenössischen Invalidenversicherung angepasst und neu die Erwerbsunfähigkeit anstelle der Arbeitsunfähigkeit zum massgebenden Kriterium erhoben.

Im Rahmen der Projektarbeiten „Futura“ war bei dieser Ausgangslage auch zu klären, ob ein Primatwechsel bei der BLVK erfolgen kann, solange bei dieser Kasse Sanierungsmassnahmen in Kraft sind. Die Projektleitung hat deshalb rechtliche und finanzielle Abklärungen in die Wege geleitet, welche Folgendes ergeben haben:

Davon ausgehend, dass der neue Vorsorgeplan der BLVK alle Finanzierungslücken geschlossen hat und unter der Annahme, dass auch ein im Beitragsprimat organisierter Finanzierungsplan keine Finanzierungslücken aufweist, spricht **kein rechtliches Argument** gegen einen Planwechsel während der Sanierungsphase. Bedingung ist dabei, dass der neue, auf dem Beitragsprimat beruhende Vorsorgeplan das Gleichgewicht zwischen Finanzierung und versprochenen Leistungen vorsieht und das Gleichbehandlungsprinzip respektiert.

Es stellt sich jedoch die Frage nach den **Auswirkungen finanzieller Art**, welche ein Primatwechsel für die Versicherten einer Kasse, die in Unterdeckung ist, haben könnte. Die Abklärungen haben ergeben, dass der Primatwechsel einer Kasse in Unterdeckung im Umstellungszeitpunkt keine negativen finanziellen Auswirkungen für die einzelnen Versicherten hat. Die auf diesen Zeitpunkt errechnete Austrittsleistung wird als Startkapital im Beitragsprimat verwendet. Nach der Umstellung stellt sich jedoch die Frage, ob die Modellannahmen im Beitragsprimat auf der Zeitachse inskünftig eingehalten werden können. Nur wenn die vorgesehene Verzinsung der Altersguthaben von jährlich 4 Prozent in jedem Jahr erfolgt, ergeben sich keine negativen Auswirkungen. Zusätzlich ist auch der Aufbau der Wertschwankungsreserve zu berücksichtigen, welcher eine zusätzliche Performance erfordert (diese wird bei der BLVK in der Größenordnung von 1,7 Prozent angenommen).

Bei einer Kasse in Unterdeckung ist die Erreichung dieser Zielsetzungen schwieriger, da mit dem effektiv vorhandenen, tieferen Anlagevermögen ein verhältnismässig höherer Anlageertrag erzielt werden muss, damit die Altersguthaben mit 4 Prozent verzinst werden können. Anders verhält es sich, wenn die Sanierungsbeiträge, wie heute bei der BLVK, auch den wegen teilweise fehlendem Vermögen nicht realisierbaren Vermögensertrag kompensieren. In jedem Fall kann aber die Aussage gemacht werden, dass bei einer Kasse in Unterdeckung weniger Anlagevermögen zur Verfügung steht, dessen Erträge zur Verzinsung der individuellen Sparkapitalien zur Verfügung stehen. Wird die bei einem Systemwechsel versprochene künftige Verzinsung der Altersguthaben dadurch nicht erreicht, muss der Arbeitgeber die fehlenden Mittel einschliessen oder das Sparkapital der Versicherten wird kleiner. Dies bedeutet, dass die bei der Umstellung abgegebenen Versprechen nicht eingehalten werden können.

13 Finanzielle und personelle Auswirkungen eines Systemwechsels

Bei den folgenden Aussagen und Angaben zu den finanziellen Auswirkungen handelt es sich um Werte, wie sie gemäss aktuellem Projektstand möglich sind. Auf Grund einer weiteren Konkretisierung einzelner Modelle sind später präzisere Angaben und allenfalls auch gewisse Änderungen der hier angegebenen Daten möglich.

Hinsichtlich der Auswirkungen im Beitragsbereich ist zu beachten, dass sich die Angaben der Beitragskosten in den Kapiteln 9.3 und 9.4 dieses Berichts stets auf den *gesamten* Bestand der aktiven Versicherten der BPK bzw. der BLVK beziehen. In beiden Kassen sind jedoch nebst dem Kantonspersonal bzw. den Lehrkräften auch Personalbestände diverser angeschlossener Arbeitgeber versichert. Der Anteil von Beiträgen, welche für diese Personalbestände entrichtet wird, ist bei der BPK angesichts von rund 160 angeschlossenen Arbeitgebern erheblich (rund 44 Prozent), bei der BLVK hingegen marginal (rund 2,5 Prozent). Die folgenden Ausführungen beziehen sich jeweils nur auf die Beiträge für das Kantonspersonal (knapp 56 Prozent des gesamten Beitragsaufkommens der BPK) bzw. der Lehrkräfte (97,5 Prozent des gesamten Beitragsvolumens der BLVK).

Die finanziellen Auswirkungen für den Kanton als Arbeitgeber, die bei den Lehrkräften mitfinanzierenden Gemeinden sowie für das Kantonspersonal und die Lehrkräfte werden im Folgenden kurz zusammengefasst. Genauere und weitere Daten sind aus der **Übersicht in Anhang G** ersichtlich.

13.1 Kantonspersonal und Lehrkräfte

Die möglichen Modelle eines künftigen Beitragsprimats führen gegenüber der heutigen Situation praktisch **ausnahmslos zu einer Reduktion der Beitragsbelastung**, während die künftigen Leistungen in den meisten Modellen (Ausnahme: Modell 3a) und zum Teil spürbar verbessert werden (vgl. für Einzelheiten Kapitel 9.2 ff.). Wenn mit den vorgeschlagenen Modellen die künftigen Beitragskosten sinken würden, bedeutet dies für die Arbeitnehmenden nicht nur eine Reduktion ihrer Prämienbelastung, sondern auch ein besseres Verhältnis zwischen ihren Beiträgen und ihren künftigen Leistungen.

Für den gesamten Versichertenbestand (berechnet mit dem aktuellen Bestand und basierend auf den getroffenen Annahmen) gelten folgende, globale Aussagen (die individuelle Situation des einzelnen Versicherten präsentiert sich jedoch unterschiedlich und ist in den **Anhängen H** ersichtlich):

- Für die **Gesamtheit der Kantonsangestellten und Lehrkräfte** ist bei **jedem der vier Modelle mit einer Reduktion der Arbeitnehmerbeiträge** zu rechnen. Diese beträgt mindestens rund 1,5 Millionen Franken und erreicht beim kostengünstigsten Modell knapp 27 Millionen Franken pro Jahr.
- Für die **Lehrkräfte** führt das Modell 1 in der BLVK-Variante 2 zu einer jährlichen Mehrbelastung von rund 1 Million Franken. In **allen übrigen Modellen** ergibt sich eine **Reduktion der Beitragsbelastung**. Diese fällt recht unterschiedlich aus und bewegt sich zwischen 0,2 und mehr als 16 Millionen Franken pro Jahr.

- Für das **Kantonspersonal** führt **jedes Modell zu einer Reduktion der Beitragsbelastung**. Diese bewegt sich zwischen rund 2,5 und rund 10 Millionen Franken pro Jahr.

13.2 BPK und BLVK

Alle vorliegenden Modelle erfüllen die Hauptzielsetzung der Sicherung der Kassen für die Zukunft. Weil den Modellen ein Gleichgewicht zwischen Finanzierung und Leistungsversprechen zu Grunde liegt, sind aus heutiger Sicht keine konkreten finanziellen Auswirkungen für die BPK und die BLVK erkennbar.

Weil gegenüber dem heutigen System alle vorliegenden Modelle tendenziell eine gewisse Vereinfachung der Verwaltung ermöglichen, sind keine personellen Auswirkungen im Sinne eines systembedingten Mehrbedarfs an Personal zu erwarten (vorbehalten bleibt ein allfälliger vorübergehender Mehrbedarf an personellen Ressourcen für die Bewältigung der einmaligen Umstellungsarbeiten).

13.3 Kanton

Der Kanton Bern leistet als Arbeitgeber von rund 18'000 Kantonsangestellten bei einer jährlichen Gehaltssumme von 1,112 Milliarden Franken (Stand 2006) jährliche Arbeitgeberbeiträge an die BPK, welche ab dem Jahr 2008 120 Millionen Franken betragen werden (inkl. Auswirkung der geänderten Verdiensterhöhungsregelung im Rahmen der BPKG-Teilrevision 2007).

Darüber hinaus finanziert der Kanton 70 Prozent der Personalkosten der Lehrkräfte Kindergarten und Volksschule (via Lastenausgleich Lehrergehälter gemäss Art. 24 FILAG) und einen entsprechenden Anteil der Arbeitgeberbeiträge an die BLVK (entsprechend rund 108 Millionen Franken pro Jahr). Die Gehaltskosten (samt Arbeitgeberbeiträge für die berufliche Vorsorge) der übrigen Lehrkräfte (Gymnasial-, Berufsschullehrkräfte etc. sind nicht Gegenstand dieser Lastenverteilung und werden zu 100 Prozent vom Kanton getragen.³

Weil mit praktisch jedem der vier dargestellten Beitragsprimatmodellen gesamthaft sinkende Beitragskosten zu erwarten sind, wird somit – wie alle übrigen bei der BLVK bzw. BPK angeschlossenen Arbeitgeber - auch der Kanton Bern bei den **Arbeitgeberbeiträgen entlastet**. Diese Entlastung für den Kanton bewegt sich **insgesamt** (gesamter Arbeitgeberbeitrag für Kantonspersonal und Lehrkräfte) – und abhängig vom gewählten Modell – **zwischen rund 2 und 32 Millionen Franken pro Jahr**.

Diese Entlastung kann zunächst dafür verwendet werden, die Kosten für die Übergangsregelungen zu finanzieren bzw. zu amortisieren. Die entsprechende Dauer ist je nach Modell unterschiedlich und bewegt sich bei einer statischen Berechnung zwischen rund 1 bis 5 Jahren und bei dynamischer Berechnung zwischen rund 11 und

³ Nebst der Verpflichtung zur ordentlichen Beitragszahlung übernimmt der Kanton bei der BLVK die Garantie für die Ausrichtung ihrer Leistungen, bis deren Deckungsgrad 100 Prozent erreicht. Das Risiko einer Inanspruchnahme der Staatsgarantie wäre bei einem möglichen Primatwechsel zu überprüfen.

fast 75 Jahren (vgl. dazu Kapitel 9.4.2.3). Nach Ablauf dieser „Amortisationsfrist“ ist in jedem Fall eine nachhaltige Entlastung des Kantons zu erwarten.

Personelle Auswirkungen sind für den Kanton bei einem Systemwechsel nicht zu erwarten.

13.4 Gemeinden

Die Gemeinden finanzieren heute 30 Prozent der Personalkosten der Lehrkräfte Kindergarten und Volksschule (Lastenausgleich Lehrergehälter gemäss Art. 24 FILAG). In diesem Umfange (aktuell rund 27 Millionen Franken pro Jahr) beteiligen sie sich auch an den Kosten, welche für die Arbeitgeberbeiträge an die BLVK anfallen.

Für die Gemeinden führt das Modell 1 in der BLVK-Variante 2 zu einer jährlichen Mehrbelastung von rund 0,3 Millionen Franken. In allen übrigen Modellen ergibt sich eine Reduktion der Beitragsbelastung. Diese fällt recht unterschiedlich aus und bewegt sich zwischen 0,1 und 4,7 Millionen Franken pro Jahr.

Personelle Auswirkungen sind für die Gemeinden bei einem Systemwechsel nicht zu erwarten.

14 Kommunikations- und Konsultationsphase im Sommer 2007: die wichtigsten Ergebnisse und deren Würdigung bei der Weiterbearbeitung des Berichtsentwurfs

14.1 Durchführung der Konsultation und Beteiligte

Während der ersten Projektphase wurden die Mitglieder der Verwaltungskommissionen von BPK und BLVK, die Mitglieder der Projekt-Begleitgruppe sowie die Delegierten von BPK und BLVK im Frühsommer 2006 in allgemeiner Weise über den Prozess orientiert. In speziellen Informationsanlässe wurden ihnen detaillierte Unterlagen ausgehändigt und zudem wurde auch eine Internetseite mit weiterführenden Informationen aufgeschaltet (www.pa.fin.be.ch / Aktuelle Projekte / Futura).

Im Juni/Juli 2007 fand eine weitere Kommunikations- und Konsultationsphase statt, welche nunmehr der Orientierung über die materiellen Ergebnisse der bisherigen Projektarbeiten und insbesondere der Präsentation der verschiedenen Modelle eines möglichen künftigen Beitragsprimats diente. Die in der Projekt-Begleitgruppe (vgl. Kapitel 3.1 und **Anhang C**) vertretenen Zielgruppen wurden eingeladen, bis Mitte August 2007 ihre Stellungnahmen einzureichen.

Relevante Reaktionen der Zielgruppen sind in der Folge eingegangen von

- den Parteien FDP, SP, SVP und Grüne Kanton Bern
- den Personalverbänden BSPV, LEBE und VPOD,
- den Wirtschaftsverbänden Berner KMU, HIV und Kantonalverband Bernischer Arbeitgeber-Organisationen,
- BLVK: Verwaltungskommission/Direktion und Delegiertenversammlung
- BPK: Verwaltungskommission und Delegiertenversammlung
- angeschlossene Arbeitgeber der BLVK: Pädagogisches Ausbildungszentrum (NMS) Bern, Friederika-Stiftung Walkringen
- angeschlossene Arbeitgeber der BPK: Inselspital Bern (mit einem Versichertenanteil von fast 20 Prozent ein sehr bedeutender angeschlossener Betrieb) und Stiftung Opferhilfe Bern
- Kommunale Verbände (Verband bernischer Gemeinden, Verband Bernischer Gemeindeschreiber und –innen und Verband Bernischer Finanzverwalter); diese haben sich einer Stellungnahme enthalten

Während somit seitens der eingeladenen Parteien, Verbände und der beiden Kassen Stellungnahmen vorliegen, haben von den über 200 angeschlossenen Arbeitgebern von BLVK und BPK lediglich deren vier eine Eingabe gemacht.

Hier nicht dargestellt werden vereinzelt Stellungnahmen von Subgruppen der konsultierten Organisationen sowie mehrere Hundert standardisierte Eingaben von einzelnen Versicherten (praktisch ausnahmslos BPK-Versicherte).

14.2 Die wichtigsten Ergebnisse der Konsultation im Ueberblick

- Zur Grundsatzfrage eines Systemwechsels sind folgende Positionierungen festzustellen:
 - Grundsätzlich (zum Teil mit gewissen Vorbehalten) für einen Systemwechsel bzw. für die Fortsetzung der Projektarbeiten ausgesprochen haben sich SVP, FDP, Berner KMU, HIV, Kantonalverband Bernischer Arbeitgeber-Organisationen, Inselspital und Pädagogisches Ausbildungszentrum (NMS) Bern.
 - Für die Grünen Kanton Bern kommt ein Systemwechsel nur dann in Frage, wenn das neue Modell für Arbeitgeber und Versicherte klare Vorteile bringt und wenn auf individueller Ebene für die Versicherten keine Einbusen resultieren. Für einen entsprechenden Entscheid sind noch zu viele Fragen offen.
 - Grundsätzlich abgelehnt bzw. als nicht zwingend bezeichnet wird ein Systemwechsel von SP, BSPV, VPOD, LEBE, von der Verwaltungskommission BPK, von den Delegiertenversammlungen der BLVK und der BPK sowie von der Friederika-Stiftung Walkringen.
 - Keine explizite Positionierung liegt seitens Verwaltungskommission/ Direktion der BLVK sowie der Stiftung Opferhilfe Bern vor.

- Unterschiedlich beurteilt wird die Verständlichkeit des Berichtsentwurfs bzw. dessen Eignung als Entscheidungsgrundlage: während mehrere Stellungnahmen den Berichtsentwurf als gut verständlich und überzeugend bezeichnen, erachten ihn andere insbesondere als einseitig und zu wenig transparent.

- Verschiedentlich wird auf die besondere Situation der unterdeckten BLVK hingewiesen.

- Vielfach wird die Aussage gemacht bzw. gefordert, dass ein Systemwechsel nicht zu einer „Sparübung“ gemacht werden soll.

- Die Notwendigkeit und besondere Bedeutung von Übergangsregelungen wird ausnahmslos anerkannt, wobei deren Ausgestaltung (insbesondere die Anwendung der „statischen“ oder der „dynamischen“ Berechnungsweise mit ihren unterschiedlichen Kostenfolgen) unterschiedlich beurteilt werden.

- Präferenzen für einzelne Modelle werden nur ausnahmsweise geäußert. Verschiedentlich wird der Wunsch nach einem Einbau weiterer Parameter für die Berechnung der Modelle geäußert.

- Sehr viele Bemerkungen betreffen sodann Ergänzungs- und Erläuterungswünsche, Einzelfragen bzw. technische Aspekte.

Diesen Positionierungen und etlichen konkreten Hinweisen wurde im Rahmen einer Würdigung durch den Regierungsrat und bei der Weiterbearbeitung des vorliegenden Berichts Rechnung getragen, indem u. a.

- der Regierungsrat die grundsätzlichen Haltungen diverser Stellungnahmen zur Frage eines Systemwechsels bei der Formulierung seiner Anträge berücksichtigte,

- der eigentliche Berichtsteil dadurch reduziert wurde, dass längere Passagen, insbesondere solche mit Ausführungen allgemeiner Natur, gekürzt bzw. in einen Anhang verschoben wurden,
- der gesamte Berichtstext dahin gehend kritisch überprüft wurde, Aussagen zu bereinigen, welche in der Konsultation als Ausdruck der Voreingenommenheit, Einseitigkeit etc. bezeichnet wurden,
- alle Modelle hinsichtlich ihrer Auswirkungen und Kosten dadurch vergleichbar gemacht wurden, dass überall eine identische beitragsfinanzierte Überbrückungsrentenregelung integriert wurde,
- anhand verschiedener zusätzlicher Beispiele die konkreten Auswirkungen der Modelle auf verschiedene Karriereverläufe dargestellt wurden (vgl. **Anhang H5**),
- der Kapitalbildungsprozess und seine Auswirkungen auf die Beitragsbelastung in einem künftigen Beitragsprimat detailliert hergeleitet wurden.

15 Weiteres Vorgehen / Zeitplan

15.1 Zeitliche Vorgaben des Grossen Rates

Mit der dringlichen Motion 153/2007 vom 4. Juni 2007 („Terminplan allfälliger Primatwechsel für BLVK und BPK“) hat die grossrätliche Kommission, welche ab Ende 2006 die Teilrevision des BPKG vorberaten hatte, vom Regierungsrat verlangt,

- den hier vorliegenden Bericht bis spätestens Anfang November 2007 zuhanden des Grossen Rates zu verabschieden (Ziffer 1) und
- zuhanden des Grossen Rates eine Gesetzesvorlage bis spätestens Mitte 2009 zu verabschieden, falls dieser sich anlässlich der Behandlung dieses Berichts im Grundsatz für einen Primatwechsel aussprechen sollte (Ziffer 2).

Der Wortlaut dieser Motion, die Antwort des Regierungsrates und das Ergebnis der Diskussion im Grossen Rat anlässlich der September-Session 2007 werden in **Anhang L** wiedergegeben.

Die vom Grossen Rat als Motion verbindlich überwiesene Forderung von Ziffer 1 hat der Regierungsrat mit der heutigen Verabschiedung des vorliegenden Berichts erfüllt.

Hinsichtlich des weiteren Vorgehens können an dieser Stelle keine konkreten Aussagen gemacht werden. Dieses hängt entscheidend von der Diskussion und vom Entscheid des Grossen Rates über die in diesem Bericht gestellten Anträge ab. Für den Fall, dass sich der Grosse Rat für eine Weiterführung der „Futura“-Projektarbeiten aussprechen sollte, gelten für die weiteren Arbeitsschritte in zeitlicher Hinsicht weiterhin die Aussagen des Regierungsrates in seiner Antwort zu Ziffer 2 der eingangs erwähnten Motion, welche als Postulat überwiesen wurde.

15.2 Eventualantrag für einen nächsten Vorgehensschritt im Fall einer Weiterführung der „Futura“-Projektarbeiten

Für den Fall, dass sich der Grosse Rat für eine Weiterführung der „Futura“-Projektarbeiten aussprechen sollte, beantragt der Regierungsrat bereits an dieser Stelle folgenden nächsten Vorgehensschritt:

Bevor weitere Arbeitsschritte eingeleitet werden, sollen die bisherigen Arbeiten durch eine von Parlament und Regierungsrat gemeinsam bestimmte Expertenkommission plausibilisiert und beurteilt werden.

Begründung:

Die im Projekt „Futura“ bearbeitete Thematik erweist sich als ausgesprochen komplex und anspruchsvoll. Zudem sind die zur Diskussion stehenden Veränderungen von erheblicher personalpolitischer Bedeutung: Die Ausgestaltung der Vorsorgeregelungen bei BPK und BLVK betrifft ein wichtiges Element der gesamten Anstellungsbedingungen des Kantonspersonals, der Lehrkräfte und des Personals der bei der BPK und BLVK angeschlossenen Arbeitgeber. Sie beeinflusst damit auch die Konkurrenzfähigkeit dieser Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt.

Seit geraumer Zeit ist erkennbar, dass in dieser Thematik besondere Sensibilitäten bestehen und insbesondere auch in der Konsultationsphase im Sommer 2007 wurde eine erhebliche Skepsis gegenüber den Resultaten der bisherigen Arbeiten sichtbar.

Nach Auffassung des Regierungsrates muss im Fall einer Weiterführung des Projekts vermieden werden, dass die weiteren Arbeiten durch im Raum stehende Zweifel und Vermutungen hinsichtlich ungenügender oder fachlich falscher Grundlagen belastet würden. Dies lässt sich dadurch verhindern, dass eine **Beurteilung bzw. Plausibilisierung der bisher erarbeiteten Grundlagen und Vorschläge durch ein Expertengremium** erfolgt, bevor die weiteren Projektschritte und -arbeiten in die Wege geleitet würden. Dieses Vorgehen soll namentlich die Sicherheit in die Grundlagen erhöhen, auf welche die politischen Entscheidungsgremien letztlich ihre Beschlüsse abstützen werden. Es dient ebenso der Stabilität der Kassen, der Erhaltung des Vertrauens des Kantonspersonals, der Lehrkräfte und des Personals der bei der BPK und BLVK angeschlossenen Arbeitgeber in das Vorsorgesystem und der Konsistenz der Planungsgrundlagen des kantonalen Finanzhaushalts.

Einzelheiten zum vorgeschlagenen Vorgehen können im Rahmen der Vorberatung dieses Berichts mit der zuständigen Grossratskommission erörtert werden.

16 Antrag des Regierungsrates

Die Vor- und Nachteile einer Änderung des Vorsorgesystems bei BPK und BLVK sowie deren Risiken sind insbesondere in Kapitel 8 dieses Berichts dargelegt. Bei seiner Würdigung dieser Darstellungen ist der Regierungsrat zum Schluss gelangt, dass sich die Vor- und Nachteile einer Änderung der bestehenden Vorsorgesysteme ungefähr die Waage halten. Der Regierungsrat ist indessen der Auffassung, dass für eine grundlegende Änderung des Vorsorgesystems **klar mehr Vorteile als Nachteile erkennbar** und insbesondere auch **folgende Voraussetzungen zwingend erfüllt** sein müssten:

- Der neue Vorsorgeplan im Beitragsprimat muss in der Summe seiner Eigenschaften für die Versicherten wie für die Arbeitgeber Vorteile bringen.
- Beide Kassen sind zum Zeitpunkt des Wechsels finanziell gesund und voll ausfinanziert.
- Der Wechsel hat keine negativen Auswirkungen auf die Kantonsfinanzen, darf aber auch in keinem Fall eine kurzfristige Sparmassnahme darstellen.
- Der vorhandene Arbeitsfrieden bleibt bestehen.
- Die Übergangsregelungen schaffen faire und einhaltbare Bedingungen für die von der Umstellung Betroffenen.

Diese Voraussetzungen sind heute aus Sicht des Regierungsrates nicht erfüllt.

Zugleich erkennt der Regierungsrat aber auch, dass die bestehenden Vorsorgesysteme gewisse Schwachstellen haben und insofern auch Risiken nicht ausgeschlossen werden können.

Unter diesen Umständen ist der Regierungsrat überzeugt, dass anstelle eines grundlegenden Systemwechsels einer gezielten Verbesserung der bestehenden Systeme beider Kassen der Vorzug zu geben ist.

Auf Grund dieser Überlegungen unterbreitet der Regierungsrat dem Grossen Rat folgende

Anträge:

1. Der Grosse Rat nimmt vom vorliegenden Bericht Kenntnis.
2. Der Grosse Rat unterstützt den Antrag des Regierungsrats, auf einen Systemwechsel zu verzichten, die bestehenden Vorsorgesysteme von BLVK und BPK grundsätzlich beizubehalten und die Arbeiten im Projekt „Futura“ einzustellen.

3. Der Grosse Rat nimmt zur Kenntnis, dass der Regierungsrat einen Auftrag erteilen wird, mögliche Verbesserungen der bestehenden Vorsorgesysteme von BLVK und BPK zu analysieren.
4. Für den Fall, dass der Grosse Rat dem Antrag gemäss Ziffer 2 nicht folgen und die Weiterbearbeitung und Vorbereitung eines grundlegenden Systemwechsels beschliessen sollte, beantragt der Regierungsrat, zunächst eine von Parlament und Regierungsrat gemeinsam bestimmte Expertenkommission einzusetzen, welche die Ergebnisse der bisherigen Arbeiten im Sinne der Ausführungen in Kapitel 15.2 beurteilt.

* * * * *