



Kantonales Pensionskassengesetz (PKG)

Variante: Vollkapitalisierung

Erziehungsdirektion

Inhaltsverzeichnis

1.	Zusammenfassung	1
2.	Ausgangslage	3
2.1	Neue Herausforderungen für die berufliche Vorsorge für das Verwaltungspersonal und die Lehrkräfte des Kantons Bern	3
2.2	Regierungsrätlicher Bericht „Futura – Zukunft der Vorsorge im Kanton Bern“ vom 31. Oktober 2007	4
2.3	Parlamentarische Vorstösse	4
2.3.1	Motion 013/2012 Bernasconi, Worb (SP) Effizienzsteigerung der kantonalen Pensionskassen	4
2.3.2	Motion 288/2007 Blank, Aarberg (SVP), Kneubühler, Nidau (FDP) Primatwechsel: Umsetzung des Projektes Futura	5
2.3.3	Motion 199/04 FDP (Käser, Langenthal) Weichenstellungen für eine sichere und finanzierbare Pensionskasse der Lehrerinnen und Lehrer	5
2.3.4	Motion 087/98 Hutzli Pieterlen (FDP) Bernische Pensionskasse und Bernische Lehrerversicherungskasse; Systemwechsel vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat	5
2.3.5	Motion 185/96 Fuhrer, Bern (FDP) Neuregelung der Berechnungsarten bei den beiden bernischen Pensionskassen	5
2.4	Massnahmen des Regierungsrates und Vorgehensweise	6
2.4.1	Regierungsratsbeschluss Nr. 1562 vom 17. September 2008	6
2.4.2	Regierungsratsbeschluss Nr. 0974 vom 30. Juni 2010	6
2.4.3	Arbeitshypothesen der Gesamtprojektleitung (GPL)	6
2.4.4	Neues Kantonales Pensionskassengesetz	7
2.5	Organisation der beruflichen Vorsorge des Verwaltungspersonals und der Lehrkräfte des Kantons Bern	10
2.6	Die Bernische Pensionskasse	11
2.6.1	Organisation, Kennzahlen	11
2.6.2	Aktueller Vorsorgeplan	12
2.6.3	Die finanzielle Situation per Ende 2011	12
2.6.4	Bisherige Massnahmen	12
2.6.5	Pflicht zur Sanierung	13
2.7	Die Bernische Lehrerversicherungskasse	13
2.7.1	Organisation, Kennzahlen	13
2.7.2	Aktueller Vorsorgeplan	15
2.7.3	Die finanzielle Situation per Ende 2011	15
2.7.4	Bisherige Massnahmen zur Behebung der Unterdeckung	15
3.	Grundzüge der Neuregelung	16
3.1	Wechsel vom Leistungs- zum Beitragsprimat	16
3.1.1	Leistungsprimat (LP)	16
3.1.2	Beitragsprimat (BP)	18
3.1.3	Vor- und Nachteile und Entwicklungen	20
3.1.4	Neue Definition des versicherten Lohnes im Beitragsprimat	22
3.1.5	BPK und BLVK: Künftige Leistungen im Beitragsprimat	22
3.1.6	Übergangsregelung	23
3.1.7	Künftige Beiträge im Beitragsprimat	25
3.2	Umsetzung der Teilrevision des BVG: Vollkapitalisierung	27
3.2.1	Wichtigste Inhalte der Gesetzesänderung	27
3.2.2	Die beiden Systeme der Voll- und der Teilkapitalisierung	28
3.2.3	Variante Vollkapitalisierung mit Schuldanerkennung	30
3.3	Abstimmung auf das Harmonisierte Rechnungsmodell HRM2/IPSAS	31
3.4	Technischer Zinssatz	31
3.5	Wertschwankungsreserven	34
4.	Ziele und Rahmenbedingungen der Vorlage	35
4.1	Organisation	35

4.1.1	Fusion der beiden Kassen	35
4.1.2	Rentnerkasse	35
4.1.3	Sammeleinrichtung	35
4.2	Vollkapitalisierung / Schuldanerkennung	36
4.3	Übergangseinlagen	36
4.4	Angeschlossene Organisationen	36
4.5	Vorsorgeplan Polizei	37
4.6	Rücktrittsalter BPK / BLVK	38
4.7	Überbrückungsrente	38
4.8	Verdienststeigerungsbeiträge	39
4.9	Eckwerte und Parameter auf Reglementsebene	39
4.10	Gesamtlösung	40
4.11	Verknüpfung mit der Einführung von HRM2/ISPAS	40
5.	Erlassform	40
6.	Rechtsvergleich	40
7.	Umsetzung	40
8.	Erläuterungen zu den Artikeln	41
9.	Verhältnis zu den Richtlinien der Regierungspolitik (Rechtssetzungsprogramm) und anderen wichtigen Planungen	56
10.	Finanzielle Auswirkungen	56
10.1	Primatwechsel	56
10.2	Übergangseinlage infolge des Primatwechsels	57
10.3	Schuldenerkennung	57
10.4	Senkung des technischen Zinssatzes und Konsequenzen	58
11.	Personelle und organisatorische Auswirkungen	59
12.	Auswirkungen auf die Gemeinden	59
13.	Auswirkungen auf die Volkswirtschaft	60
14.	Ergebnis des Vernehmlassungsverfahrens	60
15.	Anhang C zu Ziff. 3.1, Vergleich Leistungsprimat/Beitragsprimat, Beispiele mit unterschiedlichen Karriereverläufen	61

Vortrag des Regierungsrates an den Grossen Rat zum Kantonalen Pensionskassengesetz (PKG); Variante: Vollkapitalisierung

1. Zusammenfassung

Das neue Kantonale Pensionskassengesetz (PKG) löst das Gesetz vom 30. Juni 1993 über die Bernische Pensionskasse (BPKG; BSG 153.1) und das Gesetz vom 14. Dezember 2004 über die Bernische Lehrerversicherungskasse (BLVK; BSG 430.261) ab. Es liegt somit eine Totalrevision der Pensionskassengesetze vor. Eine wesentliche Änderung besteht im Wechsel vom Leistungs- zum Beitragsprimat. Gleichzeitig wird die Teilrevision des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG; SR 831.40) umgesetzt.

Beide Kassen werden auf den 1. Januar 2015 in das Beitragsprimat überführt. Dabei bietet das neue Beitragsprimat bei einer nominalen Lohnentwicklung von 1.5 Prozent und einer langfristigen Realverzinsung von 2 Prozent insgesamt die gleichen Leistungen wie das bisherige Leistungsprimat, d.h. 60 Prozent des letzten versicherten Lohnes, was den bisherigen 65 Prozent des bisherigen versicherten Verdienstes entspricht. Der Primatwechsel ist für die Arbeitgeber kostenneutral und führt gesamthaft auch zu keinen Kostensteigerungen bei den Arbeitnehmenden. Das Gesetz sieht freiwillige Übergangseinlagen vor, um die Arbeitnehmenden für die bisherige kollektive Finanzierung zu entschädigen und individuelle Leistungsver-schlechterungen zu vermeiden. Die Übergangsregelung schützt insbesondere die älteren Versicherten vor den einmaligen Konsequenzen des Systemwechsels.

Das BVG verlangt, dass die öffentlich-rechtlichen Kassen entweder im System der Vollkapitalisierung wie die privatrechtlichen Kassen oder im System der Teilkapitalisierung mit einer zwingenden Staatsgarantie geführt werden. Diese Vorlage sieht für beide Kassen die Vollkapitalisierung vor. Das heisst, dass beide Kassen auch in Zukunft einen Deckungsgrad von 100 Prozent anstreben. Die bestehende Unterdeckung muss innerhalb von zehn Jahren behoben werden. Der Kanton ist bereit, einen wesentlichen Beitrag an die Sanierung zu leisten. Der Regierungsrat sieht eine Schuldanerkennung des Kantons gegenüber den Kassen vor. Die Höhe der Schuldanerkennung bemisst sich nach den Deckungslücken der Kassen bei einem technischen Zins von 3.5 Prozent per 31. Dezember 2014.

Die finanziellen Auswirkungen auf die Betroffenen sind nachfolgend zusammengefasst (Stand 31.12.2011, effektiv wird die finanzielle Lage der Kassen per 31. Dezember 2014 massgebend sein). Wie hoch die effektiven Beträge, insbesondere die Schuldanerkennung und die Verzinsung der Schuld sein werden, ist weitgehend von der weiteren Renditeentwicklung bis Ende 2014 abhängig.

Eckwerte	BPK	BLVK	Total
Deckungsgrad 31.12.2011	86.1%	78.81%	
Deckungslücke 31.12.2011	1'426 Mio.	1'394 Mio.	2'820 Mio.
Schuldenerkennung Kanton	1'426 Mio.	1'394 Mio.	2'820 Mio.
Verzinsung 2.5%	36 Mio.	35 Mio.	71 Mio.
Amortisation 40 Jahre	36 Mio.	35 Mio.	71 Mio.

Sicht Kasse	BPK	BLVK	Total
Mittelzufluss an Kasse pro Jahr	72 Mio.	70 Mio.	142 Mio.
Bisheriger Mittelzufluss: Sanierungsbeiträge	-	- 48 Mio.	- 48 Mio.
Zusätzlicher Mittelzufluss an Kasse pro Jahr	72 Mio.	22 Mio.	94 Mio.

Sicht Kanton	BPK	BLVK	Total
--------------	-----	------	-------

Neuverschuldung	1'426 Mio.	1'394 Mio.	2'820 Mio.
Passivzinsen	36 Mio.	35 Mio.	71 Mio.
Wegfall Sanierungsbeiträge BLVK		- 32 Mio.	- 32 Mio.
Beteiligung Gemeinden am Zinsaufwand		- 9 Mio.	- 9 Mio.
Belastung Laufende Rechnung	36 Mio.	- 6 Mio.	30 Mio.

Sicht aktive Versicherte	BPK	BLVK	Total
Wegfall Sanierungsbeiträge BLVK	-	- 16 Mio.	- 16 Mio.
Beteiligung aktive Versicherte netto	-	- 16 Mio.	- 16 Mio.

Die Verwaltungskommissionen haben aufgrund der stark zurückgegangenen Renditeerwartungen beschlossen, den technischen Zins zu senken. Währenddem die BPK den technischen Zins auf 2.5 Prozent zu reduzieren gedenkt, hat die BLVK über das Niveau noch nicht definitiv entschieden. Die Reduktion des technischen Zinssatzes hat beträchtliche beitrags- und/oder leistungsseitige Auswirkungen. Allerdings müssen Lösungen für die Last der Senkung des technischen Zinssatzes ausserhalb dieser Gesetzesvorlage mit den Verwaltungskommissionen gefunden werden. Durch die Senkung des technischen Zinssatzes auf bspw. 2.5 Prozent werden die Kassen trotz Schuldanererkennung weiterhin in einer Unterdeckung bleiben. Sofern keine Leistungskürzungen in Kauf genommen werden und das Vorsorgekapital der aktiven Versicherten aufgestockt wird, werden die Deckungsgrade nach erfolgter Schuldanererkennung bei schätzungsweise 86 bis 87 Prozent liegen. Diese Deckungslücke ist im System der Vollkapitalisierung gemäss den geltenden rechtlichen Vorschriften innert zehn Jahren zu schliessen, was erhebliche Sanierungsmassnahmen erfordert. Die Kostenfolgen für diese Sanierungsmassnahmen sind in der vorstehenden Übersicht nicht berücksichtigt.

Das Vorhandensein der vollen Wertschwankungsreserven (WSR) wäre bei jeder Pensionskasse wünschenswert, doch der Kanton kann zusätzlich zu den durch diese Gesetzesvorlage anfallenden Kosten nicht auch noch WSR von rund CHF 3 Mrd. aufbringen.

Die Gesetzesvorlage ist als Gesamtlösung konzipiert. Die versicherten Personen der BPK und der BLVK werden künftig im Beitragsprimat dem Anlagerisiko mehr ausgesetzt sein als heute im Leistungsprimat, sie werden in absehbarer Zeit Beitrags- und Leistungsanpassungen aufgrund der Senkung des technischen Zinses tragen müssen und die Kassen werden nicht mit den nötigen Wertschwankungsreserven ausgestattet. Der Kanton trägt diesen Umständen Rechnung und ist im Sinne einer ausgewogenen Gesamtlösung bereit, die Übergangseinlage und die Schuldanererkennung zu leisten.

2. Ausgangslage

2.1 Neue Herausforderungen für die berufliche Vorsorge für das Verwaltungspersonal und die Lehrkräfte des Kantons Bern

Die berufliche Vorsorge wird heute zur Hauptsache durch zwei Rahmengesetze geregelt, nämlich durch das BVG und das Bundesgesetz vom 17. Dezember 1993 über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (FZG; SR 831.42). Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, sich zusammen mit seinen Arbeitnehmenden einer Vorsorgeeinrichtung anzuschliessen. Im Kanton Bern bestehen zwei öffentlich-rechtliche Anstalten, die Berner Pensionskasse (BPK) und die Bernische Lehrerversicherungskasse (BLVK), welche hauptsächlich das Verwaltungspersonal und die Lehrkräfte des Kantons Bern versichern. Bei beiden Kassen sind Anschlussverträge für weitere Organisationen möglich. Sowohl die BPK wie auch die BLVK versichern Arbeitnehmende gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod.

Diese beiden kantonalen Kassen stehen vor grossen Herausforderungen. Sie müssen Massnahmen ergreifen, um auch bei deutlich tieferen Anlagerenditen (historisch tiefes Zinsniveau) das finanzielle Gleichgewicht sicherzustellen. Sie müssen die demografische Entwicklung bewältigen, die sich aus der stetig steigenden Lebenserwartung ergibt. Zudem erfordert die Verschärfung von bundesrechtlichen Vorschriften neue rechtliche Grundlagen für die kantonalen Kassen. Gleichzeitig gilt es, den gesellschaftlichen Veränderungen, wie beispielsweise dem Trend zu mehr Teilzeitarbeit oder vermehrte Erwerbsunterbrüche, gerecht zu werden.

Der Kanton als Arbeitgeber verfolgt das Ziel, die berufliche Vorsorge langfristig zu sichern. Er ist bestrebt, die Voraussetzungen zu schaffen, damit die kantonalen Kassen auf einer soliden finanziellen Grundlage, eine sichere und zeitgemässe Vorsorge erbringen können.

Eine wichtige Änderung dieser anstehenden Gesetzesrevision ist der Wechsel vom Leistungs- zum Beitragsprimat. Im heutigen Leistungsprimat ist die Altersrente fest in Prozenten des letzten versicherten Lohnes definiert. Im Gegensatz dazu ergibt sich im zukünftigen Beitragsprimat die Altersrente aus dem bei der Pensionierung vorhandenen Sparguthaben, das mit dem Umwandlungssatz multipliziert wird. Das Sparguthaben wird während des Erwerbslebens jährlich mit Sparbeiträgen und Zinsen aufgebaut. Die Altersrente im Beitragsprimat ist somit nicht mehr fest in Prozenten des versicherten Lohnes bestimmt. Sie kann im Beitragsprimat höher oder tiefer ausfallen als im Leistungsprimat.

Die beiden kantonalen Kassen weisen zurzeit eine Unterdeckung, d.h. einen Deckungsgrad von unter 100 Prozent auf. Eine Unterdeckung liegt vor, wenn das Vermögen kleiner ist als die Verpflichtungen. Der Deckungsgrad der BPK beträgt per Ende 2011 86.1 Prozent und derjenige der BLVK 78.8 Prozent. Somit bestehen enorme Deckungslücken (BPK CHF 1'426 Mio, BLVK CHF 1'394 Mio, zusammen CHF 2'820 Mio.). Um die neuen bundesrechtlichen Vorgaben, die für öffentlich-rechtliche Vorsorgeeinrichtungen seit dem 1.1.2012 gelten, einzuhalten, sind Massnahmen unumgänglich. Die Unterdeckungen sind hauptsächlich deshalb entstanden, weil die während der letzten zwölf Jahre erwirtschafteten Renditen nicht ausreichten, um die versprochenen Leistungen zu finanzieren (Sollrendite von rund 4% p.a. versus effektiv erwirtschaftete Renditen von durchschnittlich rund 2% p.a.).

Gemäss der Änderung des BVG vom 17. Dezember 2010 steht es dem Bund, den Kantonen und den Gemeinden frei, ihre Vorsorgeeinrichtungen entweder im System der Teilkapitalisierung mit Staatsgarantie oder wie eine privatrechtliche Vorsorgeeinrichtung im System der Vollkapitalisierung (ohne zwingende Staatsgarantie) zu führen. Mit der vorliegenden Revision sollen die beiden Kassen in das System der Vollkapitalisierung überführt werden. Das bedeutet, dass auch in Zukunft ein Deckungsgrad von mindestens 100 Prozent angestrebt wird. Wegen der Unterdeckung besteht somit Handlungsbedarf für den Kanton und die beiden Kassen. Aus nachfolgend erläuterten Gründen beteiligt sich der Kanton an der Sanierung zu einem erheblichen Teil.

2.2 Regierungsrätlicher Bericht „Futura – Zukunft der Vorsorge im Kanton Bern“ vom 31. Oktober 2007

Der Grosse Rat befasste sich am 2. und 3. April 2008 mit dem regierungsrätlichen Bericht „Futura – Zukunft der Vorsorge im Kanton Bern“ vom 31. Oktober 2007. Der Regierungsrat hatte den Antrag gestellt, auf einen Systemwechsel zu verzichten, die bestehenden Vorsorgesysteme von BLVK und BPK grundsätzlich beizubehalten und die Arbeiten im Projekt Futura einzustellen.

Das Parlament fällte dabei zunächst den Grundsatzentscheid, die Arbeiten im Projekt Futura seien weiter zu führen. Im Weiteren sind verschiedene Planungserklärungen bei den weiteren Arbeiten zu berücksichtigen.

In der Folge der Debatte wurde der Regierungsrat beauftragt, das Projekt Futura weiterzuverfolgen und den Primatwechsel zu vollziehen. Beim auszuarbeitenden Modell hat sich der Regierungsrat an folgende Richtlinien (Planungserklärungen) zu halten:

1. Es sind zwei Modelle auszuarbeiten und vorzulegen, darunter ein Modell mit Lohnerhöhungsbeiträgen.
2. Die Höhe der ordentlichen Beiträge ist gestaffelt nach Alter auszugestalten. Die Staffelung ist jedoch weniger steil als im Modell 1 vorzunehmen. Die Staffelung der wiederkehrenden Sparbeiträge darf pro versicherte Person maximal 21.5 Prozent (ohne allfällige Sanierungsbeiträge) des versicherten Lohnes betragen.
3. Es ist eine Übergangsregelung vorzusehen. Die Übergangsregelung muss nach Alter und Beitragsjahren differenzieren.
4. Bei der BLVK besteht, bis die beschlossene Sanierung abgeschlossen ist, eine Deckungslücke. Der Regierungsrat hat im Rahmen der Umsetzung des Primatwechsels Vorschläge auszuarbeiten, wie dieses Problem der Unterdeckung gelöst werden kann.
5. Der Regierungsrat wird aufgefordert, parallel zur Erarbeitung der gesetzlichen Grundlagen eines Primatwechsels die finanzpolitische Machbarkeit einer ganzen oder teilweisen Ausfinanzierung der Unterdeckung der Bernischen Lehrerversicherungskasse (BLVK) zu prüfen. Als Variante ist die Verzinsung der Deckungslücke mit 4 Prozent zu prüfen. Bei der allfälligen Ausfinanzierung oder Verzinsung sollen die Lehrkräfte nicht über die bisherigen Sanierungsbeiträge hinaus belastet werden.

In der Zwischenzeit weist auch die BPK eine Unterdeckung auf. In der Vorlage wurde versucht, diese Planungserklärungen umzusetzen. Es konnten jedoch aus den in der Folge dargelegten Gründen nicht alle Elemente umgesetzt werden (z.B. Sparbeiträge von maximal 21.5 Prozent, Modell mit Lohnerhöhungsbeiträgen).

2.3 Parlamentarische Vorstösse

Im Zusammenhang mit dem neuen Gesetz sind in Ergänzung zu den obigen Planungserklärungen die folgenden politischen Vorstösse zu nennen:

2.3.1 Motion 013/2012 Bernasconi, Worb (SP) Effizienzsteigerung der kantonalen Pensionskassen

Die Motion 013/2012 vom 23. Januar 2012 fordert in Ziffer 1 die Zusammenlegung der beiden kantonalen Pensionskassen BPK und BLVK. Dabei sind zwei Varianten zu prüfen: Die beiden

Pensionskassenverwaltungen und Verwaltungskommissionen sind zusammen zu legen unter Beibehaltung der bestehenden Leistungspläne und die beiden Kassen sind zu fusionieren mit einheitlichem Leistungsplan der Kantonsangestellten und Lehrkräfte unter Beibehaltung der Sonderregelung für das Polizeikorps. In Ziffer 2 wird der Regierungsrat aufgefordert, alle Anschlussverträge mit externen Organisationen zu prüfen und allenfalls kündigen zu lassen. Die Antwort auf diese Motion ist für die Septembersession 2012 vorgesehen.

2.3.2 Motion 288/2007 Blank, Aarberg (SVP), Kneubühler, Nidau (FDP) Primatwechsel: Umsetzung des Projektes Futura

Die Motion 288/2007 vom 27. Februar 2008 fordert im ersten Absatz die Fortsetzung der Arbeiten am Projekt Futura und im zweiten Absatz eine Gesetzesvorlage zum Primatwechsel bis Ende 2009. Der Grosse Rat überwies in der April-Session 2008 den ersten Absatz als Motion und den zweiten als Postulat.

Die inhaltlichen Anliegen werden mit dieser Vorlage erfüllt.

2.3.3 Motion 199/04 FDP (Käser, Langenthal) Weichenstellungen für eine sichere und finanzierbare Pensionskasse der Lehrerinnen und Lehrer

Die Motion 199/2004 vom 20. Oktober 2004 fordert ein Gesamtkonzept zur ungenügenden Finanzierung der Leistungen und zur Schliessung der Deckungslücke bei der BLVK. In acht einzelnen Ziffern werden die Elemente aufgezählt, die Bestandteil dieses Gesamtkonzeptes bilden sollen. Der Grosse Rat überwies in der November-Session 2004 die Ziffern 1, 6, 7 und 8 als Motion und die Ziffern 2, 3, 4 und 5 als Postulat; wobei er die Ziffern 3, 5, 6 und 7 gleichzeitig abschrieb.

Diese Gesetzesvorlage bietet die Grundlage für eine sichere und finanzierbare Pensionskasse der Lehrerinnen und Lehrer und den Primatwechsel. Die Motionsforderungen werden erfüllt.

2.3.4 Motion 087/98 Hutzli Pieterlen (FDP) Bernische Pensionskasse und Bernische Lehrerversicherungskasse; Systemwechsel vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat

Die Motion 087/98 vom 25. November 1998 verlangt einen Bericht zum Primatwechsel für die beiden kantonalen Pensionskassen. Der Grosse Rat überwies in der Januar-Session 1999 diesen Vorstoss als Motion. Der Bericht des Regierungsrates wurde in der April-Session 2008 behandelt. Der Grosse Rat erteilte dabei dem Regierungsrat den Auftrag, die Projektarbeiten weiterzuführen und möglichst bis Ende 2009 eine Gesetzesvorlage zu erarbeiten. Das Projekt Futura wurde fortgesetzt.

Mit der vorliegenden Gesetzesvorlage wird das Anliegen der Motion vollumfänglich erfüllt.

2.3.5 Motion 185/96 Fuhrer, Bern (FDP) Neuregelung der Berechnungsarten bei den beiden bernischen Pensionskassen

Die Motion 185/96 vom 27. November 1996 verlangt den Primatwechsel und den Verzicht auf den Einkauf für Lohnerhöhungen für bereits zurückgelegte Versicherungsjahre. Der Grosse Rat überwies in der Januar-Session 1997 die Ziffern 1 und 3 als Motion.

Im vorliegenden Gesetz sind keine Verdiensterhöhungsbeiträge vorgesehen. Der Primatwechsel wird vollzogen. Die Anliegen der Motion sind damit erfüllt.

2.4 Massnahmen des Regierungsrates und Vorgehensweise

2.4.1 Regierungsratsbeschluss Nr. 1562 vom 17. September 2008

Mit dem Regierungsratsbeschluss (RRB) 1562 wurden der Auftrag für die weitere Projektarbeit definiert, eine angepasste Projektorganisation festgelegt und die Meilensteine des Projektes festgehalten.

2.4.2 Regierungsratsbeschluss Nr. 0974 vom 30. Juni 2010

Mit dem RRB 0974 beauftragte der Regierungsrat nach dem Rücktritt von Finanzdirektor und Gesamtprojektleiter Urs Gasche den Erziehungsdirektor und bisherigen stellvertretenden Gesamtprojektleiter Bernhard Pulver mit der Gesamtprojektleitung. Der grobe Zeitplan erfuhr eine Anpassung. Die Gesetzesvorlage sah die Verabschiedung der Gesetzesvorlage durch den Regierungsrat im November 2011 vor.

2.4.3 Arbeitshypothesen der Gesamtprojektleitung (GPL)

Die GPL definierte zu Beginn des Prozesses Arbeitshypothesen, welche Gewähr bieten, dass bedeutende Richtungsentscheide innerhalb des Projektes unter Berücksichtigung aller Aspekte getroffen werden können. Es war der GPL dabei bewusst, dass einzelne der neun Arbeitshypothesen zueinander nicht widerspruchsfrei sind. Deshalb sind diese Thesen nicht als verbindliche Zusicherung zu verstehen.

Die neun Arbeitshypothesen im Einzelnen:

- Hauptziel des Projektes ist die Sicherung der Kassen für die Zukunft.
Es sind Lösungen zu erarbeiten, welche die finanzielle und politische Nachhaltigkeit gewährleisten.
- Die Vorsorgelösung unterstützt und ermöglicht moderne, flexible Arbeitsbedingungen. Die Lösung muss flexibel, transparent und praktikabel sein für Teilzeitjobs, variierende Pensen, Jobsharing und für Unterbrüche in der Versicherungsperiode (unbezahlte Urlaube, Weiterbildung usw.).
- Die Konkurrenzfähigkeit der kantonalen Vorsorgelösung ist sicherzustellen. Die Lösung muss möglichst vergleichbar sein mit denjenigen der Hauptkonkurrenten des Kantons Bern. Geprüft wird die Vorsorgelösung im Kontext mit den wichtigsten Hintergrundelementen wie Lohn, Ferien, Arbeitszeiten und Arbeitstätigkeiten.
- Futura ist kein Sparprojekt. Verschlechterungen der Vorsorgelösung insgesamt sollen vermieden werden.
Das Leistungsziel soll grundsätzlich auf der Höhe des heute versicherten Niveaus bleiben. Heute bestehende Sonderlösungen sind in dieser Definition nicht inbegriffen und bedürfen allenfalls einer Sonderregelung für die Zukunft. Die sanierungsbedingten Differenzen zwischen den beiden Kassen sollen nach Abschluss der Sanierung grundsätzlich eliminiert werden.
- Grundsätzlich ist Kostenneutralität für Arbeitnehmende und Arbeitgeber im Vergleich zur heutigen Lösung anzustreben.
Die anzustrebende Kostenneutralität geht vom heutigen Beitragsvolumen in Prozenten des heutigen Lohnvolumens für Arbeitgeber und Arbeitnehmende aus. Es ist auf jeden Fall keine Reduktion der Finanzierung des Arbeitgebers beabsichtigt.

- Die Leistungen, die Kosten und die Risiken sind transparent und nachvollziehbar. Laufbahn- und Berufsgestaltungsentscheide sollen in Kenntnis der Konsequenzen für die Vorsorge getroffen werden können. Den zuständigen Organen der Kassen ist zu ermöglichen, ihre Entscheidungen in Kenntnis der Auswirkungen zu treffen.
- Auch Solidaritäten sind dargestellt und bewusst entschieden. Es gibt Solidaritäten zwischen jüngeren und älteren Arbeitnehmenden, zwischen solchen, die im Laufe ihrer Berufstätigkeit lohnmässig aufsteigen und solche, die stets auf dem gleichen Niveau verbleiben, zwischen vorzeitig in den Ruhestand tretenden und Mitarbeitenden, die bis zur Erreichung der Altersgrenze aktiv bleiben. Diese Solidaritäten sind aufzuzeigen und es sind darüber bewusste Entscheide unter Beizug der Betroffenen zu ermöglichen.
- Die erarbeiteten Lösungen müssen praktikabel sein.
- Der Übergang ist mit angemessenen Bestimmungen zu gestalten
Mit entsprechenden Übergangsbestimmungen ist sicherzustellen, dass Veränderungen nicht für einzelne Personen mit wesentlichen Verschlechterungen verbunden sind, denen keine Vorteile (mehr) gegenüberstehen. Es wird vor allem um Arbeitnehmende gehen, die in absehbarer Zeit in den Ruhestand treten können. Die Projektleitung ist sich bewusst, dass solche Übergangsbestimmungen Kostenfolgen haben werden, die in Kauf zu nehmen sind, wobei politisch akzeptable Grössenordnungen anzustreben sind.

2.4.4 Neues Kantonales Pensionskassengesetz

Das BPKG und das BLVKG werden total revidiert, was zu einem neuen einheitlichen kantonalen Pensionskassengesetz führt. Die Erziehungsdirektion hat in Zusammenarbeit mit der Finanzdirektion und mit externer Unterstützung zwei Varianten ausgearbeitet: die Variante Vollkapitalisierung und die Variante Teilkapitalisierung. Der vorliegende Vortrag befasst sich mit der Vollkapitalisierung.

Der ursprüngliche Projektauftrag Futura umfasste lediglich das Erarbeiten der Grundlagen für den Wechsel vom Leistungs- zum Beitragsprimat. Im Laufe der Projektarbeiten haben sich jedoch zentrale rechtliche und ökonomische Rahmenbedingungen massgeblich verändert. Diese Änderungen mussten in das Projekt mit einbezogen werden. Daher stellt das eigentliche Futura-Projekt nur noch einen Teil dieser Totalrevisionsvorlage dar. Nachfolgend werden die Eckpfeiler der Projektarbeit umrissen. Die detaillierten Ausführungen sind Gegenstand von Kapitel 3. Aufgrund der hohen Komplexität und zur besseren Verständlichkeit wurde die Projektarbeit in vier Teile aufgeteilt.

- Der **erste Teil** befasst sich mit dem eigentlichen Primatwechsel und den entsprechenden Folgen (Projekt Futura).
- Der **zweite Teil** befasst sich mit der Umsetzung der Teilrevision des BVG (u.a. Frage, ob Voll- oder Teilkapitalisierung) und mit den Deckungslücken der beiden Kassen, wobei Bezug zur Einführung des harmonisierten Rechnungsmodells HRM2/IPASAS genommen wird.
- Der **dritte Teil** befasst sich mit dem technischen Zinssatz und den Auswirkungen einer Senkung.
- Der **vierte Teil** befasst sich mit den Wertschwankungsreserven.

1. Wechsel vom Leistungs- zum Beitragsprimat

Grundsätzlich sind die Eckwerte des Beitragsprimats vorgegeben, da das gleiche Leistungsziel angestrebt wird wie im Leistungsprimat. Als Ziel gilt eine Altersrente von 60 Prozent des versicherten Verdienstes (Rentenziel 60 Prozent). Das heutige Rentenziel von 65 Prozent im Leistungsprimat entspricht in etwa dem Rentenziel von 60 Prozent im Beitragsprimat, weil der versicherte Verdienst neu definiert und im Beitragsprimat grundsätzlich und insbesondere für weniger Verdienende höher sein wird (vgl. Kapitel 3.1.4).

Das Leistungsniveau im Beitragsprimat kann grundsätzlich mit dem gleichen Beitragsniveau beibehalten werden. Weil im Beitragsprimat aber neu nach Altersklassen gestufte Beiträge gelten, sind individuelle Beitragsanpassungen unvermeidbar.

Für ältere Personen, welche in Zukunft nicht mehr von der Querfinanzierung der jüngeren profitieren, ist eine Übergangsregelung nötig. Der im Rahmen der Projektgremien berechnete Ausgleich bewegt sich in der Grössenordnung von einmaligen Kosten von ca. **CHF 500 Mio.** Dieser Betrag gilt bei gleichen technischen Parametern im Leistungs- wie im Beitragsprimat (v.a. identischer technischer Zinssatz).

Fazit: Beim Wechsel vom Leistungs- zum Beitragsprimat kann die Kosten- und Leistungsneutralität global über alle Versicherten eingehalten werden. Die Übergangsregelung schützt insbesondere die älteren Versicherten vor den einmaligen Konsequenzen des Systemwechsels.

2. BVG-Teilrevision (Vollkapitalisierung mit Schuldanerkennung)

Die per 1. Januar 2012 in Kraft gesetzte BVG-Teilrevision verlangt von den Gemeinwesen einen Entscheid, ob sie die öffentlichen Vorsorgeeinrichtungen dem Voll- oder Teilkapitalisierungssystem unterstellen. Der Regierungsrat gibt sowohl die Variante Vollkapitalisierung wie auch die Variante Teilkapitalisierung in die Vernehmlassung. Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf die Variante Vollkapitalisierung (Umsetzung per 31. Dezember 2014). Das bedeutet, dass nach den heutigen rechtlichen Bestimmungen die bestehenden Unterdeckungen innert zehn Jahren behoben werden müssen. Weil eine paritätische Sanierung auf einen Deckungsgrad von 100 Prozent innert zehn Jahren für die Arbeitnehmenden nicht zumutbar ist – die bei der BLVK versicherten Personen müssten während zehn Jahren Sanierungsbeiträge von gegen 6 AHV-Lohnprozenten leisten – sieht der Regierungsrat eine Schuldanerkennung des Kantons gegenüber den Kassen vor. Die Höhe der Schuldanerkennung bemisst sich nach den Deckungslücken der Kassen bei einem technischen Zins von 3.5 Prozent per 31. Dezember 2014. Per 31. Dezember 2011 hätte die Schuldanerkennung total CHF 2.82 Mrd. betragen.

Fazit: Die Schuldanerkennung des Kantons muss als Teil einer Gesamtlösung betrachtet werden, so insbesondere vor dem Hintergrund, dass die versicherten Personen 1.) künftig im Beitragsprimat dem Anlagerisiko mehr ausgesetzt sind als heute im Leistungsprimat, 2.) Beitrags- und Leistungsanpassungen aufgrund der im Frühjahr 2012 angekündigten weiteren Senkung des technischen Zinses tragen müssen und 3.) die Kassen nicht mit Wertschwankungsreserven ausgestattet werden.

3. Technischer Zinssatz

Die Höhe des technischen Zinssatzes ist bei einer Pensionskasse eine zentrale Grösse. Der technische Zinssatz darf langfristig nicht höher sein als die erzielbare Nettorendite. Reduzieren sich die Renditeerwartungen, muss der technische Zinssatz gesenkt werden. Die bisherigen Leistungen können danach nur aufrechterhalten werden, wenn die Beiträge erhöht werden.

BPK und BLVK haben per 1. Januar 2010 den technischen Zinssatz von 4 Prozent auf 3.5 Prozent gesenkt. Die Verwaltungskommissionen haben im Frühjahr 2012 aufgrund der stark zurückgegangenen Renditeerwartungen beschlossen, den technischen Zins weiter zu senken.

Würden die bisherigen Leistungen auch bei einem technischen Zinssatz von bspw. 2.5 Prozent vollumfänglich beibehalten, wäre dies für die beiden Kassen mit einmaligen Kosten von insgesamt CHF 2.55 Mrd. verbunden. Zudem müssten die jährlichen Beiträge gegenüber heute um total rund CHF 60 bis 70 Mio. (Grössenordnung) erhöht werden. Für das Problem der notwendigen Senkung des technischen Zinssatzes müssen unabhängig von dieser Gesetzesrevision vom Regierungsrat und den Verwaltungskommissionen Lösungen gefunden werden.

Fazit: Die Reduktion des technischen Zinssatzes hat beträchtliche beitrags- und/oder leistungsseitige Auswirkungen. Ausserdem reduziert sich der Deckungsgrad einmalig. Die tieferen Anlagerenditen sind jedoch weder eine Folge des Primatwechsels noch eine Konsequenz der BVG-Teilrevision. Lösungen für die Last der Senkung des technischen Zinssatzes müssen ausserhalb dieser Gesetzesvorlage mit den Verwaltungskommissionen gefunden werden.

4. Wertschwankungsreserven (WSR)

Um die Schwankungen der Finanzmärkte aufzufangen, benötigen Pensionskassen WSR. WSR liegen in dem Umfang vor, als der Deckungsgrad 100 Prozent übersteigt. Pensionskassen in Unterdeckung weisen somit keine WSR auf.

Eine genügende WSR von ca. 15 bis 20 Prozent der Verpflichtungen wäre bei jeder Pensionskasse wünschenswert. Die Realität zeigt aber, dass dieser Zustand besonders bei den öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen aktuell und auch auf absehbare Zeit hinaus nur in absoluten Ausnahmefällen erreicht werden wird.

Würde der Kanton den beiden Kassen im Rahmen dieser Gesetzesvorlage die vollen WSR zur Verfügung stellen, würde dies den Kanton weitere rund CHF 3 Mrd. kosten.

Fazit: Der Kanton Bern kann zusätzlich zu den durch diese Gesetzesvorlage anfallenden Kosten nicht auch noch WSR in Milliardenhöhe finanzieren. Der Regierungsrat ist sich der fehlenden WSR bewusst. Diese Problematik ist nach der Totalrevision zusammen mit den Kassen und den Sozialpartnern wieder aufzugreifen.

Aufstellung der finanziellen Belastungen (Basis: Finanzielle Lage per 31. Dezember 2011)

Art der Belastung	Höhe der Belastung (Grössenordnungen)	Träger der Belastung
Übergangsregelung Primatwechsel (Besitzstände ältere Versicherte)	Einmalig: CHF 500 Mio. Periodisch: CHF 1 Mio. (2016) bis rund CHF 13 Mio. (ab 2026)p.a.	Kanton (Bestandteil der Gesetzesvorlage)
Behebung Unterdeckung (Basis techn. Zins 3.5%)	Einmalig: CHF 2.8 Mrd. Periodisch: CHF 30 Mio. p.a. (=CHF 71 Mio. abzüglich Wegfall Sanierungsbeiträge BLVK von CHF 32 Mio. und Beteiligung Gemeinden von CHF 9 Mio.)	Kanton (Bestandteil der Gesetzesvorlage)

Reduktion technischer Zins auf 2.5%	Einmalig: CHF 2.5 Mrd. Periodisch: CHF 60 bis 70 Mio. p.a.	Einmalige Belastung: Deckungsgrade sinken einmalig (Ausmass davon abhängig, ob mit oder ohne Leistungskürzungen) Periodische Belastung: Arbeitgeber und Versicherte; Beitrags- und/oder Leistungsanpassungen (<u>nicht</u> Bestandteil der Gesetzesvorlage)
Alternative: Reduktion technischer Zins auf 3 %	Einmalig: CHF 1.3 Mrd. Periodisch: CHF 10 bis 20 Mio. p.a.	Einmalige Belastung: Deckungsgrade sinken einmalig (Ausmass davon abhängig, ob mit oder ohne Leistungskürzungen) Periodische Belastung: Arbeitgeber und Versicherte; Beitrags- und/oder Leistungsanpassungen (<u>nicht</u> Bestandteil der Gesetzesvorlage)
Ausstattung der Kassen mit WSR	Rund CHF 3 Mrd.	Offen (<u>nicht</u> Bestandteil der Gesetzesvorlage)

Im folgenden Text wird zu den finanziellen Auswirkungen der Senkung des technischen Zinssatzes dargelegt, dass aus Sicht des Regierungsrates zusätzliche Beiträge für die Arbeitnehmenden und die Arbeitgeber nicht mehr zumutbar sind. Deshalb wären vor Beitragsanpassungen mögliche Leistungskürzungen wahrzunehmen.

Die nötigen Wertschwankungsreserven kann der Kanton nicht noch zusätzlich zu den durch diese Gesetzesvorlage anfallenden Kosten aufbringen.

2.5 Organisation der beruflichen Vorsorge des Verwaltungspersonals und der Lehrkräfte des Kantons Bern

Der Kanton Bern unterliegt als Arbeitgeber den gleichen Verpflichtungen aus dem BVG wie jede andere Arbeitgeberin oder jeder andere Arbeitgeber auch. Er hat insbesondere die ihm durch dieses Gesetz vorgegebenen Verpflichtungen wahrzunehmen.

Zur Erfüllung dieser Aufgaben hat der Kanton Bern zwei eigene Pensionskassen, die BPK und die BLVK, errichtet. Dabei versichert die BPK die nach dem Personalgesetz angestellten Beschäftigten des Kantons Bern sowie das Personal von 149 angegliederten Organisationen mit total knapp 13'000 versicherten Personen oder ca. 38 Prozent des Versichertenbestandes.

Die meisten Lehrkräfte sind bei der BLVK versichert. Einige wenige sind allerdings noch bei der BPK versichert. Dies hat historische Gründe, da früher die BLVK die Pensionskasse für die bei den Gemeinden angestellten Lehrkräfte war, während die Lehrkräfte des Kantons bei der BPK versichert waren. Der Anteil Versicherter von angegliederten Organisationen ist bei der BLVK wesentlich kleiner als bei der BPK und beträgt ca. 6 Prozent.

Die beiden Pensionskassen betreiben innerhalb des vom BVG festgelegten gesetzlichen Rahmens eine eigene Anlagepolitik. Die verwaltungsunabhängige Bernische BVG- und Stiftungsaufsicht (BBSA) übt die Aufsicht über die beiden Vorsorgeeinrichtungen gemäss Art. 61 ff. BVG aus. Als kantonale Anstalten unterstehen sie auch der Aufsicht des Regierungsrates; diese betrifft jedoch nicht die vorsorgerechtlichen Belange. Damit agiert der Kanton gegenüber seinen Vorsorgeeinrichtungen in einer Doppelrolle; einerseits als Arbeitgeber, andererseits in seiner Aufsichtsfunktion.

2.6 Die Bernische Pensionskasse

2.6.1 Organisation, Kennzahlen

Die BPK ist eine selbständige öffentlich-rechtliche Anstalt des Kantons Bern mit eigener Rechtspersönlichkeit. Sie hat ihren Sitz im Kanton Bern und versichert die im Dienst des Kantons und der angeschlossenen Organisationen stehenden Personen im Rahmen der BVG Gesetzgebung gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Tod und Invalidität.

Die Organe der BPK sind die paritätisch zusammengesetzte Verwaltungskommission, die Delegiertenversammlung der Versicherten und die Direktion. Die Verwaltungskommission besteht aus 10 bis 14 Mitgliedern, je zur Hälfte aus Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

1993 verabschiedete der Grosse Rat das BPKG. Dieses Gesetz brachte die rechtliche Ver selbstständigung sowie die Vorgabe der Beiträge mit Bandbreiten im Gesetz. Die Kompetenz für die Festlegung der Leistungen übertrug der Grosse Rat der Verwaltungskommission und dem Regierungsrat.

Im Jahr 2000 anerkannte der Kanton Bern gegenüber der BPK eine Schuld und leistete eine entsprechende Zahlung. Der Deckungsgrad stieg dadurch auf 112 Prozent. Der Grosse Rat hob gleichzeitig die Staatsgarantie auf.

Anlässlich der Teilrevision des BPKG im Jahr 2007 passte der Grosse Rat die Finanzierung der gesetzlich verankerten Verdiensterhöhungsbeiträge an und legte Massnahmen bei erheblicher Unterdeckung fest.

Kennzahlen		31.12.2011
Aktive Versicherte	Anzahl	33'686
Versicherte Verdienste (Ende Jahr)	Mio. CHF	1'779.6
Rentenberechtigte	Anzahl	12'073
Jahresrenten	Mio. CHF	392.5
Angeschlossene Organisationen	Anzahl	149
Vermögen (Total Aktiven)	Mio. CHF	8'858.2
Aufwand für Vermögensverwaltung 2011	Mio. CHF	4.3
Nettoergebnis Vermögensanlagen 2011	Mio. CHF	80.8
Nettorendite (Performance) 2011		0.92%
Vorsorgeverpflichtungen	Mio. CHF	10'265.3
Verfügbares Vorsorgevermögen	Mio. CHF	8'839.0
Unterdeckung (-) / Freie Mittel	Mio. CHF	-1'426.3
Deckungsgrad		86.1%
Technischer Zinssatz		3.5%
Wertschwankungsreserve	Mio. CHF	0.0
Zielgrösse Wertschwankungsreserve	Mio. CHF	1'745.1
Reservedefizit	Mio. CHF	-3'171.4
Beiträge Arbeitgeber 2011	Mio. CHF	311.2
Beiträge Arbeitnehmer 2011	Mio. CHF	205.0
Reglementarische Leistungen 2011	Mio. CHF	431.2
Mitglieder Verwaltungskommission	paritätisch	5 + 5 =>10
Mitarbeitende BPK (Ende Jahr)	Vollzeitstellen	31.2

Verwaltungsaufwand 2011	Mio. CHF	6.7
Verwaltungsaufwand pro versicherte Person	CHF	146.35

2.6.2 Aktueller Vorsorgeplan

Die BPK ist heute nach dem Leistungsprimat ausgestaltet. Die maximale Altersrente beträgt nach 38 Versicherungsjahren 65 Prozent des versicherten Lohnes.

Die Finanzierung der BPK erfolgt nach der kollektiven Methode. Die Höhe der ordentlichen Beiträge ist sowohl für die Arbeitgeber wie auch für die Arbeitnehmer alters- und geschlechtsunabhängig ausgestaltet. Bis zum Alter 60 werden die nicht ganz kostendeckenden Verdiensterhöhungsbeiträge bei den Arbeitgebern einheitlich und bei den Arbeitnehmern altersabhängig (gestaffelt) erhoben. Die maximalen Leistungen werden frühestens im Alter 63 mit mindestens 38 Versicherungsjahren oder im Alter 65 mit 34 Versicherungsjahren erreicht. Zu viel geleistete Versicherungsjahre dienen der Solidarität. Sie werden u.a. für die Deckung der Invaliden- und Hinterlassenleistungen verwendet. Weiter bestehen Finanzierungssolidaritäten von den jungen zu den älteren Arbeitnehmern und bei der Finanzierung der Überbrückungsrente.

Auf der Grundlage eines technischen Zinssatzes von 3,5 Prozent betrugen die versicherungstechnisch notwendigen Gesamtbeiträge Ende 2011 20,6 Prozent zuzüglich 0,3 Prozent wegen den nicht ganz kostendeckenden Beiträgen für die Finanzierung der Verdiensterhöhungen. Der seit 1. Januar 2010 gültige reglementarische ordentliche Beitrag von 21 Prozent reicht zur Finanzierung der Leistungen somit aus. Die Rückstellungen für den Grundlagenwechsel müssen hingegen mit Vermögenserträgen finanziert werden. Die Sollrendite für einen konstanten Deckungsgrad beträgt rund 4,0 Prozent: Technischer Zinssatz 3,5 Prozent + 0,5 Prozent Rückstellungen für den Grundlagenwechsel.

2.6.3 Die finanzielle Situation per Ende 2011

Die 2011 von der BPK realisierte Nettorendite von 0,92 Prozent reichte für eine ausgeglichene Rechnung nicht aus. Der Deckungsgrad sank von 88,1 Prozent auf 86,1 Prozent. Der versicherungstechnische Fehlbetrag stieg um CHF 246,8 Millionen auf CHF 1'426,3 Millionen. Liegt der Deckungsgrad unter 90 Prozent, spricht man in der Praxis von einer erheblichen Unterdeckung.

2.6.4 Bisherige Massnahmen

Wegen den veränderten Verhältnissen an den Geld- und Kapitalmärkten und den seit Jahren sinkenden Rendite-Erwartungen ergriff die BPK mehrmals Massnahmen zur Sicherung des finanziellen Gleichgewichts:

- § 2005 erfolgte die Neuregelung der Voraussetzungen für den Anspruch auf Invalidenrenten. Die Rentenberechtigung entspricht seither jener der Eidgenössischen Invalidenversicherung anstelle der früher geltenden Berufsinvalidität. Diese leistungsseitige Massnahme führte zu Einsparungen von CHF 30 bis 50 Millionen pro Jahr. Die Belastung neuer Invaliditätsfälle lag 2011 um CHF 35,3 Millionen unter den gemäss den versicherungstechnischen Grundlagen erwarteten Kosten.
- § 2007 wurde vom Grossen Rat auf Initiative der Verwaltungskommission der BPK und auf Antrag des Regierungsrats hin eine Teilrevision des BPKG beschlossen. Die daraus resultierenden Neuregelungen ermöglichten der BPK seit 2008 die Erhebung (zusammen mit dem Überschuss aus den ordentlichen Beiträgen) kostendeckender Verdiensterhöhungs-

beiträge, welche zuvor mit jedem zusätzlichen Prozent an Lohnerhöhungen jeweils rund 16 Millionen Franken zu tief waren. Zugleich definierte der Grosse Rat für die ordentlichen Beiträge eine Bandbreite von 18 bis 24 Prozent des versicherten Verdienstes und schuf die Grundlage für die Erhebung von befristeten Sanierungsbeiträgen von bis zu 10 Prozent des versicherten Verdienstes. Die BPK erhielt dadurch die Möglichkeit, bei Bedarf rascher auf veränderte Lagen reagieren zu können. Beitragsänderungen oder die Erhebung von Sanierungsbeiträgen gem. Art. 11 BPKG sind auf Antrag der Verwaltungskommission der BPK durch den Regierungsrat zu genehmigen.

- § Weiter ist per 1. Januar 2010 der technische Zinssatz von 4 Prozent auf 3.5 Prozent gesenkt worden, was bei unveränderten Leistungen ein um CHF 450 Mio. höheres Vorsorgekapital und ab 2010 eine Erhöhung der ordentlichen Beiträge um 2.2 Prozent-Punkte (0.8 Prozent zu Lasten der Arbeitnehmer und 1.4 Prozent zu Lasten der Arbeitgeber) auf insgesamt 21 Prozent erforderte.

2011 wurden die Risikofähigkeit, die Anlagestrategie und die damit zu erwartenden Vermögenserträge von Experten vertieft überprüft. Die aus den Analysen resultierenden Ergebnisse zeigten, dass die BPK in Zukunft trotz optimierter Anlagestrategie aufgrund des gesunkenen Zinsniveaus nicht mehr mit einem Kapitalertrag von 4.1 Prozent, sondern nur noch mit rund 3.1 Prozent rechnen kann. Aus diesem Grund hat die Verwaltungskommission am 20. März 2012 angekündigt, den technischen Zinssatz per 31. Dezember 2012 von 3.5 auf 2.5 Prozent zu senken.

2.6.5 Pflicht zur Sanierung

Gemäss den Vorgaben des BPKG leitet die Verwaltungskommission der BPK im Falle einer dauernden Verschlechterung der finanziellen Lage die notwendigen Sanierungsmassnahmen ein. Auch das BVG und die fehlende Staatsgarantie zwingen die BPK dazu, bei Unterdeckung Sanierungsmassnahmen zu prüfen und zeitgerecht umzusetzen. Im System der Vollkapitalisierung muss die BPK entsprechend den geltenden rechtlichen Bestimmungen einen Deckungsgrad von 100 Prozent grundsätzlich innert höchstens zehn Jahren wieder erreichen. Gemäss Bundesrat sollte diese Frist nicht überschritten werden.

2.7 Die Bernische Lehrerversicherungskasse

2.7.1 Organisation, Kennzahlen

Die BLVK ist eine selbständige öffentlich-rechtliche Vorsorgeeinrichtung (kantonale Anstalt), die ihre Destinatärinnen und Destinatäre nach dem Leistungsprimat versichert. Die BLVK deckt mit ihren Leistungen die nach dem BVG obligatorische berufliche Vorsorge ab und versichert wie auch die BPK ihre Destinatäre zusätzlich in einem überobligatorischen Teil. Destinatäre der BLVK sind hauptsächlich Lehrkräfte des Kindergartens und der Volksschule und Lehrkräfte der kantonalen Schulen der Sekundarstufe II (Gymnasien, Diplommittelschulen, Berufsschulen). Das Lehrpersonal der Universität, der Berner Fachhochschule und der Lehrerinnen- und Lehrerbildung ist grösstenteils bei der BPK versichert.

Der Bestand der Versicherten der BLVK wird sich deshalb analog zum Lehrkörper der Volksschule und der kantonalen Schulen entwickeln. Arbeitgeber der Lehrkräfte des Kindergartens und der Volksschule sind die Gemeinden. Die Gemeinden tragen aber 30 Prozent der Arbeitgeberbeiträge (Lastenausgleich Lehrergehälter Kindergarten und Volksschule).

Die BLVK ist als kantonale Anstalt mit eigener Rechtspersönlichkeit organisiert und hat ihren Sitz im Kanton Bern. Sie wird durch eine paritätische Verwaltungskommission von fünf Staatsvertreterinnen und Staatsvertretern und fünf Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertretern sowie durch die Direktion geführt. Die Staatsvertreterinnen oder -vertreter

werden vom Regierungsrat gewählt, die Arbeitnehmervertreterinnen und –vertreter von der Delegiertenversammlung.

Die BLVK wies Ende 2000 nach der Ausfinanzierung durch den Kanton einen Deckungsgrad von 100 Prozent aus. In der Folge sank dieser jedoch kontinuierlich und erreichte im Jahr 2002 noch knapp 79 Prozent. Aufgrund der erheblichen Unterdeckung wurde die Sanierung der BLVK unumgänglich und ein Sanierungskonzept sowie neue gesetzliche Grundlagen mussten erarbeitet werden. Am 14. Dezember 2004 verabschiedete der Grosse Rat das BLVKG, gleichzeitig erfolgte die Aufhebung des früheren Dekrets und der bisherigen Statuten. Mit diesem Schritt konnte der Weg für die Sanierung geebnet werden. Gleichzeitig wurde der BLVK die im Jahr 2000 aufgehobene Staatsgarantie bis zum Erreichen eines Deckungsgrades von 100 Prozent wieder gewährt. Dieser wurde bis heute nicht erreicht.

Einige Kennzahlen zur BLVK aus dem Jahresbericht 2011

Kennzahlen		31.12.2011
Aktive Versicherte	Anzahl	16'377
Versicherte Verdienste (Ende Jahr)	Mio. CHF	947.1
Rentenberechtigte	Anzahl	6'384
Jahresrenten (aufgrund Bestand 31.12.2011)	Mio. CHF	245.5
Angeschlossene Organisationen	Anzahl	49
Vermögen (Total Aktiven)	Mio. CHF	5'190.2
Aufwand für Vermögensverwaltung 2011	Mio. CHF	5.857
Nettoergebnis Vermögensanlagen 2011	Mio. CHF	98.4
Nettorendite (Performance) 2011		1.98%
Vorsorgeverpflichtungen	Mio. CHF	6'577.2
Verfügbares Vorsorgevermögen	Mio. CHF	5'183.3
Unterdeckung (-) / Freie Mittel	Mio. CHF	-1'393.9
Deckungsgrad		78.81%
Technischer Zinssatz		3.5%
Wertschwankungsreserve	Mio. CHF	0.0
Zielgrösse Wertschwankungsreserve	Mio. CHF	1'348.3
Reservedefizit	Mio. CHF	-2'742.2
Beiträge Arbeitgeber 2011 (inkl. VB)	Mio. CHF	132.3
Beiträge Arbeitnehmer 2011 (inkl. VB)	Mio. CHF	100.5
Sanierungsbeiträge Arbeitgeber	Mio. CHF	31.8
Sanierungsbeiträge Arbeitnehmer	Mio. CHF	15.7
Reglementarische Leistungen 2011	Mio. CHF	256.7
Mitglieder Verwaltungskommission	Paritätisch	5 + 5 => 10
Mitarbeitende BLVK (Ende Jahr)	Vollzeitstellen	31.3
Verwaltungsaufwand 2011	Mio. CHF	6.167
Verwaltungsaufwand pro versicherte Person	CHF	271

2.7.2 Aktueller Vorsorgeplan

Beim aktuellen Vorsorgeplan der BLVK handelt es sich um einen Leistungsprimatsplan. Im Reglement sind einerseits die Vorsorgeleistungen und andererseits die Beiträge der Arbeitgeber und der aktiven Versicherten in ihrer prozentualen Höhe definiert. Die maximale Altersrente beträgt nach 40 Versicherungsjahren 65 Prozent des versicherten Lohnes.

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 bei der BPK beschriebenen Solidaritäten bestehen somit auch bei der BLVK.

Die ordentlichen Beiträge belaufen sich auf insgesamt 21 Prozent des versicherten Verdienstes (4.7 Prozent Risikobeitrag und 16.3 Prozent Sparbeitrag). Die maximalen Leistungen von 65 Prozent des versicherten Verdienstes werden bei Erreichen von 40 Versicherungsjahren gewährt und das reglementarische Rücktrittsalter beträgt 65 Jahre. Die Anspruchsvoraussetzungen für Invaliditätsleistungen entsprechen wie bei der BPK denjenigen der Eidg. Invalidenversicherung.

2.7.3 Die finanzielle Situation per Ende 2011

Die BLVK weist per 31. Dezember 2011 einen Deckungsgrad von 78.81 Prozent aus. Dies entspricht einer Unterdeckung von CHF 1.394 Mrd. Die versicherungstechnischen Berechnungen basieren auf einem technischen Zinssatz von 3.5 Prozent. Als technische Grundlagen dienen diejenigen der Eidgenössischen Versicherungskasse (EVK 2000), mit reduzierten Sterbewahrscheinlichkeiten infolge der beobachteten höheren Lebenserwartung des Rentnerbestandes der BLVK. Die Verwaltungskommission der BLVK hat an ihrer Sitzung vom 22. Juni 2011 entschieden, per 1. Januar 2012 von den bisherigen technischen Grundlagen EVK 2000_BLVK auf die neuen technischen Grundlagen BVG 2010_BLVK (P2015) zu wechseln. Die neuen technischen Grundlagen weisen eine tiefere Invalidisierungswahrscheinlichkeit auf. Der reglementarische Risikobeitrag von 4.7 Prozent reicht gemäss Berechnungen des Experten für berufliche Vorsorge mehr als aus, um die Leistungsfälle bei Invalidität und Tod zu decken. Bei der BLVK sind die Leistungen durch die erhobenen Beiträge vollumfänglich finanziert.

Die Verwaltungskommission der BLVK hat an ihrer Sitzung vom 28. März 2012 beschlossen, erst nach einer Gesamtwürdigung diverser fachlicher, ökonomischer und weiterer Aspekte zu entscheiden, ob aufgrund der tieferen Renditeerwartungen die Senkung des technischen Zinssatzes auf 2.5 Prozent in einem oder mehreren Schritten erfolgen soll.

2.7.4 Bisherige Massnahmen zur Behebung der Unterdeckung

Die BLVK ergriff verschiedene Massnahmen zur Reduktion der Unterdeckung. Seit 1. Juni 2005 erhebt sie Sanierungsbeiträge: von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen Beitrag von 1.7 Prozent sowie vom Arbeitgeber einen Beitrag von 3.45 Prozent des versicherten Verdienstes. Gleichzeitig erhöhte die BLVK die für die volle Altersrente notwendigen Versicherungsjahre von 38 auf 40 Jahre und hob das reglementarische Rücktrittsalter von Alter 63 auf Alter 65 für Männer und Frauen an. Dadurch und durch Beitragsanpassungen wurden bestehende strukturelle Finanzierungslücken eliminiert. Ausserdem forderte die BLVK von den Rentnerinnen und Rentnern einen Beitrag an die Sanierung, indem sie die seit 2001 zuge-sprochene Teuerungszulage strich. Per 1. Januar 2010 reduzierte die BLVK den technischen Zinssatz von 4 Prozent auf 3.5 Prozent. Dies führte zu einer Reduktion des Deckungsgrades von 82.14 Prozent auf 77.42 Prozent und kostete rund CHF 350 Mio. Durch die Reduktion des technischen Zinssatzes wurde ein Schritt in Richtung einer realistischeren Bilanzierung der bestehenden Verpflichtungen vollzogen.

3. Grundzüge der Neuregelung

3.1 Wechsel vom Leistungs- zum Beitragsprimat

Die berufliche Vorsorge der Versicherten der BPK und der BLVK soll den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Verhältnissen angepasst werden. Mit dem Wechsel zum Beitragsprimat wird ein zeitgemässes und flexibles Vorsorgesystem geschaffen, das den veränderten Anschauungen über die Lebens- und Arbeitsgestaltung entspricht. Das Anlagerisiko wird im Beitragsprimat stärker als im Leistungsprimat von den Aktivversicherten getragen. Allerdings müssen im Leistungsprimat die Leistungen langfristig genauso finanziert sein.

Können die dem Beitragsprimat zugrunde gelegten Parameter nicht erfüllt werden, weil beispielsweise das modellmässig vorgesehene Ertragspotenzial nicht erreicht wird, so werden die Leistungen der Versicherten schrittweise verschlechtert, wenn keine Kompensation durch höhere Beiträge erfolgt. Erhöhungen der Pensionskassenbeiträge schmälern jedoch den Nettolohn der Versicherten und/oder erhöhen die Personalkosten für den Arbeitgeber. Der Kanton muss auf dem Arbeitsmarkt gleichzeitig ein attraktiver Arbeitgeber bleiben. Somit besteht für den Kanton ein Zielkonflikt, bei dessen Lösung es abzuwägen gilt, ob die Arbeitnehmenden die sehr gut ausgebauten Pensionskassenleistungen auch wertschätzen oder ob sie in erster Linie an einem höheren Nettolohn interessiert sind.

Abb.: Darstellung der grundsätzlichen Unterschiede der beiden Primat

	Leistungs- primat	Beitrags- primat
Leistungen	fix	variabel
Beitrags- verwendung	variabel	fix

3.1.1 Leistungsprimat (LP)

Definition Leistungsprimat

Die versicherte Altersrente entspricht einem fixen Prozentsatz des versicherten Lohns

Das LP gibt definitionsgemäss die Leistungen vor. Je höher die Leistungen festgelegt werden, desto höher sind die Beiträge.

⇒ *Im LP richtet sich der Finanzierungsbedarf nach der Höhe der Leistungen.*

Leistungen einer Standardkasse (LP)

Leistungsart	Höhe
Altersrente	1.5% des vers. Lohns pro Beitragsjahr (max. 60% bei 40 Beitragsjahren)
Invalidenrente	100% der versicherten Altersrente
Ehegattenrente	60% der versicherten Altersrente
Kinderrente	20% der versicherten Altersrente

Finanzierung

Die klassische LP-Kasse sieht neben einem periodischen Einheitsbeitrag (in Prozenten des versicherten Lohns) einmalige Nachzahlungsbeiträge (Verdienststeigerungsbeiträge, sog. „VEB“) vor, die bei Lohnerhöhungen zu leisten sind. Der Einheitsbeitrag dient der Finanzierung von Alters- und Risikoleistungen und ist für alle versicherten Personen gleich hoch. Die Nachzahlungsbeiträge steigen mit fortschreitendem Alter dagegen stark an.

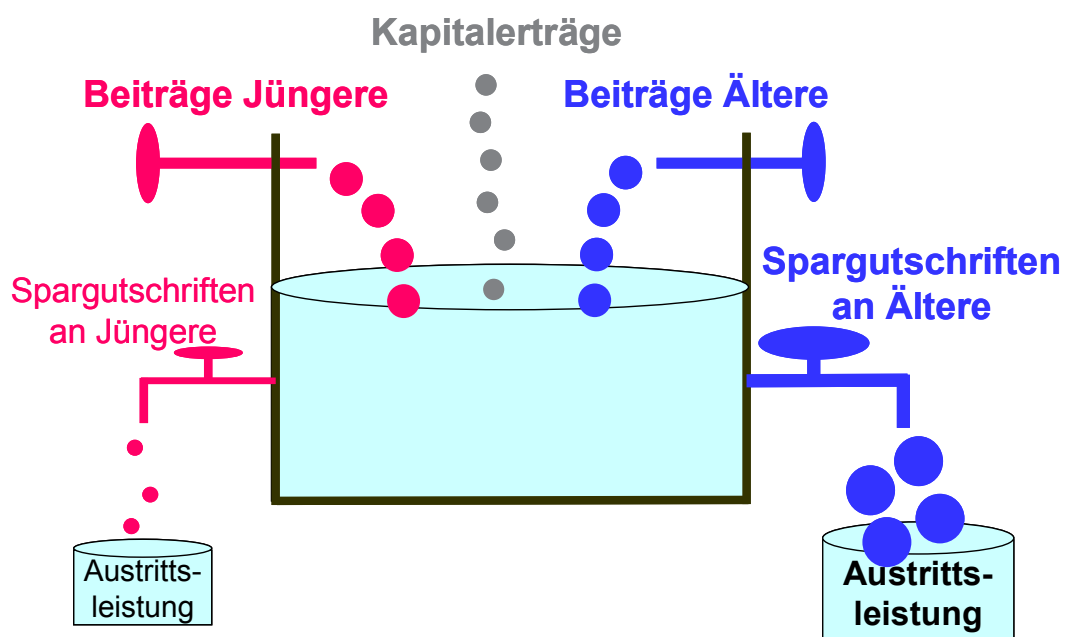
Barwert der erworbenen Leistungen (BEL)

Der BEL entspricht der individuellen erworbenen Austrittsleistung im LP (analog Sparguthaben im Beitragsprimat). Der BEL und damit die Leistungen wachsen mit den Beitragsjahren und dem versicherten Lohn an. Dieser Sparprozess basiert auf den technischen Grundlagen der Pensionskasse. Aufgrund von Tabellen in den Reglementen kann die versicherte Person ihren individuellen BEL ermitteln. Der Sparprozess – d.h. die Entwicklung des BEL – verläuft im LP weniger anschaulich als im Beitragsprimat, bei welchem das individuelle Sparguthaben wie bei einem Banksparkonto jährlich durch Zinserträge und Sparbeiträge wächst.

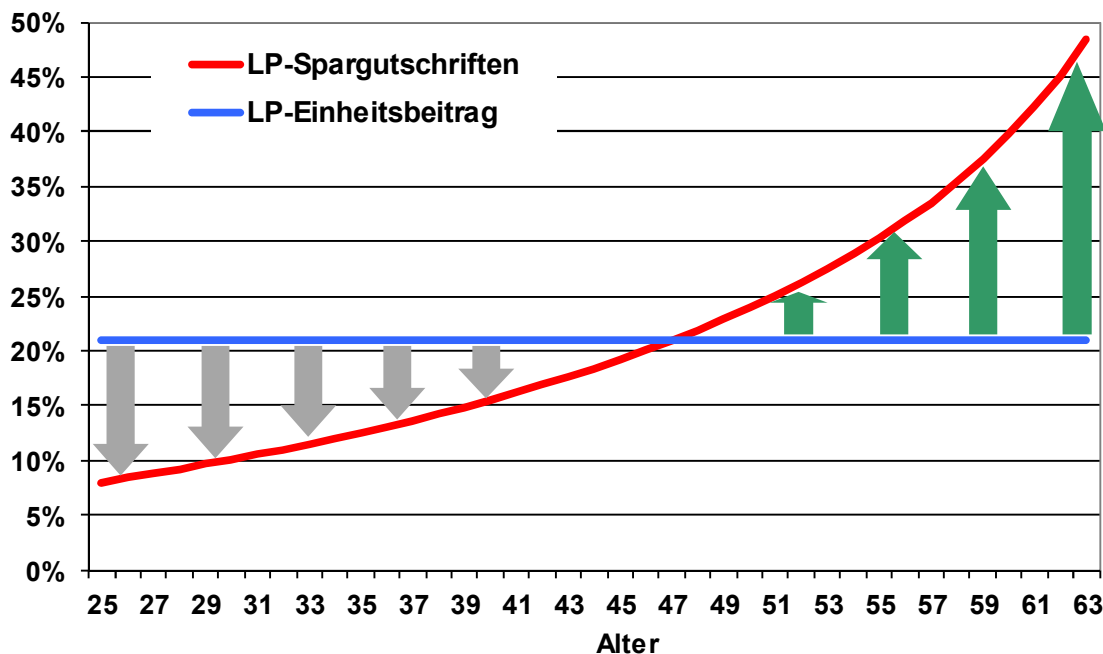
Kollektive Finanzierung

LP-Kassen kennen in der Regel den kollektiven Sparprozess, in welchem eine Umverteilungskomponente (Solidarität) von den jungen Versicherten hin zu den älteren enthalten ist. Dies führt dazu, dass die Pensionskasse die Beiträge periodisch überprüfen und erhöhen muss, wenn das lohngewichtete Durchschnittsalter der versicherten Personen ansteigt.

Abb.: Kollektive Finanzierung: Gleicher prozentualer Beitrag für alle, jedoch altersabhängige Spargutschriften



Die nachfolgende Grafik stellt die Solidaritätsbeiträge von den jüngeren zu den älteren Versicherten noch im Altersverlauf dar. Die grauen Pfeile stellen die negativen Solidaritätsbeiträge zulasten der Jüngeren dar, die grünen Pfeile die positiven Solidaritätsbeiträge zugunsten der Älteren.



3.1.2 Beitragsprimat (BP)

Definition Beitragsprimat

Die Altersrente entspricht dem mit dem Umwandlungssatz multiplizierten individuellen Sparguthaben bei Pensionierung

Im BP sind definitionsgemäss die Beiträge festgelegt. Die Leistungen ergeben sich anhand der Beiträge für das Sparguthaben, anhand der Verzinsung des Sparguthabens und anhand des Umwandlungssatzes (UWS).

⇒ *Im BP richten sich die Leistungen nach der Höhe der Sparbeiträge. Reicht die Verzinsung nicht aus, um das angestrebte Leistungsziel zu erreichen, müssen die Beiträge erhöht werden.*

Leistungen einer Standardkasse (BP)

Leistungsart	Höhe
Altersrente	z.B. 6.0% (Umwandlungssatz) des Sparguthabens bei Pensionierung
Invalidenrente	100% der hochgerechneten Altersrente (oder 60% des versicherten Lohns*)
Ehegattenrente	60% der hochgerechneten Altersrente (oder 36% des vers. Lohns*)
Kinderrente	20% der hochgerechneten Altersrente (oder 12% des versicherten Lohns*)

* Bei zahlreichen BP-Kassen sind in der Praxis die temporären Risikoleistungen nach dem Leistungsprimat ausgestaltet, d.h. in Prozent des versicherten Lohns definiert (statt in Prozent der hochgerechneten Altersrente)

Finanzierung

Die klassische BP-Kasse weist nach Alter gestaffelte Sparbeiträge zur Finanzierung der Altersleistungen und einheitliche Risikobeiträge zur Finanzierung der Risikoleistungen auf. Die gesetzlichen Mindest-Altersgutschriften in Prozent des koordinierten (versicherten) Lohns betragen gemäss Art. 16 BVG:

Alter	Altersgutschrift
25-34	7%
35-44	10%
45-54	15%
55-65	18%

Üblicherweise entsprechen im BP bei jeder Altersklasse die Sparbeiträge der Altersgutschrift. Damit findet - im Gegensatz zum LP - im BP beim Sparprozess keine Solidarität zwischen den versicherten Personen statt.

Sparguthaben = Sparbeiträge + Verzinsung

Jede versicherte Person öffnet mit den eigenen und den vom Arbeitgeber geleisteten Sparbeiträgen ihr eigenes Sparguthaben. Jährlich wird zudem der vom paritätischen Organ (Verwaltungskommission, Stiftungsrat) bestimmte Zinssatz auf dem Guthaben per 31.12. des Vorjahres gutgeschrieben.

Strebt die BP-Kasse ein Leistungsziel von 60 Prozent an, d.h. soll die Altersrente bei voller Beitragsdauer 60 Prozent des versicherten Lohns betragen, sind die Beiträge so festzulegen, dass dieses Ziel mit den getroffenen Zins- und Lohnentwicklungsannahmen erreicht wird. Der Zinssatz kann im BP dabei jährlich schwanken und ist nicht wie im LP garantiert.

Weil im LP ein Teil der Beiträge der jüngeren Versicherten an die älteren fliesst, ist das Sparguthaben bei jüngeren Personen im LP tiefer als im BP, bei welchem in der Regel keine Solidarität im Sparprozess stattfindet.

3.1.3 Vor- und Nachteile und Entwicklungen

*Vor- und Nachteile des Primats aus Sicht der **versicherten Person***

	Leistungsprimat	Beitragsprimat
Vorteile	– Leistungen wachsen mit dem Einkommen (Inflationsschutz) – Realwert der Altersleistungen ist schon in jungen Jahren bekannt (Transparenz)	– Einfacher und transparenter Sparprozess (analog Bankkonto) – Weniger (versteckte) Solidaritäten – Anlagechancen
Nachteile	– Intransparenter Sparprozess (Barwert der erworbenen Leistungen) – Versteckte Solidaritäten in den ordentlichen Beiträgen und VEB	– Vorsorgeziel (Rente in % vom Einkommen) schwieriger anzuvisieren – Inflationsrisiko liegt bei der versicherten Person – Anlagerisiko

*Vor- und Nachteile des Primats aus Sicht der **Pensionskasse***

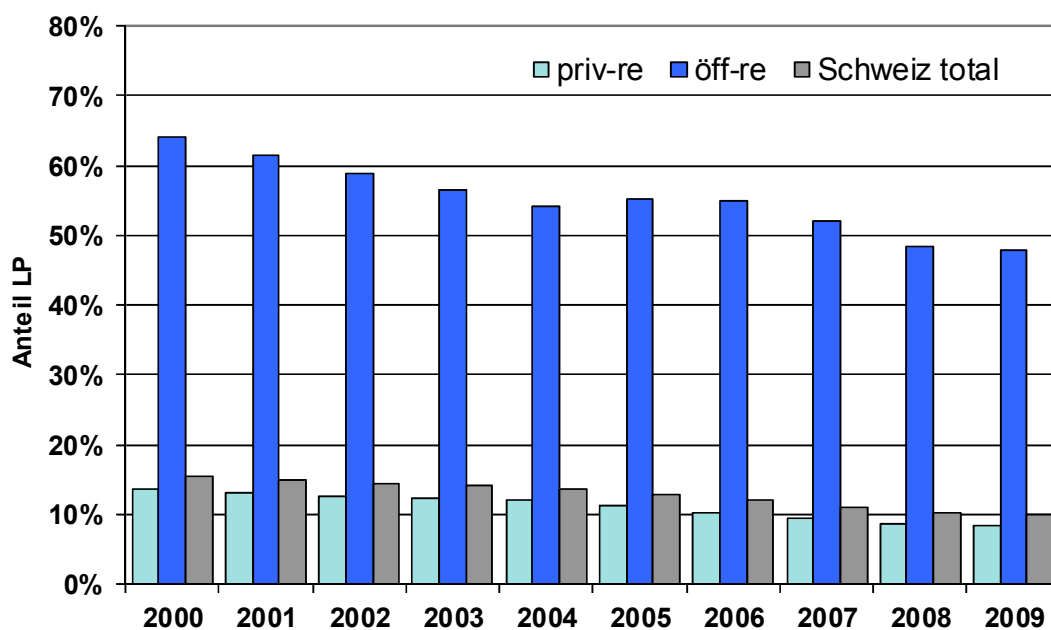
	Leistungsprimat	Beitragsprimat
Vorteile	– Vorsorgeziel für Mitarbeiter einfach definierbar und konsequent ansteuerbar (aber: keine absolute Garantie)	– Flexibilität bei schwankenden Kapitalmarktzinsen (Verzinsung der Vorsorgekapitalien der aktiven Versicherten)
Nachteile	– Inflations- und Zinsrisiken liegen bei der Pensionskasse – Erhöhtes Sanierungsrisiko, da Leistungen fix – Komplizierter in der Administration als BP (BG-Änderungen etc.)	– Hohe Vorsorgekosten für ältere Versicherte werden transparent

Versichertenadministration

Ein nicht zu unterschätzender Vorteil des BP gegenüber dem LP liegt in der Verwaltung. Im BP lassen sich flexible, „moderne“ Arbeitsbedingungen und -verhältnisse (Änderungen des Beschäftigungsgrads, Fluktuation etc.) bedeutend einfacher administrieren als im LP.

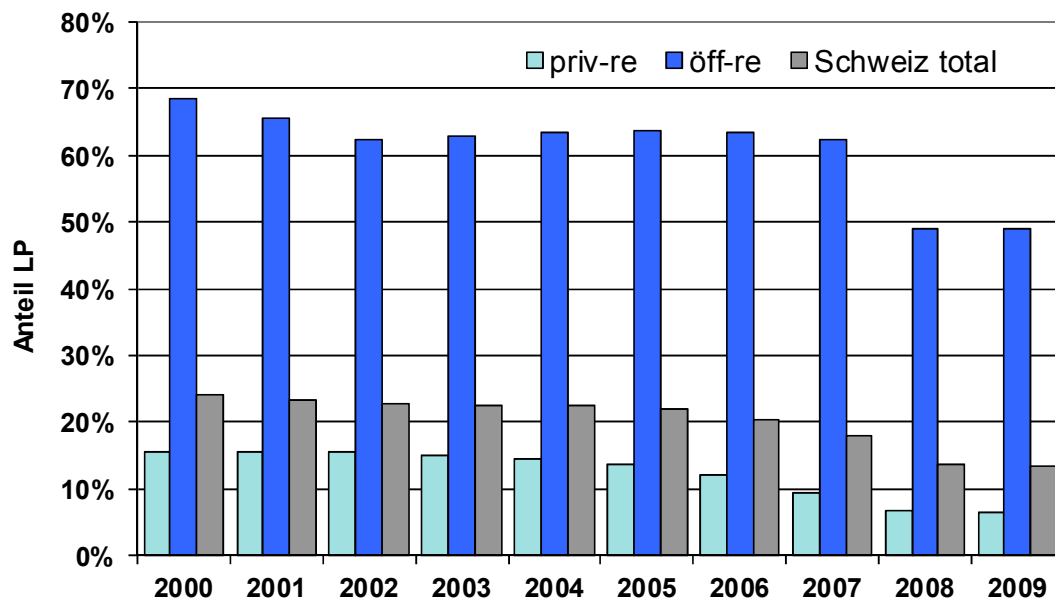
In der Schweizer Vorsorgelandschaft ist seit den 1990er Jahren ein klarer Trend vom LP zum BP zu beobachten. Während kleinere privatrechtliche Vorsorgeeinrichtungen den Primatwechsel mehrheitlich vor der Jahrtausendwende vollzogen haben, hat die Entwicklung bei den grossen privatrechtlichen sowie bei den öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen eher nach der Jahrtausendwende eingesetzt.

Abb.: Anteil der Vorsorgeeinrichtungen mit LP zwischen den Jahren 2000 und 2009 in der Schweiz (Anzahl Kassen)



Quelle: Bundesamt für Statistik. Die Jahre 2001/2003 wurden aufgrund fehlender Angaben interpoliert.

Abb.: Anteil der versicherten Personen im LP zwischen den Jahren 2000 und 2009 in der Schweiz



Quelle: Bundesamt für Statistik. Die Jahre 2001/2003 wurden aufgrund fehlender Angaben interpoliert.

Im Jahr 2008 war in der Schweiz erstmals die Mehrheit der Angestellten von öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern in einer BP-Kasse versichert. Die Ursache für den Trend liegt vor allem darin, dass im LP unabhängig von den Kapitalerträgen die Zinsen fixiert sind. LP-Kassen fallen demzufolge - stärker als BP-Kassen - aus dem finanziellen Gleichgewicht, wenn die notwendigen Anlageerträge nicht erzielt werden. In den ersten zehn Jahren des BVG (1985-1994) betrug die Rendite einer Obligation der Eidgenossenschaft mit zehnjähriger Laufzeit durchschnittlich 5.1 Prozent, in den letzten zehn Jahren 2002-2011 nur noch 2.4 Prozent. Noch ausgeprägter sind die Verhältnisse beim Pictet-Pensionskassenindex 93, der eine durchschnittliche Rendite von 6.4 Prozent (1985-1994) gegenüber 3.3 Prozent (2002-2011) erreichte. Die Auswirkungen dieser Entwicklung auf die Deckungsgrade der Pensionskassen sind gravierend: Bei der BPK bspw. ist dieser seit dem Jahr 2000 von 113.7 Prozent auf 86.1 Prozent per Ende 2011 gefallen. Die sinkenden Nominalrenditen haben den Trend vom LP zum BP stark beschleunigt. BP-Kassen können auf Zinsniveaushiftungen besser reagieren als LP-Kassen, weil im BP die Sparguthaben variabel verzinst werden können.

3.1.4 Neue Definition des versicherten Lohnes im Beitragsprimat

Bemessungsgrundlage für die ist der versicherte Lohn. Der versicherte Lohn entspricht dem massgebenden Jahreslohn abzüglich eines Koordinationsbetrags zur Berücksichtigung der Leistungen der 1. Säule. Dieser Koordinationsbetrag wird wie folgt neu definiert:

	Bisher (Leistungsprimat)	Neu (Beitragsprimat)
Definition Koordinationsbetrag	<u>Summe</u> aus: a. 6 Prozent des massgebenden Jahreslohns b. Summenmässiger Koordinationsabzug (CHF 24'372 im Jahr 2012)	<u>Tieferer Betrag</u> aus: a. 30 Prozent des massgebenden Jahreslohns b. Beschäftigungsgrad * 87.5 Prozent * max. AHV-Altersrente (CHF 27'840 im Jahr 2012)

Bei der BPK und der BLVK wird neu im Beitragsprimat der Koordinationsbetrag vor allem für tiefere Einkommen tiefer sein als heute im Leistungsprimat. Das heisst, dass die versicherten Löhne in Zukunft höher sind. Aus diesem Grund ist das neue Rentenziel von 60 Prozent gleichwertig zum heutigen Rentenziel von 65 Prozent.

Durch die Neudefinition des Koordinationsbetrages steigen die versicherten Löhne bei der BPK im Durchschnitt um knapp 11 Prozent und bei der BLVK um knapp 8 Prozent.

Die bisherige Toleranzregelung gemäss Art. 8 des Vorsorgereglements der BLVK wird aufgehoben. Sinn und Zweck dieser Regelung war die Glättung von Beschäftigungsgradänderungen, da diese im Leistungsprimat zur Neuberechnung der Versicherung via Aus- und Wiedereintritt führen. Im Beitragsprimat stellt sich diese Problematik nicht mehr, da die Beiträge und Leistungen sofort der neuen Lohnsituation angepasst werden.

3.1.5 BPK und BLVK: Künftige Leistungen im Beitragsprimat

Basierend auf dem neuen Art. 50 Absatz 2 des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge, in der ab dem 1. Januar 2014 gültigen Fassung (hiernach BVG14; SR 831.40 mit AS 2011 3385-3392), legen in Zukunft die Verwaltungskommissionen die Leistungen in einem Vorsorgereglement fest, während der Kanton mit diesem Gesetz die Finanzierung regelt. Diese Aufgabenteilung wird im Bundesrecht eingeführt, weil das oberste Organ die Verantwortung für die Vorsorgeeinrichtung nicht

wahrnehmen kann, wenn sowohl die Leistungen als auch die Beiträge vom Gemeinwesen vorgegeben sind.

Dieses Gesetz darf den Verwaltungskommissionen folglich keine Vorschriften über die Höhe und den Umfang der Leistungen machen. Weil die Verwaltungskommissionen die Verantwortung für die BPK und die BLVK tragen, müssen die Leistungen jedoch so festgelegt werden, dass diese mit den eingenommenen Beiträgen und Anlageerträgen finanziert sind.

Besondere Bedeutung kommt im Beitragsprimat dem Umwandlungssatz zu. Er bestimmt die Höhe der Altersrente, indem für die Ermittlung der Altersrente im Zeitpunkt der Pensionierung das dann vorhandene Sparguthaben mit dem entsprechenden Umwandlungssatz multipliziert wird.

Die Höhe des Umwandlungssatzes ist vor allem vom technischen Zinssatz und der Lebenserwartung im Zeitpunkt der Pensionierung abhängig. Es gelten folgende Zusammenhänge:

- Je höher der technische Zinssatz ist, also je höher die künftig erwarteten Anlageerträge sind, desto höher ist der versicherungstechnische (kostenneutrale) Umwandlungssatz
- Je höher die Lebenserwartung im Pensionierungsalter ist, also je mehr Jahresrenten im Erwartungswert ausbezahlt werden müssen, desto tiefer ist der versicherungstechnische (kostenneutrale) Umwandlungssatz.

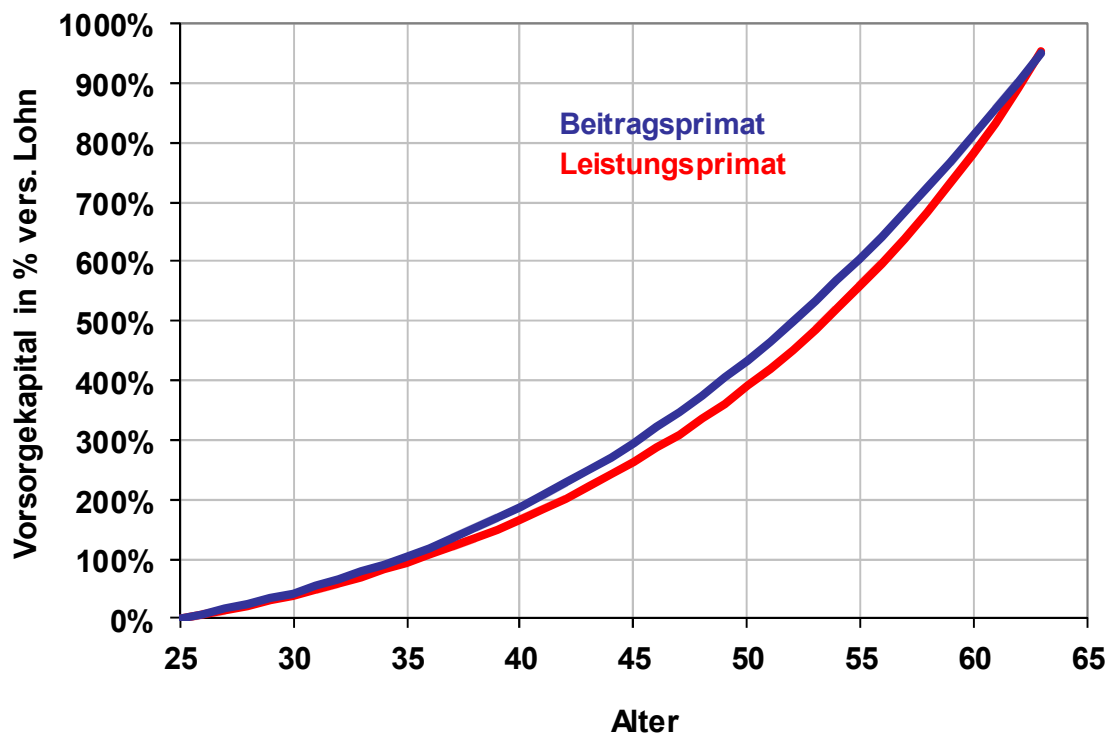
Der Umwandlungssatz hängt noch von weiteren Faktoren ab (u.a. Verheirattungswahrscheinlichkeit, Höhe der allenfalls ausgelösten Ehegattenrente etc.).

Die Festlegung des Umwandlungssatzes als Leistungselement liegt künftig alleine in der Kompetenz der Verwaltungskommission. Gemäss den Berechnungen der beiden Pensionskassenexperten der BPK und der BLVK betragen die versicherungstechnischen Umwandlungssätze bei einem technischen Zinssatz von 3.5 Prozent bei der BPK aktuell 6.14 Prozent (Rücktrittsalter 63) und bei der BLVK 5.91 Prozent (Rücktrittsalter 65).

Der Beschluss bzw. die Absicht der Kassen, den technischen Zinssatz zu senken, hat unmittelbare Auswirkungen auf die Höhe des versicherungstechnischen Umwandlungssatzes. Bei gleichen Sparbeiträgen hat ein tieferer Umwandlungssatz Leistungskürzungen zur Folge. Ob und wie diese Leistungskürzungen durch Beitragserhöhungen kompensiert werden sollen und können, ist nicht Gegenstand dieser Vorlage, sondern muss künftig innerhalb der gesetzlichen Rahmenbedingungen von der paritätisch zusammengesetzten Verwaltungskommission vorbehaltlich der Zustimmung des Kantons bzw. der Arbeitgeber entschieden werden.

3.1.6 Übergangsregelung

Eine Übergangsregelung ist deshalb angezeigt, weil für die älteren Versicherten der Wechsel zum Beitragsprimat ein Nachteil ist. Im heutigen Leistungsprimat bezahlen alle Versicherten altersunabhängig gleich hohe ordentliche Beiträge. Die jüngeren Versicherten entrichten dabei deutlich höhere Beiträge, als dies versicherungstechnisch erforderlich wäre, während die Beiträge der älteren Versicherten an sich zu tief sind. Im neuen Beitragsprimat bleiben diese Solidaritätsbeiträge der jüngeren Versicherten künftig aus. Die Übergangseinlagen sind also nicht nötig, weil das Beitragsprimat per se zu tieferen Leistungen führen würde als das Leistungsprimat. Die beiden Primat sind insgesamt gleichwertig. Die Übergangseinlagen sind jedoch **einmalig im Rahmen des Systemübergangs** nötig, weil das Leistungsprimat systembedingt einen Grossteil der Kapitalbildung im Vergleich zum Beitragsprimat erst später aufweist.



Gemäss den Arbeitshypothesen des Projekts Futura ist eine Vorsorge im bisherigen Umfang sicherzustellen. Deshalb muss für die bisherigen Versicherten eine Übergangslösung angeboten werden, welche eine Benachteiligung der älteren Versicherten vermeidet (Kompensation für wegfallende Solidaritätsbeiträge).

Grundsätzlich sind die Eckwerte für die Berechnung der Übergangseinlage vorgegeben, da bei gleichen Parametern im Beitragsprimat das gleiche Leistungsziel wie heute im Leistungsprimat erreicht werden soll. Dies ist wichtig, weil die Senkung des technischen Zinssatzes hier nicht hineinspielen darf. Als Ziel gilt eine Altersrente von 60 Prozent des versicherten Verdienstes (Rentenziel 60 Prozent). Das heutige Rentenziel von 65 Prozent im Leistungsprimat entspricht in etwa dem Rentenziel von 60 Prozent im Beitragsprimat, weil der versicherte Verdienst neu grundsätzlich höher sein wird (vgl. Kapitel 3.1.4).

Die für die Berechnung der Übergangseinlage massgebenden Annahmen sind somit:

1. 1.5 Prozent Lohnentwicklung (nominal) und
2. 2.0 Prozent Realverzinsung (d.h. 3.5 Prozent Sparguthabenzins).

Konsequenterweise muss auch an den heutigen Plan-Rücktrittsaltern von 63 Jahren (BPK) resp. 60 Jahren für die Versicherten der Kantonspolizei und 65 Jahren (BLVK) festgehalten werden.

Mit den erwähnten Umwandlungssätzen von 6.14% (BPK, Rücktrittsalter 63) und 5.91% (BLVK, Rücktrittsalter 65) wird mit den folgenden Sparbeiträgen ein modellmässiges Rentenziel von 60 Prozent des neuen versicherten Lohnes erreicht:

Alter der Versicherten	Sparbeiträge BPK	Sparbeiträge BLVK
25 – 29 Jahre	11.0%	10.0%
30 – 34 Jahre	12.0%	10.0%
35 – 39 Jahre	14.5%	13.5%
40 – 44 Jahre	17.5%	17.0%

45 – 49 Jahre	20.5%	20.0%
50 – 54 Jahre	24.0%	23.0%
ab 55 Jahren	27.0%	26.5%

Die notwendige Übergangseinlage wird so berechnet dass unter den getroffenen Annahmen die gleiche Altersrente im Beitragsprimat erreicht wird wie im Leistungsprimat. Somit stellen die Übergangseinlagen sicher, dass unter den getroffenen Annahmen (insbesondere Realzins von 2 Prozent und Umwandlungssatz basierend auf dem heutigen technischen Zins von 3.5 Prozent) der **volle Besitzstand** bei den Altersleistungen gewährleistet ist.

Die im Rahmen der Projektgremien berechneten gesamten Übergangseinlagen bewegen sich in der Grössenordnung von einmaligen Kosten von ca. **CHF 500 Mio.** Dieser Betrag kann heute nur als Grössenordnung angegeben werden, weil die Gegebenheiten (insbesondere Versichertenbestände) per 31. Dezember 2014 massgebend sind. Der Kanton trägt diese einmaligen Kosten vollumfänglich.

Für die jungen Versicherten ist der Übergang zum Beitragsprimat unproblematisch. Sie profitieren davon, dass ihnen künftig in jungen Jahren mehr Sparbeiträge individuell gutgeschrieben werden.

Die Übergangseinlagen werden den anspruchsberechtigten Versicherten gleichmässig über zehn Jahre gutgeschrieben. Bei vorzeitigem Vorsorgefall (Pensionierung, Invalidität, Tod) oder in Sonderfällen wird die gesamte Übergangseinlage sofort fällig. Beim Freizügigkeitsfall (Stellenwechsel) verfallen die künftigen Übergangseinlagen.

Die Übergangskosten können im Rahmen der mit der Einführung von HRM2/IPSAS ohnehin erfolgenden Bilanzbereinigung bilanzmässig und damit erfolgsneutral in Form einer Rückstellung erfasst und zeitlich gestaffelt (z.B. wie die Gutschriften ebenfalls über einen Zeitraum von zehn Jahren) den Kassen zur Verfügung gestellt werden. Somit werden die verfassungsmässigen Schuldenbremsen nicht tangiert.

Der Betrag von rund CHF 500 Mio. beinhaltet auch die Übergangseinlagen an das Personal von angeschlossenen Arbeitgebern. Angesichts der Grössenordnungen und der Tatsache, dass ein Grossteil der angeschlossenen Arbeitgeber staatsnahe Organisationen sind, zeigt sich der Kanton hier grosszügig. Um in den Genuss der Übergangseinlagen zu kommen, müssen die angeschlossenen Arbeitgeber jedoch die neuen Anschlussbedingungen akzeptieren (vgl. Kapitel 4.4).

3.1.7 Künftige Beiträge im Beitragsprimat

Im Kapitel 3.1.5 wurde dargelegt, dass, gestützt auf den neuen Art. 50 Abs. 2 BVG, der Kanton mit diesem Gesetz die **Finanzierung** regelt.

Zur Finanzierung der Vorsorgeleistungen sieht das Gesetz Risiko- und Sparbeiträge vor. Die **Risikobeiträge** müssen die Invaliditäts- und Todesfallleistungen während der Aktivzeit decken, die **Sparbeiträge** die Altersleistungen.

Gemäss Gesetz müssen die **Risikobeiträge** nach versicherungstechnischen Grundsätzen so bestimmt werden, dass sie zur Deckung der Risikoleistungen und der Verwaltungskosten gerade ausreichen. Das Gesetz schreibt dabei vor, dass der Regierungsrat bzw. die Arbeitgeber der Höhe der Risikobeiträge zustimmen müssen.

Die **Sparbeiträge** bedürfen ebenfalls der Zustimmung von Regierungsrat bzw. Arbeitgebern. Dabei sieht das Gesetz die folgenden Bandbreiten vor (für die Versicherten der Kantonspolizei gelten andere Bandbreiten, s. Kap.4.5):

Alter der Versicherten	Sparbeiträge BPK	Sparbeiträge BLVK
25 – 29 Jahre	9.0% - 14.0%	8.0% - 13.0%
30 – 34 Jahre	10.0% - 15.0%	8.0% - 13.0%
35 – 39 Jahre	12.5% - 17.5%	11.5% - 16.5%
40 – 44 Jahre	15.5% - 20.5%	15.0% - 20.0%
45 – 49 Jahre	18.5% - 23.5%	18.0% - 23.0%
50 – 54 Jahre	22.0% - 27.0%	21.0% - 26.0%
ab 55 Jahren	25.0% - 30.0%	24.5% - 29.5%

Die Sparbeiträge bemessen sich in Prozenten des neuen versicherten Lohnes. Die Bandbreiten richten sich gemäss den im Kapitel 3.1.6 für ein Rentenziel von 60 Prozent (technischer Zinssatz 3.5 Prozent) erforderlichen Sparbeiträgen. Bandbreiten sind deshalb notwendig, damit die Verwaltungskommission auf Veränderungen der Rahmenbedingungen reagieren und gegebenenfalls eine Erhöhung der Sparbeiträge beantragen kann, insbesondere wenn sich eine Anpassung des technischen Zinssatzes aufdrängt oder die Lebenserwartung weiter steigt. Fixe Beiträge würden sich nicht eignen, weil schon für eine geringfügige Beitragsanpassung eine Gesetzesänderung notwendig wäre. Trotzdem dürfen die Bandbreiten auch nicht zu weit gefasst sein, weil sonst der Grundsatz aufgeweicht würde, dass der Kanton die Finanzierung gesetzlich verankern muss.

Die Sparbeiträge berechnen sich in Prozenten des neuen versicherten Lohnes und sind bei der BPK höher als bei der BLVK, weil das gleiche Rentenziel von 60 Prozent bereits im Eintrittsalter 63 (BLVK 65) erreicht wird. Anhand der Versichertenbestände per 31. Dezember 2011 sowie der für den Primatwechsel massgebenden Sparbeiträge gemäss Tabelle im Kapitel 3.1.6 ist mit folgenden jährlichen Beitragskosten für die Versicherten und die Arbeitgeber zu rechnen, sofern die Risikobeiträge einheitlich 3 Prozent betragen:

Vorsorgeplan / Primat	Gesamtbeiträge BPK	Gesamtbeiträge BLVK (exkl. Sanierungsbeiträge)
Heutiges Leistungsprimat (mit VEB*)	CHF 441.8 Mio.	CHF 244.1 Mio.
Künftiges Beitragsprimat (ohne VEB*)	CHF 436.1 Mio.	CHF 234.5 Mio.

* Verdiensterhöhungsbeiträge

Die im Beitragsprimat etwas tieferen Beitragskosten erklären sich u.a. damit, dass im Beitragsprimat in jungen Jahren mehr Sparguthaben gebildet wird, das bis zur Pensionierung verzinst werden kann. Somit sind im Beitragsprimat minimal tiefere Beiträge nötig, weil der Kapitalertrag etwas mehr zu den Vorsorgeleistungen beisteuert. Trotz den leicht tieferen Beitragskosten wird unter den getroffenen Annahmen bei voller Beitragsdauer das gleiche Leistungsniveau erreicht wie im Leistungsprimat. Die Kosten- und Leistungsneutralität des Primatwechsels ist über die gesamten Versichertenbestände somit erfüllt. Im Übrigen muss es auch so sein, dass die beiden Systeme über eine lange Zeitspanne betrachtet bei gleichen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen gleichwertig und gleich teuer sind.

Individuelle Beitragsanpassungen

Bei der BPK und der BLVK betragen die ordentlichen Beiträge für Arbeitnehmende und Arbeitgeber heute einheitlich 21 Prozent des versicherten Lohnes, unabhängig vom Alter. Im Beitragsprimat fallen im Sparprozess die Solidaritäten von Jung zu Alt jedoch weg, d.h. die Beiträge steigen neu mit dem Alter an. Deshalb kommt es durch den Primatwechsel zwingend zu individuellen Beitragsanpassungen. Diese Beitragsanpassungen können minimiert werden, indem der Beitragsanteil des Arbeitgebers variiert wird. Dies ist möglich, weil die Arbeitgeber auch im Beitragsprimat einen höheren Anteil an den Gesamtbeiträgen tragen. Bei jüngeren

Versicherten ist eine paritätische Beitragsaufteilung zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebern von 50 Prozent zu 50 Prozent denkbar, bei älteren Versicherten eine Aufteilung von bspw. einem Drittel zu zwei Dritteln.

Künftiges Leistungsniveau

Das Beitragsprimat wurde so kalibriert, dass zusammen mit den Übergangseinlagen für sämtliche Versicherten mit den getroffenen Annahmen (insbesondere Realzins von 2% und Umwandlungssatz basierend auf dem heutigen technischen Zins von 3.5%) mindestens dieselben Altersrenten resultieren wie in den heutigen Leistungsprimaten. Falls nun aufgrund der anhaltenden Tiefzinsphase und der weiter steigenden Lebenserwartung die Umwandlungssätze reduziert werden müssen, resultieren für die Versicherten tiefere Altersrenten. Dieser Effekt ist aber unabhängig von der Primatfrage – auch in den heutigen Leistungsprimaten müssten Leistungsanpassungen oder Beitragserhöhungen vorgenommen werden. Dabei gilt die Faustregel, dass der Umwandlungssatz um rund 0.3 Prozentpunkte reduziert werden muss, wenn der technische Zinssatz um 0.5 Prozentpunkte reduziert wird. Dadurch sinken die Altersrenten ceteris paribus um rund 5 Prozent. Mindestens bei der BPK könnte eine Leistungsreduktion mit einer Erhöhung des Rentenalters kompensiert werden.

Vor dem Hintergrund einer Schuldanerkennung durch den Kanton (vgl. Kapitel 10.3) kann der Kanton nicht auch noch die tieferen Kapitalmarktrenditen ausgleichen. Dies würde nochmals Kosten in Milliardenhöhe verursachen.

3.2 Umsetzung der Teilrevision des BVG: Vollkapitalisierung

3.2.1 Wichtigste Inhalte der Gesetzesänderung

Auf den 1. Januar 2012 (mit Übergangsfrist bis 31. Dezember 2013) traten grundlegende Änderungen des BVG für Vorsorgeeinrichtungen von öffentlich-rechtlichen Körperschaften (örVE) in Kraft. Diese Teilrevision des BVG hat wesentliche Folgen:

- Gemäss neuem Art. 48 Abs. 2 BVG14 müssen die Vorsorgeeinrichtungen die Rechtsform einer Stiftung haben oder eine Einrichtung des öffentlichen Rechts mit eigener Rechtspersonlichkeit sein.

Weil die BPK und die BLVK bereits verselbständigt sind und sich keine Anpassung der Rechtsform aufdrängt, besteht für beide Kassen diesbezüglich kein Handlungsbedarf.

- Gemäss neuem Art. 50 Abs. 2 BVG14 dürfen die Gemeinwesen den Vorsorgeeinrichtungen nur noch die Bestimmungen über die Leistungen *oder* jene über die Finanzierung (Beiträge) vorgeben.

Die vorliegende Gesetzesrevision erfüllt diese neue Anforderung. Der Kanton Bern regelt künftig die Finanzierung, die Verwaltungskommissionen legen die Leistungen fest (vgl. Kapitel 3.1.5 und 3.1.7).

- Die Stellung der örVE wird jener der privatrechtlichen VE angeglichen. Die Entscheidbefugnisse für das paritätische Organ von örVE sind fast gleich wie bei den privatrechtlichen VE. Der Regierungsrat verliert die bisherige Kompetenz der Reglementsgenehmigung.

Die vorliegende Gesetzesrevision trägt diesen neuen Anforderungen Rechnung. Die Verwaltungskommissionen nehmen die Aufgaben gemäss dem neuen Art. 51a BVG wahr und tragen die Verantwortung für die BPK und die BLVK.

- Gemäss dem neuen Art. 72a BVG ff können die Gemeinwesen der örVE zwischen den beiden Finanzierungssystemen Voll- und Teilkapitalisierung wählen.

Konkret bedeutet die BVG-Teilrevision, dass der Regierungsrat bzw. der Grosse Rat entscheiden muss, wie er mit den Deckungslücken von derzeit rund CHF 3 Mrd. umgehen wird. Es sind aufgrund der Teilrevision des BVG – unabhängig von der Primatfrage – Gesetzesänderungen notwendig.

3.2.2 Die beiden Systeme der Voll- und der Teilkapitalisierung

Der aus finanzieller Sicht wichtigste Aspekt der Teilrevision ist die Frage nach der Kapitalisierungsart. Die Gemeinwesen müssen bis spätestens am 31. Dezember 2013 die entsprechenden Vorkehrungen getroffen haben, wenn sie ihre Vorsorgeeinrichtung im System der Teilkapitalisierung führen wollen. Folgt bis Ende 2013 kein aktiver Entscheid für die Teilkapitalisierung, gilt für die BPK und BLVK automatisch das System der Vollkapitalisierung.

Nachfolgend werden die Charakteristika der beiden Finanzierungssysteme vorgestellt. Weil sich diese Vorlage mit der Vollkapitalisierung befasst, wird auf die Teilkapitalisierung nicht im Detail eingegangen. Die Teilkapitalisierung ist Gegenstand der Gesetzesvorlage "Teilkapitalisierung"

Vollkapitalisierung

ÖrVE können entweder im System der Vollkapitalisierung oder im System der Teilkapitalisierung geführt werden. Für privatrechtliche VE ist nur die Vollkapitalisierung möglich. Bei der Wahl der *Vollkapitalisierung* muss eine Kasse grundsätzlich einen Deckungsgrad von mindestens 100 Prozent anstreben. Im Optimalfall weist die Vorsorgeeinrichtung zusätzlich Wertschwankungsreserven, also einen Deckungsgrad von rund 115 bis 120 Prozent auf. Vorsorgeeinrichtungen in Unterdeckung – wie die BPK und die BLVK – sind innert angemessener Frist auf den Deckungsgrad von 100 Prozent zu sanieren. Gemäss geltender Weisung des Bundesrates an die Aufsichtsbehörden vom 27. Oktober 2004 muss eine Vorsorgeeinrichtung im System der Vollkapitalisierung eine Unterdeckung innert fünf bis sieben Jahren abbauen. Die erwähnte Frist sollte zehn Jahre nicht überschreiten. Die BPK und die BLVK müssen ihre Unterdeckungen somit grundsätzlich innerhalb von zehn Jahren beheben, sofern sie nicht das System der Teilkapitalisierung anwenden oder sofern sie die für die Teilkapitalisierung notwendigen Bedingungen wie insbesondere eine umfassende Staatsgarantie nicht erfüllen.

Nur eine *vollkapitalisierte Kasse setzt das dem BVG unterliegende Kapitaldeckungsverfahren zu 100 Prozent um*. Das Kapitaldeckungsverfahren charakterisiert sich dadurch, dass - nicht wie im Umlageverfahren – im Sparprozess idealerweise kein Kapital von den aktiven Versicherten zu den Rentnern fließt. Während das Kapitaldeckungsverfahren sensibel auf ungenügende Vermögensrenditen reagiert, ist es andererseits weitgehend resistent gegen demografische Verschiebungen – sofern die versicherungstechnischen Parameter, allen voran der Umwandlungssatz, realistisch festgelegt sind.

Die BPK wendet bereits heute das System der Vollkapitalisierung an. Die BLVK strebt heute ebenfalls die Voldeckung an, hat aufgrund der Staatsgarantie jedoch zur Behebung der Unterdeckung mehr als zehn Jahre Zeit.

Die wichtigsten *Vorteile der Voll- gegenüber der Teilkapitalisierung* lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Verpflichtungen sind zu 100 Prozent durch Kapital gedeckt. D.h. es steht mehr Vermögen, auf welchem Anlageerträge erzielt werden können, zur Verfügung;
- keine (kaum) Anfälligkeit, wenn der Rentneranteil künftig zunimmt. Negative Cash-Flows ("Cash Drain") in Zukunft wären besser verkraftbar;
- keine Staatsgarantie notwendig, d.h. der Kanton trägt besonders bei Teilliquidationen keine finanziellen Risiken (bei einer teilkapitalisierten Kasse haftet der Kanton für die Unterdeckung eines ausscheidenden angeschlossenen Arbeitgebers);
- Teilkapitalisierung ist in der Umsetzung deutlich komplizierter und die rechtlichen Unsicherheiten sind bedeutend grösser.

Hauptnachteil der Voll- gegenüber der Teilkapitalisierung bei der BPK und der BLVK ist, dass kurzfristig bedeutende Sanierungskosten anfallen. Bei der Teilkapitalisierung wären keine Sanierungsmassnahmen erforderlich.

Teilkapitalisierung

Der Bundesrat hatte in seiner Botschaft zur BVG-Änderung ursprünglich beabsichtigt, sämtlichen öfVE das System der Vollkapitalisierung vorzuschreiben. Gegen dieses Vorhaben regte sich jedoch heftiger Widerstand vor allem von Westschweizer Kantonen, deren Vorsorgeeinrichtungen Deckungsgrade von teilweise unter 60 Prozent aufweisen. Das Erreichen eines Deckungsgrades von 100 Prozent wurde als unzumutbar erachtet. Aus diesem Grund haben die eidgenössischen Räte neben der Voll- auch die Teilkapitalisierung als mögliches Finanzierungssystem vorgesehen. *Dieses System schreibt das Erreichen eines Deckungsgrades von mindestens 80 Prozent innerhalb von höchstens 40 Jahren vor.*

Die Teilkapitalisierung ist an verschiedene Voraussetzungen geknüpft. So muss *das Gemeinwesen* für ihre Vorsorgeeinrichtung eine *umfassende Garantie* stellen, die sich uneingeschränkt auch auf die *angeschlossenen Arbeitgeber* erstreckt. Garantiezahlungen werden dabei nicht nur im (unrealistischen) Insolvenzfall ausgelöst, sondern auch bei Teilliquidationen. Weitere Voraussetzungen sind u.a.:

- Festlegung der Ausgangsdeckungsgrade (globaler Deckungsgrad sowie zusätzlich auszuweisender Deckungsgrad für die aktiven Versicherten) und des Zieldeckungsgrades (mindestens 80 Prozent);
- Die beiden Ausgangsdeckungsgrade und die *bestehenden Deckungsgrade dürfen nicht mehr unterschritten werden*. Bei der Festlegung der Ausgangsdeckungsgrade dürfen eine Wertschwankungsreserve und eine Umlageschwankungsreserve abgezogen werden;
- von der Aufsichtsbehörde zu genehmigender und in Zusammenarbeit mit dem Experten für berufliche Vorsorge zu erstellender Finanzierungsplan, welcher das langfristige finanzielle Gleichgewicht sicherstellt. Der Finanzierungsplan ist weiter so ausgerichtet, dass der Ziel-Deckungsgrad innert maximal 40 Jahren erreicht wird;
- die Rentenverpflichtungen müssen immer zu 100 Prozent gedeckt sein;
- künftige Leistungsverbesserungen müssen voll ausfinanziert sein.

Die Teilkapitalisierung stellt ein partielles Umlageverfahren dar. Bei einem Zieldeckungsgrad von bspw. 80 Prozent werden 80 Prozent der Leistungen (Austrittsleistungen, Alters- und Risikoleistungen) aus vorher angespartem Kapital erbracht. Die verbleibenden 20 Prozent der Leistungen müssen via Umlage von den Beiträgen der aktiven Versicherten und Arbeitgeber bereitgestellt werden. Daraus folgt sogleich, dass die Teilkapitalisierung sehr anfällig auf Veränderungen der Bestandesstruktur ist: Steigt der kapitalmässige Rentneranteil, müssen die Beiträge erhöht werden.

Teilkapitalisierung: Wirkung der Staatsgarantie

Die Teilkapitalisierung setzt eine Staatsgarantie voraus. Artikel 72c BVG hält fest, dass die Vorsorgeeinrichtung neben den reglementarischen Alters-, Invaliditäts- und Hinterlassenenleistungen auch die Austrittsleistungen garantiert (auch bei einer Teilliquidation). Reduziert sich bei einer Teilliquidation infolge Austritt eines angeschlossenen Arbeitgebers der Deckungsgrad, umfasst die Garantie auch den entsprechenden versicherungstechnischen Fehlbetrag beim verbleibenden Bestand.

Artikel 72c Absatz 2 BVG sieht explizit vor, dass die Garantie auch für Versichertenbestände von Arbeitgebern gilt, die sich der Vorsorgeeinrichtung nachträglich anschliessen. In der Botschaft des Bundesrates zur Vorlage wird dazu erläutert, dass das Gemeinwesen im Anschlussvertrag voraussetzen kann, dass Vorsorgewerke von nachträglich anzuschliessenden

Arbeitgebern im Zeitpunkt des Anschlusses ausfinanziert sein müssen. Dies betrifft allerdings nur künftige Neuanschlüsse. Eindeutig stärker wiegt die Staatsgarantie für die bereits angeschlossenen Arbeitgeber. Weder das Gesetz noch die Botschaft des Bundesrates liefern Anhaltspunkte, wonach die Staatsgarantie auf die Staatsangestellten und allenfalls noch auf die staatsnahen Betriebe beschränkt werden kann. Auch gehen weder Gesetz noch Botschaft auf Vorsorgeeinrichtungen mit Sammelstiftungscharakter ein. Somit gilt die Staatsgarantie wahrscheinlich uneingeschränkt auch für Sammelstiftungen, welche ihre Vorsorgewerke in eigener Rechnung führen und für die an sich eine differenzierte oder eingeschränkte Staatsgarantie begründet werden könnte.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Staatsgarantie im Teilkapitalisierungsverfahren den Kanton (unbudgetierbar) teuer zu stehen kommen könnte. Der Gesetzesentwurf der Variante Teilkapitalisierung sieht allerdings vor, dass die mit Vertrag angeschlossenen Arbeitgeber bei Auflösung des Anschlussvertrages dem Kanton die von diesem gegenüber der BPK bzw. BLVK garantierte Deckung der Leistungen (Staatsgarantie) rückerstatten müssen. Gemäss einer ersten rechtlichen Abklärung ist diese Verpflichtung zulässig. Eine vertiefte rechtliche Prüfung einer solchen Lösung wird während der Vernehmlassung noch vorgenommen.

3.2.3 Variante Vollkapitalisierung mit Schuldanerkennung

Aufgrund der verschiedenen Eigenschaften der beiden Systeme und in Anbetracht der Tatsache, dass das Unterdeckungsproblem nicht auf unbestimmte Zeit in die Zukunft verschoben werden soll, beantragt der Regierungsrat mit diesem Gesetz die Vollkapitalisierung der beiden Kassen.

Im System der *Teilkapitalisierung* würde eine nominelle Schuld vor sich hergeschoben, welche betragsmässig laufend zunimmt, solange die Kassen wachsen. Ausserdem könnte sich der Kanton bei der Teilkapitalisierung „nie“ mehr der Staatsgarantie entledigen, weil die dazu erforderliche Wertschwankungsreserve (Deckungsgrad rund 115 Prozent oder allenfalls noch höher) im System der Teilkapitalisierung kaum erreichbar ist.

Die Teilkapitalisierung liesse sich eigentlich nur damit begründen, dass der Kanton die für das grundsätzlich wünschbare System der Vollkapitalisierung notwendigen Mittel nicht bereitstellen kann.

Weiter wäre im System der Teilkapitalisierung die allfällige spätere Umwandlung der heutigen Gemeinschaftsstiftungen in Sammelstiftungen in Frage gestellt, weil die Teilkapitalisierung zwingend eine Staatsgarantie für alle angeschlossenen Arbeitgeber erfordert. Bei einer Sammelstiftung sind die einzelnen Vorsorgewerke hinsichtlich des Leistungs- und Beitragssystems ziemlich autonom, was sich mit der Staatsgarantie schlecht verträgt.

Die Vollkapitalisierung führt kurzfristig zu deutlich höheren Kosten. Die Anforderungen an die Vollkapitalisierung sind nur erfüllbar, wenn die Versicherten nicht zu gleichen Teilen wie die Arbeitgeber an den Kosten beteiligt werden. Aus Zumutbarkeitsgründen – nach den finanziellen Verhältnissen per 31. Dezember 2011 müssten die bei der BLVK versicherten Personen während zehn Jahren Sanierungsbeiträge von gegen 6 AHV-Lohnprozenten (BPK: rund 4 Prozent) leisten – kommt der Kanton nicht umhin, die Hauptlast zu tragen. Bei Senkung des technischen Zinssatzes wären sogar noch deutlich höhere Sanierungsbeiträge erforderlich. Wie erwähnt, werden die aktiven Versicherten im Rahmen der schmerzhaften Senkung des technischen Zinssatzes ihren Beitrag leisten müssen.

Als Gegenleistung für die Gesamtlösung (Vollkapitalisierung mit Schuldanerkennung) verschafft sich der Kanton insbesondere die folgenden Vorteile:

- Hinsichtlich der Verzinsung der Sparguthaben der Versicherten flexibleres Beitragsprimat als heutiges Leistungsprimat;
- Es ist keine Staatsgarantie mit unvorhersehbaren Kostenfolgen nötig;

- Die Vollkapitalisierung ist deutlich weniger anfällig auf demografische Verschiebungen, weil bei einer vollkapitalisierten Kasse mehr Kapital zur Verfügung steht, auf dem Vermögenserträge erwirtschaftet werden können.

Des Weiteren wird die mit der BVG-Teilrevision beabsichtigte Angleichung der örVE an privatrechtliche VE nur mit der Vollkapitalisierung vollumfänglich erreicht. Zwar müssen auch teilkapitalisierte Kassen bei Unterschreitung des Zieldeckungsgrades Sanierungsmassnahmen ergreifen. Trotzdem ist tendenziell zu erwarten, dass eine Kasse mit Staatsgarantie etwas zurückhaltender Sanierungsmassnahmen beschliesst als eine Kasse ohne Staatsgarantie.

3.3 Abstimmung auf das Harmonisierte Rechnungsmodell HRM2/IPSAS

Im Zuge der per 1. Januar 2015 geplanten Einführung von HRM2/IPSAS werden die Aktiven und Passiven des Kantons Bern nach dem Prinzip von „True and Fair View“ neu bewertet. Auf der Aktivseite fällt bei dieser Bilanzbereinigung die Neubewertung des Finanz- und Verwaltungsvermögens stark ins Gewicht. Gemäss ersten Schätzungen der Finanzverwaltung wird sich die Aufwertung in einer Grössenordnung von gegen CHF 6 Mrd. bewegen.

Die zentrale Bewertungsfrage auf der Passivseite betrifft die künftige Bilanzierung der Vorsorgeverpflichtungen. Eine IPSAS-konforme Bilanzierung der Vorsorgeverpflichtungen orientiert sich an der dynamischen Bewertungsmethode, d.h. es werden dabei künftigen Lohn-, Rentenentwicklungen sowie Austrittswahrscheinlichkeiten einbezogen.

Eine extern in Auftrag gegebene Berechnung ging per 31. Dezember 2009 von einer „dynamischen Deckungslücke“ für den Kanton Bern von CHF 4.6 Mrd. aus. Es sind also auch andere Bewertungsmöglichkeiten denkbar, die tiefere Passivposten zur Folge hätten. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass durch die Bilanzierung der Vorsorgeverpflichtungen im Rahmen der Einführung von HRM2/IPSAS keine Geldabflüsse in der Laufenden Rechnung in Form von Passivzinsen oder Sanierungsbeiträgen ausgelöst werden; es geht bei dieser Frage in erster Linie darum, dass die Vorsorgeverpflichtungen in der Bilanz des Kantons Bern „richtig“ ausgewiesen werden.

Die vorliegende Totalrevision wird verschiedene einmalige Finanzvorfälle auslösen, welche sich auf die Schuldensituation auswirken werden (Voll- oder Teilkapitalisierung mittels Schuldanererkennung, Bilanzierung von Rückstellungen für die Finanzierung von Übergangskosten). Sowohl die Totalrevision als auch die Einführung von HRM2/IPSAS werden somit wesentlichen Einfluss auf das künftige Bilanzbild des Kantons Bern haben. Es liegt deshalb auf der Hand, die Bilanzierung der Verpflichtungen, die Folge dieser Totalrevision sind, im Rahmen der mit der Einführung von HRM2/IPSAS ohnehin notwendigen Bilanzbereinigung bzw. Neubewertung der Aktiven und Passiven vorzunehmen. Deshalb ist es wichtig, die beiden Projekte sowohl inhaltlich als auch zeitlich aufeinander abzustimmen.

3.4 Technischer Zinssatz

Der technische Zinssatz ist eine zentrale Grösse einer Pensionskasse. Die wichtigste Funktion des technischen Zinssatzes besteht in der *Diskontierung der künftigen Leistungen einer Pensionskasse*: Für die künftig zu erbringenden Leistungen muss die Pensionskasse in den Bilanzpassiven ein Vorsorgekapital zurückstellen. Auf diesem Vorsorgekapital kann die Pensionskasse auf der Aktivseite Anlageerträge erwirtschaften. Diesen künftigen Anlageerträgen wird mit dem technischen Zinssatz Rechnung getragen.

Der technische Zinssatz ist indirekt somit auch eine wichtige Determinante für die Festlegung der Leistungen: Je höher der technische Zinssatz gewählt wird, also je höhere Renditen in der Zukunft erwartet werden, desto höhere Leistungen ergeben sich. Umgekehrt gilt: Je tiefer der technische Zinssatz ist, desto tiefer ist im Beitragsprimat auch der Umwandlungssatz und da-

mit die Altersrente (Altersrente = Alterskapital x Umwandlungssatz). Dieser Zusammenhang gilt genauso im Leistungsprimat.

Weil die Leistungen einer Pensionskasse langfristig ausgelegt sind und nicht jährlich geändert werden sollten, muss auch der technische Zinssatz unter langfristigen Annahmen definiert werden. Damit eine Pensionskasse langfristig das finanzielle Gleichgewicht sicherstellen kann, muss folgende Bedingung erfüllt sein:

Technischer Zinssatz $\leq$ langfristig erwartete Nettorendite - Sicherheitsmarge

Es liegt auf der Hand, dass der technische Zinssatz vorsichtig festgelegt werden sollte, weil die langfristig erzielbare Nettorendite nicht bekannt ist. Deshalb sollte eine Sicherheitsmarge eingerechnet werden. Es gelten die folgenden Zusammenhänge:

Aussagen zum technischen Zinssatz (Beitragsprimat)

Ein hoher technischer Zins von bspw. 4 Prozent...

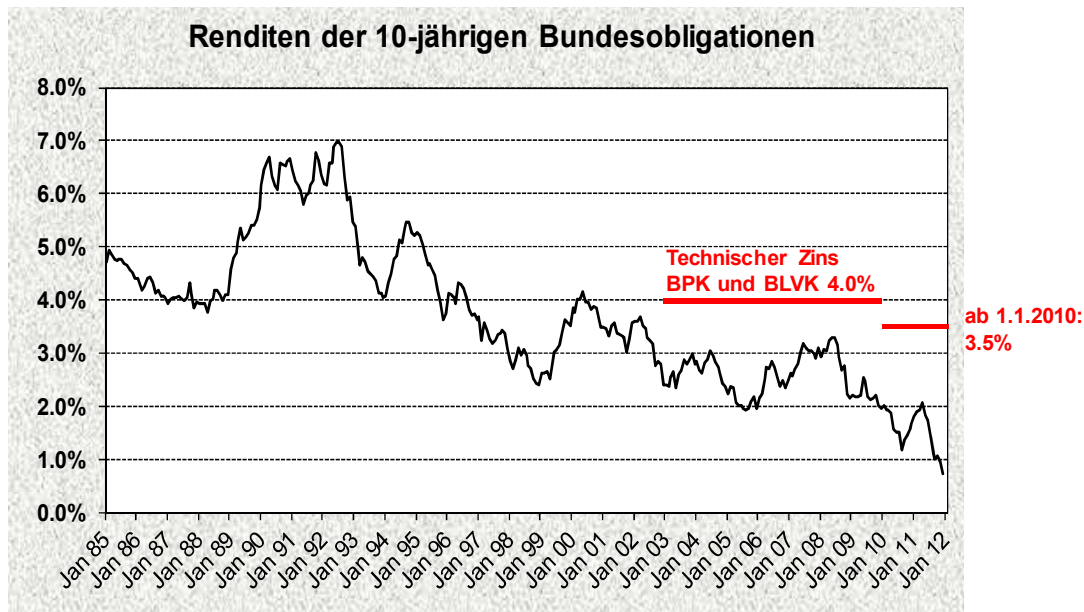
- *Stellt die finanzielle Lage der Pensionskasse zu positiv dar, sofern künftig eine Nettorendite von 4 Prozent (bzw. 4.5 Prozent aufgrund Zunahme Lebenserwartung) nicht erreicht wird*
- *Hat Umverteilungen von aktiven Versicherten zu (Neu-)Rentnern zur Folge, wenn aufgrund des zu hohen technischen Zinssatzes auch der Umwandlungssatz zu hoch ist (Zinsverzicht der Aktiven)*
- *Ist grundsätzlich Basis für künftige negative Überraschungen (v.a. hinsichtlich Verzinsung Sparguthaben, Teuerungsanpassungen der Renten, Sanierungsrisiko)*

Ein tiefer TZ von bspw. 2 Prozent...

- *Stellt Bilanzsituation vorsichtig dar (Deckungsgrad sinkt einmalig). Positive Überraschungen sind in Zukunft dafür wahrscheinlicher*
- *Teilt Anlageerträge langfristig gerechter auf aktive Versicherte und Rentner auf*
- *Hat - sofern der Umwandlungssatz auf das entsprechende Niveau gesenkt wird - deutlich tiefere Ausgangsrenten zur Folge, dafür steigt die Wahrscheinlichkeit für künftige Rentenanpassungen*

BPK und BLVK hatten bis 31.12.2009 einen technischen Zinssatz von 4.0 Prozent. Per 1.1.2010 haben beide Kassen den Satz auf 3.5 Prozent reduziert, dies als Folge des gesunkenen Zinsniveaus und angesichts der wenig vielversprechenden Renditeaussichten. Um die Leistungen zu erhalten, musste die BPK die Beiträge um 2.2 Prozent-Punkte von 18.8 Prozent auf 21.0 Prozent erhöhen. Die BLVK hatte als Folge der Sanierung bereits ordentliche Beiträge von 21.0 Prozent und musste diese nicht zusätzlich anheben. Die Vorsorgeverpflichtungen beider Kassen stiegen einmalig um CHF 800 Mio.

Wie hoch sind die technischen Zinssätze bei anderen Pensionskassen? Gemäss der jährlich durchgeführten Pensionskassenumfrage der Swissscanto wendeten Ende 2011 die öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen im Durchschnitt einen technischen Zinssatz von rund 3.6 Prozent an (Ende 2005 noch rund 4 Prozent) und die privatrechtlichen Vorsorgeeinrichtungen einen von rund 3.2 Prozent. Die Tendenz sinkender technischer Zinssätze ist eindeutig und dürfte sich aufgrund der Zinsverschiebung weiter fortsetzen:



Senkung des technischen Zinssatzes

1. Ausgangslage: Nachhaltig tieferes Zinsniveau und tiefere Renditeaussichten
2. Pensionskasse muss technischen Zinssatz senken, wenn sie finanzielle Stabilität nicht gefährden will
3. Bei gleichen Beiträgen und gleichem Rücktrittsalter resultieren tiefere Leistungen. Sollen dagegen die Leistungen auch bei tieferem technischen Zinssatz beibehalten werden, müssen die Beiträge und/oder das Rücktrittsalter erhöht werden

Folgende *Größenordnungen* gelten: Senkt eine Pensionskasse den technischen Zinssatz von 3.5 Prozent auf 3.0 Prozent, reduziert sich als Folge der Umwandlungssatz bspw. von 6.1 Prozent auf knapp 5.8 Prozent. Um über die volle Beitragsdauer wieder die gleiche Altersrente zu erreichen, müssen die Sparbeiträge um 1 Prozent des versicherten Lohnes erhöht werden. Im Beitragsprimat entspricht dies bei der BPK einem Betrag von jährlich etwa CHF 20 Mio., bei der BLVK von gut CHF 10 Mio.

Wenn der technische Zinssatz gesenkt wird, reduziert sich ausserdem der Deckungsgrad einmalig, weil die laufenden Renten mit einem tieferen Zinssatz bewertet werden (höheres Vorsorgekapital Rentner aufgrund vorsichtigerer Bilanzierung). Als Faustregel erhöht sich das Vorsorgekapital der Rentner um 5 Prozent, wenn der technische Zinssatz um 0.5 Prozentpunkte gesenkt wird. Bei einem Vorsorgekapital Rentner von BPK und BLVK per 31.12.2011 von total etwa CHF 8 Mrd. erhöht sich allein bei den Rentnern das Vorsorgekapital somit von rund CHF 8 Mrd. bei einem technischen Zinssatz von 3.5 Prozent auf rund CHF 8.4 Mrd. bei einem technischen Zinssatz von 3.0 Prozent. Das Vorsorgekapital der aktiven Personen muss - sofern die Leistungen aufrechterhalten werden sollen - aufgrund der längeren Duration sogar um rund 10 Prozent erhöht werden.

Der technische Zinssatz ist vorsichtig festzulegen. Muss, wie dies die Verwaltungskommissionen bereits angekündigt haben, aufgrund der ökonomischen Realitäten der technische Zinssatz angepasst werden, hat dies bilanzielle und (indirekt) auch leistungsseitige Auswirkungen. Diese Gesetzesvorlage und auch der Primatwechsel basieren aus den erwähnten Gründen allerdings auf dem für die heutigen Leistungsprimatpläne unterliegenden technischen Zinssatz von 3.5 Prozent. Als Folge des neuen Bundesrechts wird das oberste Organ der Pensionskassen (Verwaltungskommissionen), das paritätisch aus Arbeitnehmer- und Arbeitgeberver-

treten zusammengesetzt ist, über die Höhe der Leistungen entscheiden. Die Finanzierung wird auf Gesetzesstufe geregelt.

3.5 Wertschwankungsreserven

Bei einer Kasse im System der Vollkapitalisierung entspricht die Wertschwankungsreserve dem Betrag, der nach Deckung aller Verpflichtungen vorhanden ist. Bei einem Deckungsgrad von 105 Prozent beträgt die Wertschwankungsreserve folglich 5 Prozent. Bei einem Deckungsgrad von weniger als 100 Prozent - also im Falle einer Unterdeckung - weist die Pensionskasse keine Wertschwankungsreserven auf.

Wertschwankungsreserven haben Pufferfunktion und dienen dazu, die Schwankungen der Vermögensanlage (bspw. Börseneinbrüche) aufzufangen. Jede Pensionskasse muss eine Zielgrösse für die Wertschwankungsreserve definieren. Bei der BPK beträgt diese Zielgrösse aktuell 17.0 Prozent, bei der BLVK 20.5 Prozent. Die Wertschwankungsreserven sind somit erst voll aufgebaut, wenn die BPK einen Deckungsgrad von 117 Prozent und die BLVK einen von 120.5 Prozent aufweist. Die Verwaltungskommissionen können die Zielgrössen jedoch jederzeit neu bestimmen. Leistungsverbesserungen, d.h. höhere Verzinsungen der Sparguthaben im Beitragsprimat und Rentenerhöhungen, sind im Allgemeinen erst möglich, wenn die Wertschwankungsreserve die Zielgrösse erreicht hat.

Gemäss Swisscanto Pensionskassenumfrage wiesen Ende 2011 ca. 20 Prozent der öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen einen Deckungsgrad von mindestens 100 Prozent und somit Wertschwankungsreserven auf. Mit anderen Worten haben Ende 2011 80 Prozent keine Wertschwankungsreserven aufgewiesen. Weiter zeigen die Umfrageergebnisse, dass Ende 2011 keine einzige öffentlich-rechtliche Vorsorgeeinrichtung die Wertschwankungsreserve auf ihrer Zielgrösse dotiert hatte.

Per 31.12.2011 hat die BPK einen Deckungsgrad von 86.1 Prozent und die BLVK einen von 78.8 Prozent ausgewiesen.

Bis zur Äufnung der vollen Wertschwankungsreserven von 17.0 Prozent bzw. 20.5 Prozent haben den beiden Kassen per 31.12.2011 CHF 3.17 Mrd. (BPK) bzw. CHF 2.74 Mrd. (BLVK) gefehlt (jeweils inkl. Unterdeckung).

Diese Zahlen gelten für den technischen Zinssatz von 3.5 Prozent. Bei einem tieferen technischen Zinssatz wären die fehlenden Beträge höher. Das Vorhandensein der vollen Wertschwankungsreserve wäre bei jeder Pensionskasse wünschenswert. Die Realität zeigt aber, dass dieser Zustand besonders bei den öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen aktuell und auch auf absehbare Zeit hinaus nur in Ausnahmefällen erreicht werden wird.

Dem Kanton Bern ist es angesichts der finanziellen Lage und unter Berücksichtigung der mit dieser Totalrevision verbundenen Kosten in Milliardenhöhe nicht möglich, die BPK und die BLVK - zusätzlich zur Schuldanererkennung - mit Wertschwankungsreserven von total rund CHF 3 Mrd. auszustatten.

Der Regierungsrat befürwortet es, dass die Problematik der fehlenden Wertschwankungsreserven nach Inkrafttreten des neuen Pensionskassengesetzes wieder aufgegriffen wird.

4. Ziele und Rahmenbedingungen der Vorlage

4.1 Organisation

4.1.1 Fusion der beiden Kassen

Es bestand die Absicht, im Rahmen der weiteren Futura-Projektarbeiten eine Gesetzgebung vorzubereiten, welche in ihren Grundzügen und wichtigen Elementen für beide Kassen annähernd gleichwertige Bestimmungen enthalten soll. Die Frage einer allfälligen Fusion von BPK und BLVK war in die weiteren Arbeiten nicht einzubeziehen. Einen entsprechenden Vorstoss (dringliche Motion 203/04, FDP [Staub-Beccarelli, Thun] – „Fusion Pensionskasse“), BPK und BLVK „nach erfolgter Sanierung“ der letzteren zusammenzulegen, hatte der Grosse Rat am 18. November 2004 nur als Postulat überwiesen. Er folgte damit dem Antrag und der Argumentation des Regierungsrats, wonach eine Fusion erst möglich bzw. sinnvoll sei, wenn beide Kassen Volldeckung aufweisen. Auch dann würden den möglichen Vorteilen einer Fusion aber auch Nachteile gegenüber stehen, die nicht ausser Acht gelassen werden dürften (vgl. Tagblatt des Grossen Rates vom 18. November 2004, S. 1193/1195).

Die Motion 013/2012, SP (Bernasconi, Worb) – „Effizienzsteigerung der kantonalen Pensionskassen“ beinhaltet ebenfalls die Forderung nach einer Fusion der BPK und der BLVK. Die Antwort wird in der Septembersession 2012 des Grossen Rates behandelt.

4.1.2 Rentnerkasse

Im Auftrag der grossrätlichen Futurakommission prüfte die Projektleitung die Errichtung einer Rentnerkasse. Bei einer Gesamtbetrachtung überwogen die Nachteile einer separaten Rentnerkasse (inkl. älteren aktiven Versicherten) klar. Die laufenden Rentenverpflichtungen müssen unabhängig von der gewählten Organisationsform immer erfüllt werden. Insbesondere ist es keineswegs so, dass die Arbeitgeber, insbesondere also der Kanton, durch eine Kassenaufteilung Kosten einsparen könnten. Die Kosten werden lediglich in die Zukunft verlagert und überdies ist aufgrund der getrennten Vermögensanlage mit Opportunitätskosten zu rechnen, die bei einer einzigen Kasse nicht anfallen. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass eine Rentnerkasse die grundlegenden Finanzierungs- und Unterdeckungsprobleme nicht löst. Dem Kanton würden exorbitante, schwer budgetierbare Kosten auferlegt. Die Option einer Rentnerkasse wurde deshalb verworfen.

4.1.3 Sammeleinrichtung

Im Auftrag der grossrätlichen Futurakommission prüfte die Projektleitung die Errichtung einer Sammeleinrichtung. Es gibt aus Sicht des Kantons zum jetzigen Zeitpunkt kaum Argumente, die Umorganisation der Kassen in Sammeleinrichtungen voranzutreiben. Das zentrale Finanzierungsproblem ist aufgrund der geltenden Anschlussverträge nicht gelöst. Bei der Auflösung der Anschlussverträge könnten die Rentenbezüger nicht in die neuen Vorsorgewerke übertragen werden, sondern sie würden beim Kanton verbleiben. Die Option einer Sammeleinrichtung wurde deshalb verworfen.

4.2 Vollkapitalisierung / Schuldanerkennung

Schuldanererkennung durch den Kanton (vgl. auch Kapitel 3.2.3)

Der Kanton Bern anerkennt bei Inkrafttreten des neuen Gesetzes eine Schuld. Diese Schuldanererkennung weist folgende Eckwerte auf:

- Sie entspricht der frankenmässigen Unterdeckung auf der Basis eines technischen Zinssatzes von 3.5 Prozent.
- Die Kassen bilanzieren auf der Aktivseite demgegenüber ein Darlehen in derselben Höhe an den Kanton.
- Die vom Kanton anerkannte Schuld wird zu einem Satz verzinst, welcher sich an der Verzinsung der mittel- bis langfristigen Schulden des Kantons orientiert (derzeit 2.5 Prozent).
- Der vom Kanton geschuldete Betrag ist innert 40 Jahren zu amortisieren.

Da die Schuldanererkennung auf der Basis eines technischen Zinssatzes von 3.5 Prozent ermittelt wird, werden die Kassen bei einer Senkung des technischen Zinssatzes nach wie vor in einer Unterdeckung sein. Diese Deckungslücken müssen im System der Vollkapitalisierung gemäss heutigen rechtlichen Bestimmungen grundsätzlich innert 10 Jahren geschlossen werden.

4.3 Übergangseinlagen

Wie bei Kapitel 3.1.5 erläutert, sind beim Wechsel auf das Beitragsprimat v.a. für ältere Versicherte Übergangseinlagen notwendig. Der Kanton trägt diese einmaligen Übergangskosten in der Grössenordnung von ca. CHF 500 Mio. vollumfänglich.

Diese Übergangskosten können im Rahmen der mit der Einführung von HRM2/IPSAS ohnehin erfolgenden Bilanzbereinigung rein bilanzmässig in Form einer Rückstellung erfasst werden und zeitlich gestaffelt (z.B. wie die Gutschriften ebenfalls über einen Zeitraum von zehn Jahren) den Kassen zur Verfügung gestellt werden. Somit werden die verfassungsmässigen Schuldenbremsen nicht tangiert.

Der Betrag von rund CHF 500 Mio. beinhaltet aus den erwähnten Gründen auch die Übergangseinlagen an das Personal von angeschlossenen Arbeitgebern. Um in den Genuss der Übergangseinlagen zu kommen, müssen die angeschlossenen Arbeitgeber jedoch die neuen Anschlussbedingungen akzeptieren (vgl. Kapitel 4.4).

4.4 Angeschlossene Organisationen

BPK und BLVK versichern neben den Kantonsangestellten auch Personal von angeschlossenen Arbeitgebern. Bei der BLVK sind 6 Prozent der aktiven Versicherten angeschlossenen Organisationen zuzuordnen, bei der BPK etwa 38 Prozent (kapitalgewichtet rund ein Viertel). Die angeschlossenen Arbeitgeber nehmen somit besonders bei der BPK eine bedeutende Rolle ein.

Aufgrund der individuellen Vorfinanzierung der Leistungen im Beitragsprimat gibt es im Sparprozess keine Umverteilungen zwischen den Versicherten und somit bspw. auch nicht zwischen dem Kanton und den angeschlossenen Arbeitgebern. Da ausserdem im System der Vollkapitalisierung der Kanton keine Garantie stellen muss, resultieren für den Kanton kaum

Vor- oder Nachteile aus der Existenz oder Nichtexistenz von angeschlossenen Arbeitgebern. Zwar nehmen die Verwaltungskosten pro Person ab, wenn die Kassen dank neuen angeschlossenen Arbeitgebern wachsen. Bei der BPK und der BLVK sind diese Skaleneffekte jedoch fast vernachlässigbar, da beide Kassen auch ohne angeschlossene Arbeitgeber grosse Versichertenbestände aufweisen würden. Das Potenzial für weitere Effizienzsteigerungen ist begrenzt.

Bestehende Anschlussverträge

Sofern die Aufnahmebedingungen erfüllt sind, können sich angeschlossene Arbeitgeber mittels Anschlussvertrag der BPK und der BLVK anschliessen. Die bestehenden Anschlussverträge sind grösstenteils seit vielen Jahren gültig und stammen aus Zeiten, in denen es aufgrund des hohen Zinsniveaus lukrativ war, Rentner zu übernehmen. Entsprechend sehen die bestehenden Anschlussverträge vor, dass bei Kündigung die dem Arbeitgeber zuordenbaren Rentner in der BPK und der BLVK verbleiben, auch wenn der angeschlossene Arbeitgeber freiwillig austritt.

In der heutigen Zeit stellen die Rentenverpflichtungen eine Last dar, weil die Pensionskassen auf dem Rentnerkapital eine Nettorendite von 3.5 Prozent (bzw. 4.0 Prozent mit Berücksichtigung der Zunahme der Lebenserwartung) erzielen müssen. Bestehende Anschlussverträge können jedoch nur einvernehmlich geändert werden. Würden die Kassen auf eine Änderung des Anschlussvertrages drängen, wonach bei einem Austritt der Arbeitgeber "seine" Rentner in die neue Vorsorgeeinrichtung übertragen muss, könnte es sein, dass die Arbeitgeber noch zu den heutigen Bedingungen aus den Kassen austreten und die Rentner zurücklassen würden. Dieser Problematik sehen sich die meisten öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen gegenüber. Die vorliegende Vorlage sieht nun vor, dass die angeschlossenen Arbeitgeber neue Vertragsbedingungen unterzeichnen, welche die Mitnahme der Rentner im Falle des Kassenaustritts vorschreiben. Gleichzeitig sieht der Entwurf des neuen Gesetzes vor, dass die angeschlossenen Arbeitgeber verpflichtet werden, die vom Kanton geleistete Schuldanererkennung anteilmässig zurück zu erstatten, falls sie den Anschlussvertrag auf einen Zeitpunkt nach der Schuldanererkennung kündigen. Mit den neuen Anschlussbedingungen erhält der Kanton einen Gegenwert für die Schuldanererkennung. Falls die angeschlossenen Arbeitgeber noch zu den alten Bedingungen austreten und die Rentner zurücklassen, werden aufgrund der Unterdeckungen gemäss Teilliquidationsreglement die Freizügigkeitsleistungen der Versicherten gekürzt. Dieser Nachteil könnte die angeschlossenen Arbeitgeber und ihre Arbeitnehmenden – ein Wechsel des Vorsorgeträgers setzt das Einverständnis des Personals voraus – davon abhalten, die BPK und die BLVK trotz "verschärftem" Anschlussvertrag zu verlassen.

Abweichende Vorsorgepläne

Das neue Pensionskassengesetz gibt den Verwaltungskommissionen die Kompetenz, neben dem Vorsorgeplan für die Kantonsangestellten weitere, davon abweichende Vorsorgepläne anzubieten. Dies ermöglicht es den angeschlossenen Organisationen, ihr Personal bedarfsgerecht zu versichern.

4.5 Vorsorgeplan Polizei

Die Mitglieder der Kantonspolizei sind heute in der BPK versichert. Sie und der Kanton leisten heute einen Zusatzbeitrag von je 1.5 Prozent des versicherten Lohnes. Dadurch haben die Mitglieder der Kantonspolizei Anspruch auf die maximale Altersrente bereits nach 35 Versicherungsjahren (anstatt 38) und wenn sie das 60. Altersjahr (anstatt 65.) vollendet haben.

Das neue Pensionskassengesetz hält an einer Sonderregelung für die Mitglieder der Kantonspolizei fest, indem separate Bandbreiten für die Sparbeiträge verankert sind.

Gegenüber dem heutigen Leistungsprimat wird das Beitragsprimat neu den Vorteil bringen, dass sich die Altersrente bei Weiterarbeit über das Alter 60 hinaus erhöhen wird. Im Leistungsprimat wurde nach 35 Versicherungsjahren die maximale Altersrente erreicht. Es gehört zu den Eigenschaften des Beitragsprimats, dass sich durch Weiterarbeit die Altersrente auch nach Alter 60 pro Jahr um etwa 7 Prozent erhöht.

4.6 Rücktrittsalter BPK / BLVK

Versicherte, welche keine Beitragslücken aufweisen, können heute in der BPK im Alter 63 (Kantonspolizei Alter 60) und in der BLVK im Alter 65 die maximale Altersrente beziehen. Das höhere Rücktrittsalter bei der BLVK gilt seit dem 1. Juni 2005 und ist Teil des in Kraft stehenden Sanierungskonzepts.

Gemäss BVG können die Vorsorgeeinrichtungen Altersleistungen frühestens ab Alter 58 (vorzeitige Pensionierung) und spätestens im Alter 70 (aufgeschobene Pensionierung) gewähren. In der Praxis bieten denn auch die meisten Vorsorgeeinrichtungen den Versicherten den vorzeitigen und aufgeschobenen Altersrücktritt an.

Für die Definition des Rentenziels muss jedoch ein Plan-Rücktrittsalter zugrunde gelegt werden. Da der Primatwechsel mit denselben Parametern möglichst kosten- und leistungsneutral erfolgen soll, wurde analog heute bei der BPK mit dem Plan-Rücktrittsalter 63 (Kantonspolizei Plan-Rücktrittsalter 60) und bei der BLVK mit dem Plan-Rücktrittsalter 65 gerechnet. Weil das Plan-Rücktrittsalter ein Leistungselement ist, gehört dessen Festlegung zu den Kompetenzen der Verwaltungskommission.

Ein wichtiger Unterschied zwischen dem Leistungs- und dem Beitragsprimat liegt darin, dass die Altersrente im Beitragsprimat grundsätzlich nicht plafoniert ist. Ein zusätzliches Jahr der späteren Pensionierung erhöht die Altersrente um ca. 7 Prozent.

Beispiel: Beträgt die monatliche Altersrente im Alter 63 CHF 2'000, kann diese durch Weiterarbeit bis Alter 65 auf knapp CHF 2'300 gesteigert werden.

Somit besteht in Zukunft im Beitragsprimat insbesondere für Mitglieder der Kantonspolizei ein Anreiz zur Weiterarbeit, während die Kantonspolizisten heute ihre Altersrente bei voller Beitragsdauer ab Alter 60 nicht mehr erhöhen können.

4.7 Überbrückungsrente

BLVK

Bei der BLVK werden heute keine Beiträge für die Finanzierung einer Überbrückungsrente mehr erhoben. Grund dafür ist u.a., dass das Rücktrittsalter 65 mit dem AHV-Rentenbeginn zusammenfällt. Versicherte Personen der BLVK können sich eine Überbrückungsrente aber freiwillig **individuell** vorfinanzieren. Die Überbrückungsrente kann auch zulasten einer entsprechenden Kürzung der Altersleistungen bezogen werden. Das neue Pensionskassengesetz ändert an der heutigen Regelung nichts (Zuständigkeit der Verwaltungskommission).

BPK

Die Versicherten der BPK haben heute Anspruch auf eine **kollektiv** finanzierte Überbrückungsrente u.a. in Abhängigkeit der Anzahl Versicherungsjahre und des Zivilstands. Für die BPK schafft der Kanton mit diesem Gesetz auch weiterhin eine Finanzierungsbasis für eine kollektiv finanzierte Überbrückungsrente.

4.8 Verdiensterhöhungsbeiträge

Wie bei Kapitel 3.1 ausgeführt, gibt es im klassischen Leistungsprimat neben einem periodischen Einheitsbeitrag (in Prozent des versicherten Lohns) einmalige Nachzahlungsbeiträge (Verdiensterhöhungsbeiträge, sog. „VEB“), die von der versicherten Person und vom Arbeitgeber nur im Falle von Lohnerhöhungen zu leisten sind. Die VEB bezwecken den prozentualen Leistungserhalt auch nach einer Lohnerhöhung.

Beispiel: Infolge einer Lohnerhöhung steigt der versicherte Lohn einer Person von CHF 70'000 auf CHF 80'000 an. Im heutigen Leistungsprimat ist eine Altersrente von 65 Prozent versichert. Somit steigt die versicherte Altersrente durch die Lohnerhöhung sofort von CHF 45'500 auf CHF 52'000. Die Kostenfolgen dieser Leistungsverbesserung werden mit den VEB abgedeckt. Weil ältere Versicherte bis zur Pensionierung einen kürzeren Sparprozess vor sich haben, steigen die VEB mit fortschreitendem Alter stark an.

Im Leistungsprimat sind Lohnerhöhungen durch VEB somit direkt versichert. Im Beitragsprimat sind Lohnerhöhungen indirekt jedoch ebenfalls versichert: Im Beitragsprimat sind die ordentlichen Beiträge nämlich höher als im Leistungsprimat, d.h. im Beitragsprimat ist in den ordentlichen Beiträgen bereits eine Annahme über die Lohnerhöhung enthalten. Liegt bspw. eine Lohnentwicklungsannahme von 1.5 Prozent zugrunde, ist folgende Gleichung gültig:

$$\text{Ordentliche Beiträge im Beitragsprimat} = \text{Ordentliche Beiträge im Leistungsprimat} + \text{VEB im Leistungsprimat}$$

Daraus folgt, dass für Personen mit einer durchschnittlichen Lohnerhöhung von mehr als 1.5 Prozent tendenziell das Leistungsprimat attraktiver ist und für Personen mit einer durchschnittlichen Lohnerhöhung von weniger als 1.5 Prozent das Beitragsprimat.

VEB sind ein zentrales Leistungsprimalelement. Ihr Vorteil liegt darin, dass die Altersrente prozentual fixiert und somit auch ein indirekter Inflationsschutz gewährleistet ist. Nachteile sind die hohen Nachzahlungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, welche besonders bei älteren Versicherten um ein Vielfaches höher sind als die Lohnerhöhung selbst. Da der Arbeitgeber den Grossteil der VEB trägt, besteht für den Arbeitgeber ein negativer Anreiz, Lohnerhöhungen zu gewähren. Ausserdem werden VEB gelegentlich auch deshalb kritisiert, weil Personen mit Lohnsprüngen überproportional von den VEB profitieren (Umverteilung von Personen ohne Lohnerhöhungen zu Personen mit Lohnerhöhungen). Würde im Rahmen dieser Gesetzesvorlage auf ein Beitragsprimat mit VEB umgestellt, würde ein zentrales Leistungsprimalelement beibehalten. Ein Primatwechsel mit Beibehaltung der VEB wäre sehr unüblich. Aus diesen Gründen wird trotz entsprechend formulierter Planungserklärung darauf verzichtet, zusätzlich ein Modell mit VEB vorzulegen.

4.9 Eckwerte und Parameter auf Reglementsebene

Aufgrund der Teilrevision des BVG (vgl. Kapitel 3.2) darf der Kanton Bern bzw. das neue kantonale Pensionskassengesetz der BPK und der BLVK inskünftig nur noch entweder die Bestimmungen über die Leistungen oder jene über die Finanzierung vorgeben. Es ist naheliegend, dass bei einer Pensionskasse im Beitragsprimat das Pensionskassengesetz die Beiträge festlegt. Die Ausgestaltung der Leistungen - Höhe, Leistungskatalog und Anspruchsvoraussetzungen - obliegt der Verwaltungskommission, welche die Verantwortung für die finanzielle Stabilität der Vorsorgeeinrichtung trägt.

Diese Zuteilung der Kompetenzen ist grundsätzlich zweckmässig und im Sinne der mit der BVG-Teilrevision angestrebten Angleichung der örVE an die privatrechtlichen VE. Bis anhin erliess das Gemeinwesen bei öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen i.d.R. die Bestimmungen über die Leistungen und die Finanzierung. Das oberste Organ der Vorsorgeeinrichtung hatte somit nur stark beschränkte Entscheidungskompetenzen inne und trug dement-

sprechend auch nicht die finanzielle Verantwortung. Mit der neuen Aufgabenteilung wird sich dies in entscheidender Weise ändern.

4.10 Gesamtlösung

Das Projekt Futura wurde erweitert. Die Totalrevision der beiden Pensionskassengesetze beinhaltet wegen der Teilrevision des BVG neben den Gesetzesbestimmungen zum Primatwechsel zusätzlich eine Finanzierungsoption zur teilweisen Behebung der Deckungslücken.

4.11 Verknüpfung mit der Einführung von HRM2/ISPAS

Da sowohl die Einführung von HRM2/ISPAS als auch die vorliegende Totalrevision einen wesentlichen Einfluss auf das zukünftige Bilanzbild des Kantons Bern haben werden, werden die beiden Projekte zeitlich und inhaltlich aufeinander abgestimmt.

5. Erlassform

Beim vorliegenden Gesetz handelt es sich um eine Totalrevision des BPKG und BLVKG. Die BPK und die BLVK sind bereits heute so genannte Einrichtungen des öffentlichen Rechts und sollen es auch weiter bleiben. Solche Einrichtungen des öffentlichen Rechts können im Kanton Bern mit einem Gesetz errichtet werden (Art. 95 der Verfassung des Kantons Bern vom 6. Juni 1993 [KV; BSG 101.1]).

6. Rechtsvergleich

Gegenwärtig stehen ähnliche Gesetzesrevisionen in allen Kantonen an. Die Gesetzesarbeiten der anderen Kantone (insbesondere der Kantone Basellandschaft, Solothurn und Zürich) wurden für dieses Gesetz aufmerksam verfolgt und verglichen. Rechtsvergleiche sind allerdings nur in Teilen möglich. Die Inkraftsetzung des neuen Rechts ist noch in keinem Kanton erfolgt.

7. Umsetzung

Die Umsetzung dieses Gesetzes fällt praktisch ausschliesslich in die Kompetenz der Verwaltungskommissionen. Es sind umfassende Änderungen der Reglemente und der Verträge nötig. Die Kassen haben daher mit der Planung und ersten Entwürfen einer Umsetzung bereits begonnen.

8. Erläuterungen zu den Artikeln

Ingress und Artikel 1 Gegenstand

Das Bundesrecht schreibt vor, dass registrierte Vorsorgeeinrichtungen die Rechtsform einer Stiftung haben oder eine Einrichtung des öffentlichen Rechts mit eigener Rechtspersönlichkeit sein müssen (Art. 48 Abs. 2 BVG14).

Die BPK und die BLVK sind bereits heute so genannte Einrichtungen des öffentlichen Rechts und sollen es auch weiter bleiben. Solche Einrichtungen des öffentlichen Rechts können im Kanton Bern mit einem Gesetz errichtet werden (Art. 95 KV).

Die Kantonsverfassung schreibt vor, dass im Gesetz selber

- die Grundzüge der Organisation,
 - die Grundzüge der Aufgaben
 - und die Art und Rahmen der Delegation von Rechtsetzungsbefugnissen
- zu regeln sind.

Das Bundesrecht regelt seinerseits, dass in den Grundlagendokumenten einer Vorsorgeeinrichtung

- die Leistungen,
 - die Organisation
 - die Verwaltung und Finanzierung
 - die Kontrolle
 - und das Verhältnis zu den Arbeitgebern, zu den Versicherten und zu den Anspruchsberechtigten
- zu regeln sind.

Bei Einrichtungen des öffentlichen Rechts können entweder die Bestimmungen über die Leistungen oder jene über die Finanzierung vom Gesetzgeber erlassen werden (Art. 50 BVG14).

Das vorliegende Gesetz muss sowohl der Kantonsverfassung als auch dem Bundesrecht Genüge tun. Es stützt sich auf beide Vorgaben ab und regelt

- die Grundzüge der Organisation,
- die Grundzüge der Aufgaben
- und die Finanzierung.

Die Art und Rahmen der Delegation von Rechtsetzungsbefugnissen werden bereits im Bundesrecht umfassend geregelt. Das vorliegende Gesetz wiederholt diese Delegationen nicht. Die Leistungen, die detaillierte Organisation, die Verwaltung, die Kontrolle und das Verhältnis zu den Arbeitgebern, zu den Versicherten und zu den Anspruchsberechtigten wird in den Vorsorgereglementen der BPK und der BLVK zu regeln sein.

Artikel 2 Rechtsform und Sitz

Die BPK und BLVK haben die Rechtsform einer öffentlich-rechtlichen Anstalt. Somit sind sie selbständig und nicht Teil der Verwaltung. Sie sind selber Träger von Rechten und Pflichten.

Der Eintrag im Handelsregister dient der Transparenz des Rechtsverkehrs und gewährleistet zusammen mit dem vorliegenden Gesetz und den Reglementen der BPK und der BLVK die Rechtssicherheit.

Der Sitz der Kassen soll im Kanton Bern bleiben, da es sich um Anstalten des Kantons handelt. Aktuell hat die BPK ihren Sitz in Bern, die BLVK in Ostermundigen.

Artikel 3 Aufgaben

Der Kanton vertraut der BPK und der BLVK die berufliche Vorsorge für seine Angestellten und die Lehrkräfte an. Die Bundesgesetzgebung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge schnürt für alle Vorsorgeeinrichtungen, also auch für die BPK und BLVK, ein enges Regelkorsett, in der sie sich bewegen müssen und sollen. Das vorliegende Gesetz wiederholt diese bundesrechtlichen Vorgaben nicht, sondern weist nur generell darauf hin.

Der Kanton und die anderen, der BPK oder der BLVK angeschlossenen Arbeitgeber, können den beiden Vorsorgeeinrichtungen auch Aufgaben übertragen, die in einem sachlichen Zusammenhang mit der beruflichen Vorsorge stehen. Insbesondere ist an Massnahmen zu denken, die die berufliche Leistungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erhalten und Invaliditätsfälle verringern sollen (sogenannte Präventionsmassnahmen) oder an Massnahmen zur Wiedererlangung der beruflichen Leistungsfähigkeit. Der Kanton oder angeschlossene Arbeitgeber können nicht einseitig Aufgaben überbinden, daher werden die weiteren Aufgaben mittels Vertrag in gegenseitigem Einverständnis übertragen. Die BPK und die BLVK haben die Aufwände für solche, zusätzlich zur eigentlichen beruflichen Vorsorge übertragenden, Aufgaben getrennt zu erfassen und dem entsprechenden Auftraggeber in Rechnung zu stellen. Es soll keine Quersubventionierung von der beruflichen Vorsorge in solche weiteren Aufgaben fliessen.

Artikel 4 Beitragsprimat

Die BPK und die BLVK sollen neu im sogenannten Beitragsprimat geführt werden. Das Beitragsprimat charakterisiert sich dadurch, dass die Höhe der Beiträge vorgegeben (fix) ist. Die Vorsorgeleistungen ergeben sich anhand der geleisteten Beiträge und der jährlich gutgeschriebenen Zinsen; die Leistungen sind also variabel (im Gegensatz zum Leistungsprimat, in welchem die Altersrente fix in Prozenten des versicherten Lohnes definiert ist). Zentraler Leistungsparameter im Beitragsprimat ist der Umwandlungssatz: Er bestimmt die Höhe der jährlichen Altersrente so, indem das bei Pensionierung vorhandene Sparguthaben mit dem Umwandlungssatz multipliziert wird. Die Höhe des Umwandlungssatzes ist insbesondere abhängig von der Lebenserwartung, dem technischen Zins und der Höhe der mitversicherten Ehegattenrente im Todesfall.

Artikel 5 An die BPK angeschlossene Arbeitgeber und versicherte Personen

Artikel 6 An die BLVK angeschlossene Arbeitgeber und versicherte Personen

Das vorliegende Gesetz unterscheidet zwischen

- juristischen Personen, die als Arbeitgeber von Gesetzes wegen der BPK oder der BLVK angeschlossen sind und
- juristischen Personen, die sich freiwillig und mit Vertrag als Arbeitgeber der BPK oder der BLVK anschliessen.

Es bildet die heutige Situation ab. Es schliesst also keine „neuen“ Arbeitgeber an die BPK oder die BLVK an.

In der BPK sind heute bereits die Angestellten des Kantons, der Universität, der Berner Fachhochschule und der deutschsprachigen pädagogischen Hochschule versichert. Diese Arbeitgeber versichern einzelne Angestellte nicht bei der BPK. Die entsprechenden Ausnahmen sind über Verordnungen geregelt. Beispielsweise können sich die an der Universität angestellten Ärztinnen und Ärzte beim Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und Oberärzte versichern lassen (vgl. Art. 53 Abs. 3 der Verordnung vom 27. Mai 1998 über die Universität [Universitätsverordnung, UniV; BSG 436.111.1]).

Die BPK kann weiteren Arbeitgebern den Anschluss ermöglichen, wenn diese einen Bezug zum Kanton oder zu einer der Landeskirchen haben oder öffentliche Aufgaben des Kantons

erfüllen. Heute sind dies insbesondere die Stiftung Inselspital, die als Universitätsspital und als Gesundheitszentrum die öffentliche Aufgabe der Ausbildung, der Forschung, und der Gesundheitsversorgung sicherstellt. Zahlreiche Pflegeeinrichtungen, Ausbildungsstätten und Heime haben mit dem Kanton einen Leistungsvertrag abgeschlossen und erfüllen ebenfalls öffentliche Gesundheitsversorgungs- und Ausbildungsaufträge. Als Beispiele können die Tilia Stiftung für Langzeitpflege, Köniz, das Berner Bildungszentrum Pflege AG, Bern, und das Berner Reha Zentrum AG, Heiligenschwendi, genannt werden.

Die heute an die BPK angeschlossene InoTex Bern AG erfüllt keine der genannten Voraussetzungen. Die InoTex Bern AG ist die Nachfolge-Unternehmung der ehemaligen Zentralwäscherei Bern. Diese Zentralwäscherei Bern war ursprünglich ein Betrieb des Kantons Bern, der Stadt Bern und der Stiftung Inselspital. Im Jahr 2000 verkaufte der Kanton Bern seine Drittel-Beteiligung an Privatpersonen. Heute ist die InoTex Bern AG eine private, gewinnbringende Unternehmung. Sie hat weder einen Bezug zum Kanton, noch zu einer Landeskirche, noch erfüllt sie öffentliche Aufgaben. Sie soll trotzdem weiterhin bei der BPK angeschlossen bleiben können. Dieses Verbleiben wird durch die Übergangsbestimmung über die Anschlussverträge ermöglicht.

In der BPK werden nicht alle Angestellten des Kantons versichert, sondern nur diejenigen, deren Anstellungsverhältnisse sich nach dem Personalgesetz richten. Insbesondere Lehrkräfte an kantonalen Schulen, also ebenfalls Angestellte des Kantons, werden nicht in der BPK, sondern in der BLVK versichert. Auch die Volksschullehrkräfte sind bei der BLVK versichert. Sie haben aber kein Anstellungsverhältnis mit dem Kanton, sondern mit einer Gemeinde. Entsprechend sind diejenigen Gemeinden, die Trägerorganisation einer Volksschule und damit Arbeitgeber von Volksschullehrkräften sind, der BLVK angeschlossen.

Freiwillig können sich Arbeitgeber mit Vertrag der BLVK anschliessen, wenn sie im Kanton Bern im Bildungswesen tätig sind oder einen Bezug dazu haben. Aktuell sind dies beispielsweise verschiedene Privatschulen, Musikschulen, private Schulheime, Lehrerinnen und Lehrer Bern.

Grundsätzlich werden diejenigen Personen versichert, die bei einem Arbeitgeber einen Jahreslohn von mehr als CHF 20'880 beziehen. Das entspricht dem so genannten BVG-Minimum (Art. 2 Abs. 1 BVG, Stand 1. Januar 2012). Die Kassen dürfen jedoch auch tiefere Eintrittsschwellen zulassen.

Artikel 7 Wechsel bei Auflösung der Anschlussverträge

Auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes müssen die BPK und die BLVK mit denjenigen Arbeitgebern, die mit Vertrag angeschlossen sind, neue Verträge aushandeln und abschliessen. Die neuen Verträge müssen den Vorgaben des neuen Gesetzes entsprechen (vgl. auch die Übergangsbestimmung über die Anschlussverträge).

Diese neuen Anschlussverträge und auch die Anschlussverträge, die in Zukunft abgeschlossen werden, müssen vorsehen, dass der Arbeitgeber erst zu einer neuen Vorsorgeeinrichtung wechseln kann (und damit den Anschlussvertrag mit der BPK oder der BLVK auflösen kann), wenn eine neue Vorsorgeeinrichtung bereit ist, die Rentenbezügerinnen und Rentenbezüger zu übernehmen. Die BPK und die BLVK ihrerseits dürfen einen Anschlussvertrag nur auflösen, wenn sichergestellt ist, dass die neue Vorsorgeeinrichtung nicht nur die aktiven Versicherten, sondern auch die Rentenbezügerinnen und Rentenbezüger dieses Arbeitgebers übernimmt (vgl. zum Ganzen Art. 53e Abs. 4, 4bis und 5 BVG).

Artikel 8 Vorsorgepläne

Absatz 1

Die Höhe der Leistungen im Alters-, Invaliditäts- und Todesfall sowie die Beiträge einer Vorsorgeeinrichtung sind im Vorsorgeplan definiert. BPK und BLVK bieten einen Standard-Vorsorgeplan an. Dieses Gesetz legt dazu den grundsätzlichen Beitragsrahmen für die Sparbeiträge fest (Vorsorgefall Alter). Die Risikoleistungen (Vorsorgefälle Invalidität und Tod) werden durch die in diesem Gesetz geregelten Risikobeiträge finanziert.

Absatz 2

In Analogie zur bisherigen Lösung bietet die BPK auch künftig einen abweichenden Vorsorgeplan für die Versicherten der Kantonspolizei an. Artikel 13 Absatz 2 sieht dafür höhere Sparbeiträge für die Versicherten und den Arbeitgeber vor.

Absatz 3

In den vergangenen Jahren haben besonders private Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen ihr Angebot an Vorsorgeplänen stark ausgebaut. Angeschlossene Arbeitgeber und ihre Versicherten können - mit den entsprechenden Auswirkungen auf die Beiträge - meist aus einer Palette von Leistungen auswählen. Es ist eine Tatsache, dass es Branchen gibt, in denen die Arbeitnehmenden weitgehend nach den BVG-Minimalleistungen versichert sind, und Branchen, in denen sehr gut ausgebauten Vorsorgelösungen verbreitet sind, die weit über das BVG-Obligatorium hinausgehen.

Die BPK und die BLVK werden in Zukunft noch stärker der Konkurrenz mit Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen ausgesetzt sein. Um auch für die angeschlossenen Arbeitgeber attraktiv zu bleiben, ist es ein grosses Anliegen der beiden Kassen, verschiedene Vorsorgepläne anbieten zu können. Entsprechend ermöglicht es Artikel 13 Absatz 4 den beiden Kassen, für einzelne Versichertenkollektive Sparbeiträge vorzusehen, die vom erwähnten Beitragsrahmen abweichen. Artikel 13 Absatz 4 (Sparbeiträge) und Artikel 15 (Risikobeiträge) stellen sicher, dass sich die Höhe der Beiträge nach dem gewählten Leistungsniveau richten. Versicherte und Arbeitgeber bezahlen je nach Leistungsniveau somit entsprechend tiefere oder höhere Beiträge.

Die mit Gesetz angeschlossenen Arbeitgeber (der Kanton, die Universität, die Berner Fachhochschule, die Pädagogische Hochschule und die Gemeinden soweit sie Träger der Volksschule sind) sollen nur ausnahmsweise und auch nur für klar definierte Versichertenkollektive vom Standard Vorsorgeplan abweichen. Damit werden die einheitlichen Anstellungsbedingungen weiterhin gewährleistet. Beispielsweise könnte die Universität für einzelne Angestellten-Kategorien einen speziellen Vorsorgeplan wünschen.

Es ist beispielsweise durchaus denkbar, dass einzelne mit Vertrag angeschlossene Arbeitgeber ihre Angestellten nur noch minimal versichern wollen, um die Sparbeiträge in einem tieferen Niveau halten zu können. Nach dem Grundsatz der Parität wird die Zustimmung des Arbeitgebers und der Versicherten vorausgesetzt, um abweichende Vorsorgepläne zu beschliessen.

Artikel 9 Vorsorgevermögen

Die nach dem Kapitaldeckungsverfahren finanzierten BPK und die BLVK erbringen ihre Leistungen aus ihrem Vermögen, das durch verschiedene Einnahmen geäuft wird. Das Kapitaldeckungsverfahren ist ein Finanzierungsverfahren, bei dem das Altersguthaben für jede versicherte Person separat angespart und separat ausgewiesen wird. Im Zeitpunkt der Pensionierung ist ein individuelles Alterskapital vorhanden.

Artikel 10 Grundsatz Vollkapitalisierung, vollständige Deckung

Das vorliegende Gesetz schreibt der BPK und BLVK ein Vorsorgevermögen vor, das die vorsorgerechtlichen Verpflichtungen deckt. Es entscheidet sich damit für den Grundsatz der Vollkapitalisierung (Art. 65 BVG), d.h. es wird ein Deckungsgrad von mindestens 100 Prozent angestrebt. Im Gegensatz dazu wird bei der Teilkapitalisierung (Art. 72a BVG) ein Deckungsgrad von mindestens 80 Prozent angestrebt und es muss eine Staatsgarantie vorliegen. Der Artikel legt einzig den Grundsatz Vollkapitalisierung im Sinne der bundesrechtlichen Bestimmungen fest. Er legt nicht eine über die bundesrechtlichen Bestimmungen hinausgehende Deckung fest.

Artikel 11 Beiträge

Zu Beginn des Kapitels „Beiträge“ werden diejenigen Beiträge aufgezählt, die in den nachfolgenden Artikeln definiert werden. Die Aufzählung ist aber nicht abschliessend. Möglich sind bspw. auch Beiträge von Arbeitgebern zugunsten eines separaten Kontos „Arbeitgeberbeitragsreserven“ (vgl. Art. 331 Abs. 3 des Schweizerischen Obligationenrechts vom 31. März 1911 [OR; SR 220]). Solche Konti können für Arbeitgeber interessant sein, die steuerpflichtig sind. Konkret betrifft dies aber nur wenige Arbeitgeber, die der BPK oder der BLVK angeschlossen sind.

Artikel 12 Versicherter Lohn

Der versicherte Lohn bietet die Grundlage für die Bemessung der Beiträge. Ausgangslage ist der sogenannte massgebende Jahreslohn. Je nach Versichertenkategorie werden zum Grundlohn noch Naturalzulagen, Prämien, Zusatzentschädigungen etc. gerechnet. Die Arbeitgeber und die BPK bzw. BLVK sollen deshalb selbständig im Detail klären, welche Lohnbestandteile angerechnet werden an den „massgebenden Jahreslohn“.

Der Koordinationsbetrag darf abweichend vom BVG festgelegt werden, solange die BVG-Minimalleistungen erfüllt sind. Der in diesem Gesetz geregelte Koordinationsbetrag ist ähnlich definiert wie der Koordinationsbetrag gemäss BVG. In der Praxis legen manche Vorsorgeeinrichtungen den Koordinationsbetrag jedoch anders fest oder sie lassen ihn gänzlich weg (d.h. es wird der gesamte AHV-Lohn versichert).

Die BPK und BLVK können andere Definitionen des Koordinationsbetrags zulassen, wenn mit Vertrag angeschlossene Arbeitgeber dies wünschen. Die Kassen erleiden dadurch keinen Nachteil, weil aufgrund eines allfällig höheren versicherten Lohns auch höhere Beiträge geleistet werden.

Artikel 13 Sparbeiträge

Die Beitragsrahmen sind eng genug gesteckt, damit sich der Gesetzgeber eine Meinung bilden kann über die maximal zu leistenden Beiträge. Sie sind aber auch weit genug gesteckt, damit den künftigen Zins- und Renditeentwicklungen sowie der Entwicklung der Lebenserwartung Rechnung getragen werden kann.

Bei der BLVK liegt das ordentliche Rücktrittsalter aktuell bei 65 und bei der BPK bei 63 Jahren. Falls bei der BPK das Rentenalter auf 65 erhöht würde, könnten die Sparbeiträge bei gleichen Leistungen reduziert werden. Um im Beitragsprimat bei voller Beitragsdauer im Alter 65 dieselbe betragsmässige Altersrente zu erreichen wie im Alter 63, sind - über alle Altersklassen - um etwa 2.6 Prozentpunkte tiefere Sparbeiträge erforderlich. Das bedeutet, die um 2.6 Prozentpunkte tieferen Sparbeiträge werden wettgemacht durch den um zwei Jahre längeren Sparprozess und die gleichzeitig um zwei Jahre kürzere Rentenauszahlungsdauer.

Die Abweichungen für die Versicherten der Kantonspolizei ergeben sich durch das frühere ordentliche Rücktrittsalter, das aktuell auf das 60. Altersjahr festgelegt ist.

Die Höhe der Sparbeiträge steigt mit zunehmendem Alter. Nach dem Erreichen des AHV-Alters sollen dann jedoch im Sinne einer Sonderregelung tiefere Sparbeiträge möglich sein.

Weil die BPK und die BLVK für einzelne Versichertenkategorien vom Standardvorsorgeplan abweichende Vorsorgepläne anbieten können, müssen sie auch die Möglichkeit haben, von den Beitragsrahmen, die für den Standardvorsorgeplan gelten, abweichen zu können. Abweichende Sparbeiträge werden ausnahmsweise vorgesehen für spezielle Vorsorgepläne für den Kanton, die Universität, die Berner Fachhochschule, die deutschsprachige Pädagogische Hochschule und die Gemeinden, die Träger einer Volksschule sind. Zuständig, die Beiträge oder die Beitragsregelungen für solche speziellen Vorsorgepläne zu beschliessen, ist der Grosse Rat.

Andererseits können auch die mit Vertrag angeschlossenen Arbeitgeber einen speziellen Vorsorgeplan mit der BPK oder der BLVK vereinbaren und leisten entsprechend tiefere oder höhere Sparbeiträge. Der Sparprozess darf zum Beispiel auch vor Alter 25 beginnen.

Artikel 14 Vollumfängliche Gutschrift der Sparbeiträge

Jede versicherte Person öffnet ihr eigenes Sparguthaben. Die Sparbeiträge der versicherten Person und ihres Arbeitgebers werden vollumfänglich dem eigenen Sparguthaben gutgeschrieben. Es entstehen im Sparprozess somit keine Solidaritäten zwischen den Versicherten.

Artikel 15 Risikobeiträge

Die Versicherten und die Arbeitgeber leisten Risikobeiträge zur Finanzierung der Risikoleistungen (Vorsorgefälle Invalidität und Tod) und der Verwaltungskosten. Die Höhe der Risikobeiträge ist nach versicherungstechnischen Grundsätzen so festzulegen, dass die Risikobeiträge zur Deckung der Risikoleistungen und der Verwaltungskosten ausreichen. Die Kosten der Risikoleistungen sind in Abhängigkeit der Versichertenstruktur anhand der verwendeten technischen Grundlagen, des technischen Zinssatzes und der Höhe der Risikoleistungen zu ermitteln. Bei der Bemessung ist allfälligen Abweichungen der Invaliditäts- und Sterbezahlen von den technischen Grundlagen Rechnung zu tragen, was aber nicht heisst, dass die Risikobeiträge jährlich angepasst werden müssen. Bei den abweichenden Vorsorgeplänen werden die Risikobeiträge entsprechend der jeweiligen Vorsorgeplanausgestaltung nach versicherungstechnischen Grundsätzen berechnet.

Die Verwaltungskosten müssen separat ausgewiesen werden. Aufgrund der Geringfügigkeit der Verwaltungskosten – sie betrugen im Jahr 2011 bei der BPK weniger als 0.4 Prozent und bei der BLVK weniger als 0.7 Prozent der versicherten Lohnsumme – sind diese in den Risikobeiträgen eingeschlossen. Bei der Festlegung der Risikobeiträge kann bei den Verwaltungskosten auf Erfahrungswerte abgestützt werden.

Artikel 16 Beiträge zur Finanzierung der Überbrückungsrenten der BPK

Diese Beiträge dienen einzig der Finanzierung der Überbrückungsrenten der BPK und werden im Gegensatz zu den Sparbeiträgen nicht dem individuellen Sparkonto der Versicherten gutgeschrieben. Überbrückungsrenten werden von der BPK geleistet vom Zeitpunkt des Altersrücktritts an bis zum Zeitpunkt, da die AHV-Altersrente ausbezahlt wird.

Artikel 17 Arbeitgeberanteil an den Beiträgen

Das Bundesrecht schreibt vor, dass der Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Beitragslast trägt (Art. 331 Abs. 3 OR und Art. 66 Abs. 1 BVG). Das vorliegende Gesetz gibt einen Rahmen für die Gesamtheit der Beiträge (bei der BPK: Sparbeiträge, Risikobeiträge und Überbrückungsrentenbeiträge, bei der BLVK: Sparbeiträge und Risikobeiträge) von Arbeitgebern und

Versicherten vor. An dieser Stelle wird nun geregelt, dass der Kanton höchstens 60 Prozent der Beitragslast trägt.

Artikel 18 Beschluss über die Höhe der Beiträge

Der Rahmen für die möglichen Sparbeiträge wird im Gesetz festgelegt. Die konkrete Höhe der Sparbeiträge, Risikobeiträge und Beiträge zur Finanzierung der Überbrückungsrenten und damit indirekt auch die Verteilung der Beitragslast zwischen Arbeitgeber und Versicherten bedürfen jedoch der Zustimmung des Kantons. Sollte sich keine Einigung zwischen der Verwaltungskommission der BPK oder der BLVK und dem Kanton ergeben, obliegt es dem Kanton, die Höhe der Beiträge sowie die Verteilung der Beitragslast auf Arbeitgeber und Versicherte zu beschliessen. Die Folgen dieses Beschlusses, die sich für die Leistungen ergeben, liegen dann jedoch in der Kompetenz der Verwaltungskommissionen der BPK bzw. der BLVK.

Der Regierungsrat bzw. der Grosse Rat (s. Titel Kantonale Behörden) beschliesst über die Höhe der Beiträge für den Kanton und die übrigen mit Gesetz angeschlossenen Arbeitgeber (Universität, Berner Fachhochschule, deutschsprachige Pädagogische Hochschule und Gemeinden, die Träger einer Volksschule sind).

Artikel 19 Massnahmen bei Unterdeckung

Sind die vorsorgerechtlichen Verpflichtungen nicht vollumfänglich durch das Vorsorgevermögen gedeckt, besteht eine Unterdeckung (vgl. Art. 44 Abs. 2 der Verordnung vom 18. April 1984 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge [BVV 2; SR 831.441]). In diesem Fall sieht das Bundesrecht vor, dass ein Sanierungsplan erstellt werden muss, der nach geltender Weisung des Bundesrates vom 27. Oktober 2004 – geeignet ist, die Unterdeckung in angemessener Frist zu beheben, wobei eine Frist von zehn Jahren nicht überschritten werden sollte. Das vorliegende Gesetz sieht vor, dass die Verwaltungskommission einen solchen Sanierungsplan erarbeitet und beschliesst. Dabei sind die engen Vorgaben des Gesetzes zu beachten.

Eine durch einen Finanzmarkteinbruch verursachte Unterdeckung kann in der Regel nicht nur mit Leistungskürzungen, sondern muss auch mit beitragsseitigen Massnahmen behoben werden. Die Rahmenbedingungen sehen eine Verteilung der Sanierungslast von je 50 Prozent für die Arbeitnehmerseite und die Arbeitgeberseite vor. Der Sanierungsplan kann von den Rahmenbedingungen gemäss Absatz 2 abweichen und verstärkte Massnahmen vorsehen für den Fall, dass der Deckungsgrad während der Sanierung unter die Schranke desjenigen Deckungsgrads zu Beginn der Sanierung fällt.

Die Tabelle listet die beiden wichtigsten Sanierungsmassnahmen auf. Die Sanierungsbeiträge der Arbeitgeber sind deshalb höher als diejenigen der Versicherten, weil bei den Versicherten zusätzlich Minderverzinsungen der Sparguthaben vorgesehen sind. Die Minderverzinsung wird als Sanierungsbeitrag der Arbeitnehmenden angerechnet. Eine exakte Parität von 50 Prozent Arbeitnehmende und 50 Prozent Arbeitgeber ist nicht möglich. Die Tabelle ist so ausgestaltet, dass unter Anrechnung der Minderverzinsung der Sparguthaben die Sanierungslast gesamthaft in etwa paritätisch auf Versicherte und Arbeitgeber aufgeteilt werden kann. Die Minderverzinsung der Sparguthaben wird verstanden als betragsmässige Differenz zwischen der (hypothetischen) Verzinsung der gesamten Sparguthaben mit dem BVG-Mindestzinssatz und der Verzinsung der gesamten Sparguthaben mit dem effektiven (tieferen) Zinssatz.

Allfällige strukturelle Defizite, welche das finanzielle Gleichgewicht der Kassen gefährden, sind unabhängig von den zu treffenden Sanierungsmassnahmen zu beseitigen. So wäre es beispielsweise nicht im Sinne dieses Gesetzes, den Umwandlungssatz zu hoch zu halten und die stetig anfallenden Umwandlungsverluste über Sanierungsmassnahmen aufzufangen.

Artikel 20 Organe

Sowohl die BPK wie auch die BLVK verfügen über drei Organe: die Verwaltungskommission, die Delegiertenversammlung und die Direktorin oder den Direktor. Die Revisionsstelle ist nicht als Organ aufgeführt, da deren Organstellung in Fachpublikationen umstritten ist.

Artikel 21 Verwaltungskommission

Die Verwaltungskommission der BPK bzw. der BLVK ist die im Bundesrecht vorgesehene paritätische Verwaltung. Die Anzahl der Mitglieder ist aus Gründen der Funktionsfähigkeit auf höchstens zehn Mitglieder begrenzt. Da die BLVK bei der Besetzung der Verwaltungskommission nicht im gleichen Ausmass wie die BPK die verschiedenen Versichertenkategorien zu berücksichtigen hat, wird die Höchst-Mitgliederzahl vermutlich ausgeschöpft werden.

Artikel 22 Amtsdauer

Die Amtsdauer der Mitglieder der Verwaltungskommission ist auf die Amtsdauer der Delegiertenversammlung abgestimmt und beträgt wie bisher vier Jahre. Damit können das aufgebaute Wissen und die Erfahrung der Mitglieder genutzt werden.

Artikel 23 Aufgaben und Befugnisse

Die Verwaltungskommission ist das oberste Organ der BPK bzw. der BLVK. Sie konstituiert sich selbst, wobei das Bundesrecht subsidiär regelt, dass abwechselungsweise die Arbeitnehmer- und die Arbeitgeberseite den Vorsitz übernimmt (Art. 51 Abs. 3 BVG). Das Bundesrecht regelt im Übrigen die Aufgaben, die Befugnisse und die Verantwortung des obersten Organs umfassend (vgl. insbesondere Art. 51a BVG).

Arbeitgeber und Arbeitnehmende sollen sich auf einen Antrag zur Höhe der Beiträge einigen. Zu den Kompetenzen der Verwaltungskommission gehört deshalb auch explizit, dass sie Antrag an das zuständige Organ der angeschlossenen Arbeitgeber zur Höhe der Beiträge stellt.

Artikel 24 Delegiertenversammlung

Die Delegiertenversammlung setzt sich aus den aktiven Versicherten zusammen. Die heutige Regelung in der BLVK, dass Rentenbezügerinnen und Rentenbezüger in der Delegiertenversammlung stimmberechtigt sind, widerspricht dem Bundesrecht. Das Bundesamt für Sozialversicherung wie auch die Bernische BVG- und Stiftungsaufsicht bestätigen dies. Sofern Rentenbezügerinnen und Rentenbezüger eine Vertretung in den Verwaltungskommissionen wünschen, empfiehlt das Bundesamt für Sozialversicherung diese Vertretung zu Lasten der Arbeitgeberseite zu bestellen.

Artikel 25 Amtsdauer

Die bisherige Regelung wird beibehalten. Die vierjährige Amtsdauer hat sich bewährt.

Artikel 26 Aufgaben und Befugnisse

Die aktiven Versicherten wählen ihre Vertreterinnen und Vertreter in der Verwaltungskommission unmittelbar oder durch Delegierte (Art. 51 Abs. 3 BVG). Bereits heute bestehen für diese Wahl in der BPK und in der BLVK Delegiertenversammlungen. Die Delegiertenversammlungen haben darauf zu achten, dass die verschiedenen Arbeitnehmerkategorien angemessen in der Verwaltungskommission vertreten sind. Die aktiven Versicherten sollen auch Fachpersonen als Vertreterinnen oder Vertreter in die Verwaltungskommission entsenden können. Das

vorliegende Gesetz setzt deshalb die Mitgliedschaft in der Kasse nicht voraus, damit jemand in die Verwaltungskommission gewählt werden kann. Neben der Wahl der Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter in der Verwaltungskommission hat die Delegiertenversammlung keine Aufgaben, Kompetenzen oder Verantwortung in der BPK bzw. BLVK. Sie kann aber Vorschläge unterbreiten und hat auch das Recht, über die Geschäftstätigkeit angemessen informiert zu werden.

Artikel 27 Direktorin oder Direktor

Die Direktoren sind zuständig für die operativen Aufgaben. Soweit es die Verwaltungskommission nicht anders beschliesst, insbesondere bei Angelegenheiten, die die Direktorin oder den Direktor persönlich betreffen, nehmen letztere an den Sitzungen der Verwaltungskommissionen teil.

Artikel 28 Arbeitsverhältnis der Angestellten der BPK und der BLVK

Bereits heute sind die Angestellten der BPK und der BLVK nach Privatrecht angestellt. Es gibt keinen Grund, dies zu ändern.

Artikel 29 Datenschutz

Die BPK und die BLVK unterstehen dem kantonalen Datenschutzgesetz (Auskunft der Datenschutzaufsichtsstelle des Kantons Bern 1. März 2012). Da die Tätigkeit der BPK und der BLVK grossmehrheitlich durch Bundesrecht geregelt wird, ist diese Klarstellung im vorliegenden Gesetz nötig. Das BVG selber regelt die Datenbekanntgabe zwischen den Vorsorgeeinrichtungen und anderen Institutionen, allerdings nur für die Vorsorge gemäss den BVG-Mindestbestimmungen. Sowohl BPK wie auch BLVK gewähren mehr als diese Mindestleistungen. Entsprechend ist auf gesetzlicher Ebene die Datenbekanntgabe für diese weitergehende Vorsorge zu regeln (vgl. Art. 49 und Art. 85a ff. BVG).

Artikel 30 Beiträge

Der Grosse Rat ist zuständig für den Beschluss über die von diesem Gesetz abweichenden Sparbeiträge und Risikobeiträge sowie – bei der BPK – die Überbrückungsrentenbeiträge für einzelne Angestelltenkategorien des Kantons, der Universität, der Berner Fachhochschule, der deutschsprachigen Pädagogischen Hochschule und der Gemeinden, die Träger einer Volksschule sind. Er ist damit indirekt zuständig für den Beschluss über spezielle Vorsorgepläne für diese Angestelltenkategorien.

Der Regierungsrat beschliesst über die Höhe der Beiträge für den Standard-Vorsorgeplan. Bevor der Grosse Rat oder der Regierungsrat über die Beiträge für die Universität, die Berner Fachhochschule, die pädagogische Hochschule oder die Gemeinden beschliessen, müssen sie die Betroffenen anhören. Betreffen die Beiträge die Volksschullehrkräfte, so kann der Verband Bernischer Gemeinden angehört werden, statt alle Gemeinden zur Stellungnahme auffordern. Beiträge.

Diese Bestimmung entspricht der neuen Konzeption der Teilrevision des BVG zur Finanzierung von Vorsorgeeinrichtungen öffentlich-rechtlicher Körperschaften. Der Kanton kann entweder die Bestimmungen über die Leistungen oder jene über die Finanzierung erlassen. Dieses Gesetz legt den Rahmen für die Beiträge in den Artikeln 13ff. fest. Innerhalb dieser Rahmen beschliessen die kantonal zuständigen Organe die Beiträge.

Artikel 31 Wahl der Arbeitgebervertretung in die Verwaltungskommission

Der Regierungsrat wählt die Vertreterinnen und Vertreter aller Arbeitgeber in der Verwaltungskommission. Er legt den Auftrag der Vertreterinnen und Vertreter und deren Berichterstattung fest. Angesichts der nun rechtlich, finanziell und organisatorisch klaren Trennung zwischen dem Kanton und der BPK bzw. BLVK wird der Regierungsrat den Auftrag und die Berichterstattung der Arbeitgebervertreter überprüfen und der Praxis anpassen müssen, die private Arbeitgeber gegenüber ihren Vertreterinnen und Vertretern in privaten Vorsorgestiftungen wahrnehmen.

Artikel 32 Rechtspflege

Die Grundsätze der Rechtspflege in vorsorgerechtlichen Streitigkeiten sind im BVG geregelt (Art. 73 ff. BVG). Im Kanton Bern urteilt das Verwaltungsgericht als einzige Instanz über sozialversicherungsrechtliche Streitigkeiten (Art. 87 Bst. c des Gesetzes vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege [VRPG; BSG 155.21]). Soweit das BVG keine Verfahrensvorschriften enthält, findet das VRPG Anwendung.

Artikel 33 Anschlussverträge

Absatz 1

Das vorliegende Gesetz regelt die möglichen Anschlüsse an die BPK bzw. BLVK restriktiver als dies heute der Fall ist. Arbeitgeber, die aber bereits bisher ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der BPK bzw. bei der BLVK versicherten, sollen weiterhin angeschlossen bleiben können. Dies betrifft insbesondere die InoTex AG.

Das vorliegende Gesetz verlangt zudem, dass mit allen Arbeitgebern, die nicht von Gesetzes wegen angeschlossen sind, ein Anschlussvertrag abgeschlossen wird. Die BLVK wird daher neu mit privaten Schulen, die bisher über eine Vereinbarung mit der Erziehungsdirektion angeschlossen waren, einen separaten Anschlussvertrag abschliessen.

Absatz 2

Mit dem Übergang vom Leistungs- zum Beitragsprimat müssen nicht nur die gesetzlichen und reglementarischen Grundlagen, sondern auch die Anschlussverträge mit denjenigen Arbeitgebern, die freiwillig der BPK oder BLVK angeschlossen sind, den neuen Vorgaben angepasst werden. Es obliegt der Verantwortung der BPK und der BLVK, die heute bestehenden Anschlussverträge rechtzeitig auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes zu kündigen und gleichzeitig einen neuen Anschlussvertrag anzubieten.. Für die Kündigung gelten die bisherigen Rahmenbedingungen. Entscheidet also ein Arbeitgeber, der bisher der BPK oder der BLVK angeschlossen war, sich auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes einer anderen Vorsorgeeinrichtung anzuschliessen, so sind er und die BPK bzw. BLVK frei, über den Verbleib der Rentenbezügerinnen und Rentenbezüger zu entscheiden. Die neue Vorgabe über den Wechsel der Rentenbezügerinnen und –bezüger gilt noch nicht.

Artikel 34 Schuldanerkennung des Kantons

Absatz 1

Beide Kassen sind Gemeinschaftseinrichtungen und keine Sammeleinrichtungen. Das heisst, dass beide Kassen nur je über einen einzigen Deckungsgrad verfügen. Die Kassen weisen keine Deckungsgrade je angeschlossenen Arbeitgeber aus. Die Schuldanerkennung des Kantons erhöht also den Deckungsgrad für alle und nicht nur für die Versicherten und Rentenbeziehenden des Kantons. Es ist vorgesehen, die angeschlossenen Arbeitgeber (mit Ausnahme der Gemeinden, soweit sie Träger der Volksschule sind, und den Fällen von Art. 38), nicht an

der Schuldanerkennung zu beteiligen. Grund dafür ist, dass viele angeschlossene Arbeitgeber Subventionsnehmer des Kantons sind und damit der Kanton die Finanzierung dieses Anteils dennoch, wenn auch indirekt über die Subventionen, übernehmen würde. Oder aber die angeschlossenen Arbeitgeber wären finanziell nicht in der Lage, einen adäquaten Anteil an die Schuldanerkennung zu leisten. Hingegen beteiligen sich alle Arbeitgeber, auch diejenigen, die von der Erhöhung des Deckungsgrads profitieren, an nötigen Sanierungsmassnahmen. Alle tragen das Risiko weiter mit. Für den Weiterbestand der Kassen wäre es verheerend, wenn ein grosser Teil der angeschlossenen Organisationen zum jetzigen Zeitpunkt austreten würde und damit die Sanierungsmassnahmen infolge Senkung des technischen Zinssatzes von einem wesentlich kleineren Versicherten- und Arbeitgeberbestand getragen werden müssten. Bei einer Auflösung des Anschlussvertrages nach der Inkraftsetzung des Gesetzes werden die angeschlossenen Arbeitgeber allerdings zu einer anteilmässigen Rückerstattung verpflichtet (vgl. Art. 38)

Absatz 2

Unabhängig von der Höhe des technischen Zinssatzes, der zum Zeitpunkt der Inkraftsetzung dieses Gesetzes gilt, wird für die Berechnung der Höhe der Schuldanerkennung auf einen Wert von 3.5 Prozent abgestellt. Zudem gelten die am 31. Dezember 2011 gültigen Bilanzierungsgrundsätze der BPK und der BLVK. Liegt der effektive technische Zinssatz unter 3.5 Prozent, reicht die Schuldanerkennung nicht aus, um die Deckungslücke vollständig zu schliessen. Diese ist innert zehn Jahren durch Sanierungsmassnahmen zu beheben (Weisung des Bundesrates vom 27. Oktober 2004).

Beim Kanton wird die Schuld zu Lasten des Eigenkapitals auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes erfolgsneutral bilanziert. Die Laufende Rechnung wird durch diese Bilanztransaktion nicht direkt tangiert. Eine erfolgswirksame Erfassung der Schuld in der Laufenden Rechnung würde im betreffenden Jahr zu einem Aufwandüberschuss in der Laufenden Rechnung im Umfang von gegen drei Milliarden Franken und zu einem entsprechenden Konflikt mit der in der Kantonsverfassung verankerten Schuldenbremse führen (Art. 101 KV). Das entsprechende Defizit wäre im Voranschlag des übernächsten Jahres zu kompensieren. Der Grosse Rat kann die Kompensationsfrist zwar auf vier Jahre verlängern, wenn drei Fünftel seiner Mitglieder es beschliessen. Trotzdem wäre eine entsprechende Kompensation finanzpolitisch völlig unrealistisch und würde die Schuldenbremse „aushebeln“.

In Bezug auf ausserordentliche finanzielle Ereignisse hielt die grossrätliche Kommission in ihrem Vortrag vom 27. November 2006 zur Verfassungsänderung betreffend die Einführung einer Schuldenbremse fest: „Ebenfalls unberücksichtigt bleiben beim vorgesehenen Modell ausserordentliche Transaktionen innerhalb der Bilanz, welche sich auf die Bruttoschuld auswirken 29).“ Als entsprechende Beispiele werden in der Fussnote 29 genannt: „Ausfinanzierung Pensionskassen und Ausschüttung des Kantonsanteils an den überschüssigen Goldreserven“

Absatz 3

Die Bilanzierung der Schuldanerkennung erfolgt nach Möglichkeit im Rahmen der mit der Einführung von HRM2/IPSAS ohnehin notwendigen Bilanzbereinigung.

Artikel 35 Amortisation und Verzinsung

Die jährliche Amortisation beträgt in der Regel einen Vierzigstel des ursprünglich geschuldeten Betrags. Sollte die finanzielle Situation des Kantons es zulassen, wären höhere Abzahlungstranchen möglich.

Der Zinssatz für die Verzinsung der Schuld wird an denjenigen der mittel- bis langfristigen Tresorerieschulden angeknüpft. Letzterer orientiert sich am Kapitalmarkt, ohne jedoch grossen Schwankungen zu unterliegen. Obwohl sich der technische Zinssatz als Verzinsung anbieten würde, kann der Kanton an einer solchen Regelung nicht interessiert sein, weil es dann für den Kanton günstiger wäre, sich am Kapitalmarkt zu verschulden und anstelle der Schuld-

anerkennung eine Bareinlage an die Kassen auszurichten. Zudem muss sich ein solcher Zinssatz wie erwähnt an einem Marktzins (Aktivseite der Bilanz von BPK und BLVK) und nicht an einem allein durch die Verwaltungskommissionen festgelegten Zinssatz auf der Passivseite orientieren.

Sollten die Deckungsgrade der BPK und BLVK eine gewisse Höhe überschreiten, so soll der Kanton teilweise daran partizipieren. Entsprechend wird vorgeschrieben, dass sich der Basiszinssatz deckungsgradabhängig verringert. Zu dieser Spezialregelung sind während der Vernehmlassung noch weitere Abklärungen im Gange. Artikel 57 Absatz 4 der Verordnung vom 18. April 1984 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVV 2: SR 831.441.1) darf nicht verletzt werden.

Artikel 36 Ausgabenbewilligung

Soweit die Schuldanerkennung, deren Amortisation und Verzinsung einer Ausgabenbewilligung bedürfen, wird die Kompetenz an den Regierungsrat delegiert.

Artikel 37 Beteiligung der Gemeinden und Kompensation der Lastenverschiebung Kanton – Gemeinden

Die Finanzierung der Lehrergehälter im Kindergarten- und Volksschulbereich ist eine Verbundaufgabe von Kanton und Gemeinden. Die Gehälter, Zulagen, Vergünstigungen und Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen werden dem Lastenausgleich gemäss Artikel 24 des Gesetzes vom 20. Januar 1993 über die Anstellung der Lehrkräfte (LAG; BSG 430.250) zugeführt. Die Gesamtaufwendungen werden zu 70 Prozent durch den Kanton und zu 30 Prozent von den Gemeinden getragen.

Rund 4/5 der Versicherten der BLVK sind Kindergarten- und Volksschullehrkräfte. Artikel 36 legt deshalb fest, dass die Gemeinden einen Viertel (30 Prozent von 4/5) der Zinskosten der vom Kanton gegenüber der BLVK anerkannten Schuld tragen.

Wie einleitend erwähnt, werden alle mit den Gehältern der Kindergarten- und Volksschullehrkräfte verbundenen Aufwendungen grundsätzlich via Lastenausgleich Lehrergehälter finanziert. Vorliegend würde dies bedeuten, dass jährlich auf der Basis des gemäss Artikel 35 Absatz 3 anwendbaren Zinssatzes ein Viertel des Zinsaufwands berechnet und dem Lastenausgleich Lehrergehälter zugeführt werden müssten. Aus Gründen der Praktikabilität legt Absatz 2 fest, dass der Zinsanteil der Gemeinden an der Schuldanerkennung gegenüber der BLVK im Jahr des Inkrafttretens einmalig berechnet und dem Lastenausgleich „Aufgabenteilung“ gemäss Artikel 29b des Gesetzes vom 27. November 2000 über den Finanz- und Lastenausgleich (FILAG; BSG 631.1) angerechnet wird. Damit entfällt die jährliche Belastung des Lastenausgleichs Lehrergehälter mit dem Zinsanteil.

Ende 2000 wurde die BLVK ausfinanziert. Auch damals hat die Gesamtheit der Gemeinden einen Anteil der Ausfinanzierung übernommen. Dieser Anteil ist heute in Artikel 15 LAG fixiert und wird von den Gemeinden jährlich via Lastenausgleich verzinst. Im Sinne einer Bereinigung finanzieren die Gemeinden auch diesen Anteil in Zukunft via Lastenausgleich Aufgabenteilung mit. Diese Verschiebung ist für die Gemeinden haushaltsneutral; entsprechend dem erhöhten Anteil beim Lastenausgleich „Aufgabenteilung“ reduziert sich der Gemeindeanteil beim Lastenausgleich Lehrergehälter.

Artikel 38 Beteiligung der übrigen Arbeitgeber

Die Schuldanerkennung des Kantons gegenüber der BPK und der BLVK umfasst die gesamten Fehlbeträge der Kassen bei einem technischen Zins von 3.5 Prozent am Tag vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes. Der Kanton anerkennt somit uneingeschränkt auch die den angeschlossenen Arbeitgebern zuordenbaren Fehlbeträge.

Durch diese Schuldanerkennung steigen die Deckungsgrade der BPK und der BLVK einmalig erheblich an. Die angeschlossenen Arbeitgeber profitieren damit stark von der Schuldanerkennung; allfällige künftige Sanierungsmassnahmen zulasten der angeschlossenen Arbeitgeber fallen so bedeutend milder aus.

Löst ein angeschlossener Arbeitgeber seinen Anschlussvertrag auf, wird er dazu verpflichtet, die anteilmässige Schuld dem Kanton zurückzuerstatten. Ohne diese Regelung würden die angeschlossenen Arbeitgeber bei baldigem Austritt aus den Pensionskassen in unangemessener Weise von der Schuldanerkennung profitieren. Die Kassen müssen in den neuen Anschlussverträgen auf diese Verpflichtung hinweisen.

Die Beteiligung des Arbeitgebers bei einem Austritt aus den Kassen reduziert sich linear während zehn Jahren. Tritt also ein Arbeitgeber auf den Zeitpunkt zwei Jahre nach Inkrafttreten dieses Gesetzes aus, so beteiligt er sich zu 80 Prozent an der anteilmässig auf ihn fallenden Schuldanerkennung. Die Beteiligung entfällt zehn Jahren nach Inkrafttreten des Gesetzes. Diese temporäre Regelung wird gewählt, weil der Kanton die angeschlossenen Arbeitgeber faktisch nicht zum "ewigen" Verbleib bei der BPK und der BLVK zwingen kann und will.

Artikel 39 Anfangssparguthaben

Beim Übergang vom Leistungsprimat auf das Beitragsprimat werden die individuellen Austrittsleistungen, die sich nach dem Leistungsprimatreglement errechnen, als individuelle Sparguthaben im Beitragsprimat eingebucht (Anfangssparguthaben). Dieses Vorgehen stellt sicher, dass die Austrittsleistungen in beiden Primaten im gleichen Zeitpunkt gleich hoch sind und die erworbenen Rechte gewahrt bleiben. Wenn eine versicherte Person als Folge eines Stellenwechsels von der BPK oder der BLVK in eine Beitragsprimatkasse übertrat, spielte sich bisher derselbe Vorgang ab.

Artikel 40 Anspruch

Absatz 1

Die Versicherten der mit diesem Gesetz und die mit Vertrag angeschlossenen Arbeitgeber sind einander hinsichtlich Anspruch und Höhe der vom Kanton finanzierten Übergangseinlagen gleichgestellt.

Absatz 2

Da im Leistungsprimat die Kapitalisierung verglichen mit dem Beitragsprimat vor allem im höheren Alter stattfindet, müssen ältere Versicherte auf die höhere Kapitalisierungskurve des Leistungsprimats angehoben werden (vgl. Grafik im Kapitel 3.1.6). Der Grund für diese verzögerte Kapitalisierung im Leistungsprimat liegt im einheitlichen, altersunabhängigen Beitrag der Versicherten (kollektive Finanzierung). Versicherungstechnisch findet jedoch eine Umverteilung dieser Beiträge von den jüngeren zu den älteren Versicherten statt (Solidaritätsbeiträge). Diese Solidaritätsbeiträge gibt es im Beitragsprimat nicht mehr, weil die Beiträge neu nach Alter gestaffelt ausgestaltet sind (individuelle Finanzierung) und jeder versicherten Person die von ihr und dem Arbeitgeber geleisteten Sparbeiträge voll gutgeschrieben werden. Unvorteilhaft ist die Situation besonders für die heutigen älteren versicherten Personen: Sie haben früher Solidaritätsbeiträge an die älteren Versicherten geleistet, und nun erfolgt der Primatwechsel. Das bedeutet für sie, dass sie im Beitragsprimat künftig diese Solidaritätsbeiträge von den jüngeren Versicherten nicht erhalten werden. Die vom Kanton gewährten Übergangseinlagen sind eine Kompensation für diese in der Zukunft entgangenen Solidaritätsbeiträge, welche sie erhalten hätten, wenn der Primatwechsel nicht erfolgt wäre.

Die Übergangseinlagen fallen somit bei älteren Personen am höchsten aus. Weil das Beitrags- und das Leistungsprimat über eine volle Arbeitskarriere gleichwertig sind, ist für junge Versicherte keine Übergangseinlage erforderlich. Zentral ist, dass diese Übergangseinlagen nur einmalig als Folge des Systemwechsels (andere Art der Finanzierung) nötig sind.

Absatz 3

Die gleichmässige Gutschrift über zehn Jahre erfolgt gestützt auf Artikel 7 des Bundesgesetzes vom 17. Dezember 1993 über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (FZG; SR 831.42), wonach eine versicherte Person eine vom Arbeitgeber finanzierte Eintrittsleistung innerhalb von zehn Jahren voll erwirbt. Die Übergangseinlagen sind gemäss Absatz 2 eine Abgeltung für die wegfallenden künftigen Solidaritätsbeiträge. Im Rahmen der heutigen Leistungsprimat werden diese Solidaritätsbeiträge über die ganze verbleibende Zeit bis zu Pensionierung erworben, für eine 53-jährige Person bspw. also über zehn Jahre (BPK) bzw. zwölf Jahre (BLVK). Systemlogisch müsste auch im neuen Beitragsprimat die Gutschrift der Übergangseinlagen gestaffelt bis zur Pensionierung erfolgen. Die Lösung über zehn Jahre ist aufgrund des kürzeren Zeithorizonts für manche Versicherte somit sogar noch vorteilhafter. Andererseits profitiert der Kanton davon, dass er nicht die vollen Übergangseinlagen von Personen finanzieren muss, welche vorzeitig infolge Stellenwechsel die Kassen verlassen. Würde die gesamte Übergangseinlage sofort gutgeschrieben, wäre dies für den Kanton mit erheblich höheren Kosten verbunden.

Absatz 4

Es gibt Fälle, in denen die Gutschrift der Tranchen über den vollen Zeitraum von zehn Jahren nicht möglich ist. Im Zeitpunkt des Vorsorgefalls Alter, Tod oder Invalidität werden die noch ausstehenden Tranchen dem Sparguthaben sofort gutgeschrieben.

Absatz 5

Die Übergangseinlagen bezwecken den Ausgleich der im Beitragsprimat künftig entgangenen Solidaritätsbeiträge. Bei Versicherten, welche vor Ablauf der zehn Jahre aus der BPK oder der BLVK austreten und keine Sonderrente erhalten, verfällt der Anspruch auf die künftigen Tranchen. Die betroffenen versicherten Personen werden gegenüber dem Status Quo durch diese Regelung nicht schlechter gestellt, weil sie mit dem Austritt aus der BPK oder der BLVK bisher ebenfalls ihren Anspruch auf die künftigen Solidaritätsbeiträge verloren haben.

Absatz 6

Der Regierungsrat erhält die Befugnis, abweichende Regelungen zu treffen. Es versteht sich jedoch, dass er sich dabei an die in den Absätzen 3 bis 5 umschriebenen Grundsätze zu halten hat. Dies gilt auch für die Regelung der Übertritte von der BPK in die BLVK oder umgekehrt.

Artikel 41 Höhe

Absatz 1

Bei der BPK wird gemäss bisherigem Reglement bei voller Beitragsdauer die maximale Altersrente im Alter 63 erreicht (Mitglieder der Kantonspolizei: Alter 60). Für die Berechnung der Übergangseinlage, welche die künftig entgangenen Solidaritätsbeiträge kompensiert, ist somit die bisherige Altersrente im Schlussalter 63 (bzw. 60) massgebend. Der Umwandlungssatz beträgt bei der BPK 6.14 Prozent im Alter 63 und 5.75 Prozent im Alter 60 (Polizei).

Absatz 2

Bei der BLVK wird gemäss bisherigem Reglement bei voller Beitragsdauer die maximale Altersrente im Alter 65 erreicht. Für die Berechnung der Übergangseinlage, welche die künftig entgangenen Solidaritätsbeiträge kompensiert, ist somit die bisherige Altersrente im Schlussalter 65 massgebend. Bei der BLVK beträgt der Umwandlungssatz 5.91 Prozent im Alter 65.

Absatz 3

Die Übergangseinlage sorgt dafür, dass gemäss den getroffenen Annahmen die mutmassliche Altersrente im Beitragsprimat gleich hoch ist wie die Altersrente im Leistungsprimat mit den entsprechenden Parametern mutmasslich gewesen wäre. Um die künftigen mutmassli-

chen Altersrenten ermitteln zu können, sind Annahmen nötig. Diese entsprechen konsequenterweise den Parametern, auf die sich der Primatwechsel abstützt. Ausstehende Amortisationsbeiträge aus noch nicht vollständig geleisteten Einkaufssummen werden durch die Übergangseinlage nicht ausgeglichen. Die Umwandlungssätze beruhen auf einem technischen Zinssatz von 3.5 Prozent.

Absatz 4

Die Übergangseinlage wird über zehn jährliche Tranchen gutgeschrieben. Der Nominalwert der Tranche wächst mit dem Projektionszinssatz von 2.0 Prozent. Damit wird gewährleistet, dass der Realwert der einzelnen Tranchen gemäss Annahmen konstant ist.

Absatz 5

Fällt gemäss Modellrechnung die Altersrente im Beitragsprimat höher aus als im Leistungsprimat, erübrigt sich die Übergangseinlage. Negative Übergangseinlagen wären im Übrigen rechtlich nicht zulässig.

Artikel 42 Bilanzierung Rückstellungen

Wie die Schuldanerkennung werden auch die Rückstellungen für die Übergangseinlagen zu Lasten des Eigenkapitals erfolgsneutral bilanziert. Die Ausführungen zur Schuldanerkennung (s. Art. 33) gelten sinngemäss.

Artikel 43 Einzelheiten und Zuständigkeiten für Ausgaben

Alle Einzelheiten werden von der BPK und der BLVK entschieden.

Der Anspruch auf die Übergangseinlage und die Höhe sind im Gesetz detailliert festgelegt. Die Kompetenz, die nötigen, konkreten Ausgaben für die Zahlung der Übergangseinlagen zu bewilligen, wird daher an den Regierungsrat delegiert. Soweit es sich um Personalausgaben handelt, ist keine schriftliche Ausgabenbewilligung erforderlich (s. Art. 140 Abs. 1 Bst. b Verordnung vom 3. Dezember 2003 über die Steuerung von Finanzen und Leistungen [FLV; BSG 621.1]).

Artikel 44 Erhöhung der Risikoleistungen

Wird eine versicherte Person während der ersten drei Jahre *nach* Inkrafttreten dieses Gesetzes invalid oder stirbt sie, so soll sie bzw. die Hinterbliebenen eine Leistung erhalten, die mit derjenigen vergleichbar ist, die sie *vor* dem Inkrafttreten erhalten hätten. Dazu wird für jede versicherte Person und für jede Invaliditäts- und Todesfalleistung ein fester Frankenbetrag festgehalten, der im Vorsorgefall hinzuaddiert wird, sofern er grösser als Null ist. Der Frankenbetrag bleibt fest, er wird weder indexiert noch verzinst. Der in den ersten drei Jahren ausgelöste Frankenbesitzstand ist für die gesamte Leistungsbezugsdauer hinzuzuzählen.

Artikel 45 Verwaltungskommissionen und Delegiertenversammlungen

Die Amtsdauer der Delegiertenversammlungen und der Verwaltungskommissionen der BPK und der BLVK geht von 2014 bis 2017. Die Delegiertenversammlungen setzen sich gemäss diesem Gesetz neu nur noch aus aktiven Versicherten zusammen. Es soll genügend Zeit vorhanden sein, die Delegiertenversammlung nach den neuen Bestimmungen zusammenzusetzen. Daraufhin soll es den neuen Delegiertenversammlungen möglich sein, ihre Vertreterinnen und Vertreter zu bestellen.

Artikel 46 Leistungen

Mit diesem Gesetz regelt der Kanton konsequent und entsprechend dem Bundesrecht nur noch die Finanzierung der beruflichen Vorsorge, nicht aber die Leistungen. Aus dem Übergang vom Leistungs- zum Beitragsprimat, aus der neuen Deckungssituation oder aufgrund anderer neuer Bestimmungen werden sich Leistungsanpassungen ergeben. Diese sind von den Verwaltungskommissionen der BPK und der BLVK in den Reglementen zu regeln. Das heisst, die Kassen regeln auch die Anpassung der Überbrückungsrente. Auch die Übergangsbestimmungen zu den neuen Leistungen sind in den Reglementen und nicht im vorliegenden Gesetz zu regeln.

Artikel 47 Änderung von Erlassen

Vgl. Kommentar zu Artikel 37.

Artikel 48 Aufhebung von Erlassen

Das vorliegende Gesetz ersetzt die bisherigen Gesetze der selbständigen Anstalten BPK und BLVK.

Art. 49 Inkrafttreten

Wird kein Referendum ergriffen, wird das Gesetz voraussichtlich auf den 1. Januar 2015 in Kraft gesetzt werden. Bis zu diesem Zeitpunkt sind umfangreiche Arbeiten durch die BPK und die BLVK zu leisten, so insbesondere der Beschluss der neuen Reglemente und der Abschluss von neuen Anschlussverträgen.

9. Verhältnis zu den Richtlinien der Regierungspolitik (Rechtsetzungsprogramm) und anderen wichtigen Planungen

Das neue kantonale Pensionskassengesetz muss einen Weg finden zwischen den vom Bund gesetzten Rahmenbedingungen, der Stabilisierungspolitik des Regierungsrats im Bereich der Finanzen und dem Ziel, die Attraktivität und Konkurrenzfähigkeit des Kantons als Arbeitgeber zu stärken. Es schlägt eine Lösung vor, die allen Interessen weitest möglich entgegenkommt, ohne die anderen Interessen allzu sehr zu vernachlässigen.

Das vorliegende Gesetz ist im Rechtsetzungsprogramm 2011 bis 2014 des Regierungsrats aufgeführt (s. S. 36, Richtlinien der Regierungspolitik 2011 bis 2014).

10. Finanzielle Auswirkungen

Nachfolgend werden die finanziellen Auswirkungen der Gesetzesvorlage dargestellt.

10.1 Primatwechsel

Kapitel 3.1.7 hat gezeigt, dass der Primatwechsel bei gleichen Parametern, so insbesondere bei einem technischen Zinssatz von 3.5 Prozent, global kostenneutral erfolgt. Der Primatwechsel wird zwar unweigerlich zu individuellen Beitragsanpassungen führen; das Total der Beiträge für Arbeitnehmende und Arbeitgeber wird im Beitragsprimat aber in etwa gleich hoch sein.

10.2 Übergangseinlage infolge des Primatwechsels

Der im Rahmen der Projektgremien berechnete Ausgleich bewegt sich in der Grössenordnung von einmaligen Kosten von ca. CHF 500 Mio. Diese Übergangskosten können im Rahmen der mit der Einführung von HRM2/IPSAS ohnehin erfolgenden Bilanzbereinigung rein bilanzmässig in Form einer Rückstellung erfasst werden und zeitlich gestaffelt (z.B. über einen Zeitraum von zehn Jahren) den Kassen zur Verfügung gestellt werden. Somit werden die verfassungsmässigen Schuldenbremsen nicht tangiert. Die Ablösung der Rückstellung löst in der Laufenden Rechnung Zinskosten von rund CHF 1 Mio. (2016) bis rund CHF 13 Mio. (ab 2026) aus.

10.3 Schuldanererkennung

Wie die Übergangseinlage wird auch die Schuldanererkennung des Kantons im Rahmen der Einführung von HRM2/IPSAS rein bilanzmässig erfasst. Die finanziellen Auswirkungen auf die Betroffenen können wie folgt zusammengefasst werden (Stand 31.12.2011, effektiv wird die finanzielle Lage der Kassen per 31. Dezember 2014 massgebend sein):

Eckwerte	BPK	BLVK	Total
Deckungsgrad 31.12.2011	86.1%	78.81%	
Deckungslücke 31.12.2011	1'426 Mio.	1'394 Mio.	2'820 Mio.
Schuldanererkennung Kanton	1'426 Mio.	1'394 Mio.	2'820 Mio.
Verzinsung 2.5%	36 Mio.	35 Mio.	71 Mio.
Amortisation 40 Jahre	36 Mio.	35 Mio.	71 Mio.

Sicht Kasse	BPK	BLVK	Total
Mittelzufluss an Kasse pro Jahr	72 Mio.	70 Mio.	142 Mio.
Bisheriger Mittelzufluss: Sanierungsbeiträge	-	- 48 Mio.	- 48 Mio.
Zusätzlicher Mittelzufluss an Kasse pro Jahr	72 Mio.	22 Mio.	94 Mio.

Sicht Kanton	BPK	BLVK	Total
Neuverschuldung	1'426 Mio.	1'394 Mio.	2'820 Mio.
Passivzinsen	36 Mio.	35 Mio.	71 Mio.
Wegfall Sanierungsbeiträge BLVK		- 32 Mio.	- 32 Mio.
Beteiligung Gemeinden am Zinsaufwand		- 9 Mio.	- 9 Mio.
Belastung Laufende Rechnung	36 Mio.	- 6 Mio.	30 Mio.

Sicht aktive Versicherte	BPK	BLVK	Total
Wegfall Sanierungsbeiträge BLVK	-	- 16 Mio.	- 16 Mio.
Beteiligung aktive Versicherte netto	-	- 16 Mio.	- 16 Mio.

Obige Zahlen gelten per Stichtag 31. Dezember 2011. Die Umsetzung der vorliegenden Totalrevision ist jedoch per 31. Dezember 2014 bzw. 1. Januar 2015 vorgesehen. Wie hoch die effektiven Beiträge, insbesondere die Schuldanererkennung und die Verzinsung der Schuld sein werden, ist weitgehend von der weiteren Renditeentwicklung bis Ende 2014 abhängig.

Wichtig ist, dass allfällige künftige Sanierungsmassnahmen infolge Reduktion des technischen Zinses (vgl. Kapitel 10.4) in der vorstehenden Übersicht nicht aufgeführt sind.

Aus personal- wie finanzpolitischen Gründen erscheint die Lösung einer Schuldanererkennung als der gangbarste Weg zur Behebung der heutigen Unterdeckungen. Alle anderen Lösungen belasten sowohl den Arbeitgeber wie die Versicherten zu stark. Die vorgeschlagene Lösung belastet die Laufende Rechnung in tragbarem Mass, führt aber zu einer unerwünschten zusätzlichen Verschuldung des Kantons. Die zusätzliche Verschuldung wird jedoch dadurch

relativiert, dass die Bilanz des Kantons mit dem Übergang zu HRM2/IPSAS auf der Aktivseite stark aufgewertet wird und gleichzeitig auf der Passivseite die Unterdeckungen der Pensionskassen so oder so aufgeführt werden müssen. Die Schuldanerkennung ist eine grosszügige Lösung, die in den Kontext mit den Folgen der Senkung des technischen Zinses (vgl. Kapitel 10.4) zu stellen ist.

10.4 Senkung des technischen Zinssatzes und Konsequenzen

Die Verwaltungskommission der **BPK** hat am 20. März 2012 angekündigt, den technischen Zinssatz per 31. Dezember 2012 von 3.5 auf 2.5 Prozent mit folgenden Auswirkungen zu senken:

- Die Vorsorgekapitalien der Rentner und der aktiven Versicherten müssen verstärkt werden. Per Ende 2011 wären dafür rund CHF 1,5 Mrd. erforderlich gewesen, sofern bei den aktiven Versicherten keine Leistungskürzungen in Kauf genommen werden.
- Der Deckungsgrad würde um rund 13 Prozentpunkte sinken; die Deckungslücke würde sich um rund CHF 1,5 Mrd. erhöhen.

Da die Schuldanerkennung auf einer Basis eines technischen Zinssatzes von 3.5 Prozent berechnet wird, weist die BPK beim Übergang ins System der Vollkapitalisierung nach wie vor eine Deckungslücke von rund CHF 1.5 Mrd. auf (Annahme: keine Leistungskürzungen bei den aktiven Versicherten), welche innert zehn Jahren zu schliessen ist. Dies hätte ganz erhebliche Sanierungsanstrengungen mit entsprechenden Beitragserhöhungen und/oder Leistungskürzungen zur Folge. Allein der Kanton müsste – zusätzlich zur Schuldanerkennung – in den folgenden Jahren mit Sanierungsbeiträgen von 3 bis 4 AHV-Lohnprozenten rechnen, wenn der Deckungsgrad aufgrund des vollen Leistungserhalts auf unter 90 Prozent fallen würde. Der Regierungsrat hat den Gesamtprojektleiter Futura damit beauftragt, mit der BPK Kontakt aufzunehmen und in den Monaten der Vernehmlassung gemeinsam Lösungen zu besprechen. Die BPK wurde gebeten aufzuzeigen, welche Folgen auf der Leistungsseite die Senkung des technischen Zinssatzes hat, wenn weder eine Erhöhung der Beiträge noch eine Verstärkung der Vorsorgekapitalien der aktiven Versicherte bzw. keine Erhöhung der Schuldanerkennung erfolgen.

Die Verwaltungskommission der **BLVK** hat an ihrer Sitzung vom 28. März 2012 beschlossen, erst nach einer Gesamtwürdigung der fachlichen, ökonomischen und weiteren Aspekte zu entscheiden, ob die Senkung des technischen Zinssatzes auf 2.5 Prozent in einem oder mehreren Schritten erfolgen soll. Eine Senkung auf 2.5 Prozent hätte bei der BLVK bei gleichem Leistungserhalt ähnliche Konsequenzen wie bei der BPK. Weil das ordentliche Rücktrittsalter bei der BLVK jedoch bei 65 Jahren liegt, wäre der Druck auf Beitragserhöhungen bei der BLVK jedoch geringer.

Der Regierungsrat hat den Gesamtprojektleiter Futura damit beauftragt, auch mit der BLVK Kontakt aufzunehmen und in den Monaten der Vernehmlassung gemeinsam Lösungen zu besprechen.

Vor dem Hintergrund der Schuldanerkennung kann der Kanton nicht auch noch (alleine) für die Folgen der tieferen technischen Zinssätze aufkommen. Dies würde sonst weitere Milliardenbeträge v.a. zulasten des Kantons erfordern (vgl. Aufstellung bei Kapitel 2.4.4). Für die tieferen Kapitalmarktrenditen tragen weder der Kanton noch die Kassen oder die Versicherten die Schuld. Die Folgen der Zinssenkung sind nicht Gegenstand dieser Vorlage.

Die paritätisch aus Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden zusammengesetzten Verwaltungskommissionen werden die Abwägung zwischen Beitragserhöhungen und/oder Leistungskürzungen vornehmen müssen. Wenn trotz tieferem technischen Zins an den bisherigen Leistungen festgehalten wird, drohen jahrelange Sanierungen mit erheblichen Beitragsbelastungen für Arbeitgebende und Versicherte. Es sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass bei der

BPK die Erhöhung des Rücktrittsalters von 63 auf 65 Jahre eine sehr effektive Massnahme wäre und die Konsequenzen der Reduktion des technischen Zinssatzes ausgleichen könnte.

11. Personelle und organisatorische Auswirkungen

Aus finanzpolitischen Gründen konnte der Arbeitgeber Kanton Bern dem Kantonspersonal und der Lehrerschaft in den letzten 13 Jahren nur einen ungenügenden Lohnaufstieg gewähren. Umfassende Lohnvergleiche mit zahlreichen öffentlichen und privaten Arbeitgebern zeigen, dass der Kanton Bern im Vergleich zum relevanten Konkurrenzumfeld mittlerweile einen Rückstand von durchschnittlich über 17 Prozent aufweist, der sich aus über 7 Prozent nicht ausgeglichener Teuerung und 10 Prozent nicht gewährtem individuellem Lohnaufstieg zusammensetzt. Die Löhne des Kantonspersonals und der Lehrerschaft sind heute nicht mehr konkurrenzfähig.

Durch eine (höhere) Beteiligung des Personals an Sanierungsmassnahmen im Rahmen einer Voll- oder Teilkapitalisierung der Pensionskassen würde sich die ungenügende Lohnsituation weiter verschärfen. Wie beim Kantonshaushalt gilt es somit auch beim Personal, zusätzliche finanzielle Belastungen in Form von Lohnnebenkosten wenn irgendwie möglich zu vermeiden.

Für das Personal ist nach erfolgter Sanierung grundsätzlich die Vollkapitalisierung besser. Im Teilkapitalisierungsverfahren mit teilweiser Umlagefinanzierung trägt das Personal strukturelle Risiken. Es ist zu erwarten, dass in den kommenden Jahren der Rentneranteil bei beiden Kassen zunehmen wird. Im Teilkapitalisierungsverfahren (nicht aber bei Vollkapitalisierung) führt dies zu Beitragserhöhungen. Allfällige Kündigungen von Anschlussverträgen oder die steigende Lebenserwartung werden den Druck auf Beitragserhöhungen noch verstärken.

Kurzfristig ist für das Personal jedoch die Teilkapitalisierung attraktiver, weil durch die Schuldanerkennung des Kantons keine Sanierungsmassnahmen ergriffen werden müssen (es wird nur ein Ziel-Deckungsgrad von 80 Prozent angestrebt). Bei der Vollkapitalisierung sind dagegen Sanierungsmassnahmen nötig, um einen Deckungsgrad von 100 Prozent zu erreichen. Das Ausmass der Sanierungsmassnahmen hängt stark davon ab, wie weit auch leistungsseitige Massnahmen ergriffen werden. Dabei steht bei der BPK insbesondere die Erhöhung des Rentenalters von 63 auf 65 Jahre im Vordergrund. Diesen Schritt hat die BLVK bereits im Jahr 2005 vollzogen.

Die allfällige Ungleichbehandlung der BPK- und BLVK-Versicherten hinsichtlich der Systemfrage (bspw. Vollkapitalisierung für BPK und Teilkapitalisierung für BLVK) ist ebenfalls kritisch zu beurteilen. Eine gänzliche Gleichbehandlung der Kassen ist aufgrund der unterschiedlichen Ausgangslagen zwar nicht möglich. Die Ungleichbehandlung bei der zentralen Systemfrage würde aber doch tiefgreifende Auswirkungen nach sich ziehen, da die Systeme der Voll- und der Teilkapitalisierung unterschiedlich funktionieren: Das Teilkapitalisierungssystem ist viel anfälliger auf Bestandesveränderungen als die Vollkapitalisierung; ferner hat auch das Vorliegen einer Staatsgarantie (Teilkapitalisierung) indirekte Auswirkungen auf die Anlagepolitik und damit letztlich auf die Verzinsung und die Höhe der Leistungen. Überdies braucht es im Gegensatz zur Vollkapitalisierung bei der Teilkapitalisierung einen Finanzierungsplan, der das Gleichgewicht der Kasse sicherstellen muss; auch dieser Finanzierungsplan und die damit verbundenen Beiträge zur Erfüllung des Finanzierungsplans hätten Ungleichbehandlungen zur Folge.

12. Auswirkungen auf die Gemeinden

Die Beteiligung am Zinsaufwand für die Schuldanerkennung gegenüber der BLVK gemäss Artikel 36 führt für die Gemeinden zu einer Zusatzbelastung von rund CHF 9 Millionen (ein Viertel von CHF 37 Millionen – Stand 31.12.2011; vgl. dazu die Bemerkungen zu Art. 36). Demgegenüber fällt der bisher von den Gemeinden im Rahmen der Lastenverteilung geleiste-

te Anteil von rund CHF 8 Millionen (ein Viertel von 32 Millionen) an den Sanierungsbeiträgen des Arbeitgebers an die BLVK weg. Netto beträgt die Zusatzbelastung der Gemeinden somit rund CHF 1 Million.

Die Aufhebung von Artikel 15 LAG und Überführung des Zinsanteils der Gemeinden an der Ausfinanzierung der BLVK im Jahr 2000 vom Lastenausgleich Lehrergehälter zum Lastenausgleich „Aufgabenteilung“ ist für die Gemeinden haushaltneutral.

In Bezug auf die finanziellen Auswirkungen für die Gemeinden bleiben neue Sanierungsbeiträge, welche nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes allenfalls nötig werden, vorbehalten. Zu erwähnen ist diesem Zusammenhang insbesondere die Verpflichtung, dass im System der Vollkapitalisierung eine Deckungslücke innerhalb von zehn Jahren geschlossen werden muss.

Im Übrigen haben die Gemeinden oder der Verband Bernischer Gemeinden neu ein Anhörungsrecht. Der Grosse Rat hört sie an beim Beschluss über die Höhe der anderen Sparbeiträge als die gesetzlich bereits geregelten der per Gesetz angeschlossenen Arbeitgeber (s. Art. 30 Abs. 1). Der Regierungsrat hört sie an beim Beschluss über die Höhe der Sparbeiträge, Risikobeiträge und zusätzlichen Beiträge zur Finanzierung der Überbrückungsrenten bei der BPK für die Versicherten der mit diesem Gesetz angeschlossenen Arbeitgeber (s. Art. 30 Abs. 2).

13. Auswirkungen auf die Volkswirtschaft

Die Vorlage hat keine direkten Auswirkungen auf die Wirtschaft.

14. Ergebnis des Vernehmlassungsverfahrens

[Vortragstext]

Bern, [Datum]

Im Namen des Regierungsrates

Die Präsidentin: / Der Präsident:

[Name]

Der Staatsschreiber: *[Name]*

15. Anhang C zu Ziff. 3.1, Vergleich Leistungsprimat/Beitragsprimat, Beispiele mit unterschiedlichen Karriereverläufen

	Mitarbeiter	Sekretärin	Weitergebildete	Aufsteiger	Familienfrau	Bemerkungen (Beispiel Familienfrau)
Beitragsjahre	38	38	38	38	23	
Startlohn ₂₅ (vers. Lohn)	50'000	50'000	50'000	50'000	50'000	
Beitragsprimat (BP)						
Zins / Lohnentw.	3.5% / 1.5%	3.5% / 1.5%	3.5% / 1.5%	3.5% / 1.5%	3.5% / 1.5%	Vers. Lohn steigt 1.5%, Zins Sparkapital beträgt 3.5% p.a.
Endlohn ₆₃ (vers. Lohn)	86'739	72'500	170'875	252'582	86'739	Vers. Lohn im Rücktrittsalter 63 beträgt CHF 86'739
Altersrente (UWS 6.14%)	52'138	50'461	76'107	104'354	33'219	Jährliche Altersrente beträgt im BP CHF 33'219
Rentensatz	60.1%	69.6%	44.5%	41.3%	38.3%	Rentensatz = Altersrente in % des letzten versicherten Lohns
Zins / Lohnentw.	2.5% / 0.5%	2.5% / 0.5%	2.5% / 0.5%	2.5% / 0.5%	2.5% / 0.5%	Hier werden die Auswirkungen im BP gezeigt, wenn der versicherte Lohn jährlich um 0.5% steigt und das Sparkapital mit 2.5% p.a. verzinst wird.
Endlohn ₆₃ (vers. Lohn)	60'133	56'640	144'404	178'609	60'133	
Altersrente (UWS 6.14%)	36'266	35'863	59'866	73'535	23'088	
Rentensatz	60.3%	63.3%	41.5%	41.2%	38.4%	
Leistungsprimat (LP)						
Zins / Lohnentw.	3.5% / 1.5%	3.5% / 1.5%	3.5% / 1.5%	3.5% / 1.5%	3.5% / 1.5%	Im LP reduziert sich der Rentensatz (und damit die Altersrente) proportional mit der Anzahl fehlender Beitragsjahre. Der Zins von 3.5% entspricht dem im Leistungsbarwert eingerechneten technischen Zins.
Endlohn ₆₃ (vers. Lohn)	86'739	72'500	170'875	252'582	86'739	
Altersrente	52'043	43'500	102'525	151'549	31'500	
Rentensatz	60.0%	60.0%	60.0%	60.0%	36.3%	Hier werden die Auswirkungen im LP gezeigt, wenn der versicherte Lohn jährlich um 0.5% steigt. Der technische Zins beträgt 2.5% statt 3.5%.
Zins / Lohnentw.	2.5% / 0.5%	2.5% / 0.5%	2.5% / 0.5%	2.5% / 0.5%	2.5% / 0.5%	
Endlohn ₆₃ (vers. Lohn)	60'133	56'640	144'404	178'609	60'133	
Altersrente	36'080	33'984	86'642	107'165	21'838	
Rentensatz	60.0%	60.0%	60.0%	60.0%	36.3%	

Hinweis: Die dargestellten Karriereverläufe sind modellhaft

Annahmen:

„Mitarbeiter“: Konstante Lohnerhöhung von 1.5% p.a. entsprechend den Berechnungsannahmen

„Sekretärin“: Ab Alter 50 keine Lohnerhöhung mehr

„Weitergebildete“: Zwischen Altern 35 und 55 überdurchschnittliche Lohnerhöhung von 5% p.a. (anstatt 1.5%)

„Aufsteiger“: Zwei Karrieresprünge: Im Alter 40 Verdoppelung des Einkommens, im Alter 50 nochmalige Einkommenssteigerung um 50%

„Familienfrau“: Karriereunterbruch zwischen 30 und 45

prov. Sparbeitragsstaffelung der BPK (Sparbeiträge von 11% - 27%), prov. UWS von 6.14% im Beitragsprimat

Die Umwandlungssätze basieren in allen Beispielen auf einem technischen Zinssatz von 3.5%

swy / amu 30.4.2012

	Polizist	Lehrerin
Beitragsjahre	35	40
Startlohn₂₅ (vers. Lohn)	50'000	50'000

Beitragsprimat (BP)

Zins / Lohnentw.	3.5% / 1.5%	3.5% / 1.5%
Endlohn₆₀ bzw. 65 (vers. Lohn)	82'950	78'154
Altersrente (UWS 5.69% bzw. 5.91%)	49'758	52'708
Rentensatz	60.0%	67.4%
Zins / Lohnentw.	2.5% / 0.5%	2.5% / 0.5%
Endlohn₆₀ bzw. 65 (vers. Lohn)	59'240	58'070
Altersrente (UWS 5.69% bzw. 5.91%)	35'648	36'370
Rentensatz	60.2%	62.6%

Leistungsprimat (LP)

Zins / Lohnentw.	3.5% / 1.5%	3.5% / 1.5%
Endlohn₆₀ bzw. 65 (vers. Lohn)	82'950	78'154
Altersrente	49'770	46'892
Rentensatz	60.0%	60.0%
Zins / Lohnentw.	2.5% / 0.5%	2.5% / 0.5%
Endlohn₆₀ bzw. 65 (vers. Lohn)	59'240	58'070
Altersrente	35'544	34'842
Rentensatz	60.0%	60.0%

Hinweis: Die dargestellten Karriereverläufe sind modellhaft

Annahmen:

„Polizist“: Sparbeiträge um durchschnittlich 4.2%-Punkte erhöht (Sparbeiträge steigen von 15.2% - 31.2%), damit bereits im Alter 60 modellmässig volle Rente von 60% erreicht wird

„Lehrerin“: Ab Alter 55 keine Lohnerhöhungen mehr; prov. Sparbeitragsstaffelung der BLVK bei einem technischen Zins von 3.5% (Sparbeiträge von 10% - 26.5%)

Die Umwandlungssätze basieren in allen Beispielen auf einem technischen Zinssatz von 3.5%

swy / amu 30.4.2012