



nexus

Das Magazin der BLVK

Ausgabe 2/2012

Futura – wie weiter?

Bereits im nexus 1/2011 wurde in einem Artikel des Schreibenden die Frage gestellt «Futura – wie weiter?». Trotz seinerzeitigen Verzögerungen wurden Überraschungen nach der Redensart «Totgesagte leben länger» nicht ausgeschlossen. Seither sind mit grossem Effort zwei Pensionskassengesetze erarbeitet und in die Vernehmlassung gegeben worden. Schon jetzt ist absehbar, dass es zwei Lager geben wird. Die einen, welche finden, der Kanton gebe für seine beiden Pensionskassen zu viel Geld aus, und die andere Seite, welche die Lösung als mager befindet und weiterhin vom ganz grossen Wurf träumt. Im Artikel über das Leistungsprimat werden die beiden Sichten nochmals ausgeleuchtet (Seite 10).

Erstaunliches kommt zumindest für die BLVK zutage: Die teurere, als Vollkapitalisierung bezeichnete Lösung ist für den Kanton und somit für den Steuerzahler immer noch günstiger als die heutige Variante im Leistungsprimat. Wie so oft geht vergessen, dass das Leistungsprimat die teuerste aller möglichen Lösungen ist. Ein Wechsel ins Beitragsprimat macht die Kosten höchst transparent. Es wird jedoch nicht leicht sein, alle Beteiligten auf den gleichen Wissensstand zu bringen.

Was lange währt, wird endlich gut oder: Der aktuelle Anlagenotstand verhilft der BLVK zu Festhypotheken. Im Artikel von Ernst Häberli werden die Neuerungen per 1. Oktober dieses Jahres erläutert (s. Seite 21).

Manchmal sollte man sich zurücklehnen und den Moment geniessen. Nach der zweiten Kundenbefragung und deren formidablen Ergebnissen wäre es eigentlich Zeit dafür. Die Resultate präsentieren wir Ihnen auf Seite 3ff. Auf den Lorbeeren werden wir uns allerdings nicht ausruhen, da in Zukunft bedeutende Herausforderungen anstehen. Überdies wissen wir: Wer rastet, der rostet!

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen viel Spass beim Lesen der anspruchsvollen Themen.

Christian Kaufmann, Vizedirektor



Impressum

Herausgeber

Bernische Lehrerversicherungskasse
Unterdorfstrasse 5, Postfach
3072 Ostermundigen
Telefon 031 930 83 83
e-mail: info@blvk.ch
Homepage: www.blvk.ch

Chefredaktor Anton Haldemann

Verantwortung Direktion BLVK

Grafiken Stefan Theler

Fotos Thomas Eggenschwiler

Druck Ast & Fischer AG, Wabern

Auflage 20000 Ex.

© Bernische Lehrerversicherungskasse

Redaktionsschluss

31. Oktober 2012

Inhaltsübersicht

Futura – wie weiter?	1
Schwerpunkt	
Zweite Befragung über die Kundenzufriedenheit Juni 2012	3
Info	
Das Leistungsprimat ... ein Auslaufmodell?	10
Konkubinatsrente?	16
Personelles	
Neue Leitung der Gruppe Renten im Interview	18
Neueintritte	20
Perspektive	
Fest- und Liborhypotheken / Terminplan Totalrevision Pensionskassengesetze	21
Case Management: Erfahrungsbericht: Erfolgreich zurück im Schulalltag	22
Service	
Ansprechpersonen Berufliche Vorsorge BLVK	24

Simulationsberechnungen auf www.blvk.ch waren noch nie so einfach wie jetzt – probieren Sie es doch mal aus!

Zweite Befragung über die Kundenzufriedenheit Juni 2012

Die von der BLVK im November 2009 durchgeführte erste Kundenbefragung ergab in der Hauptaussage, dass ihr Personal als fachlich kompetent und freundlich wahrgenommen wird. Um das Image der BLVK selber war es hingegen etwas weniger gut bestellt (nexus 1/2010). Die zweite Befragung, nach rund 30 Monaten, zeichnet nun ein deutlich anderes, besseres Bild: Die BLVK als moderne, leistungsfähige und kundenfreundliche Vorsorgeeinrichtung gewinnt deutlich an Kontur und verzeichnet einen markanten Imagegewinn.

Aus 16377 aktiv Versicherten wurde für die zweite Befragung eine repräsentative Auswahl von 3251 Personen (20%) genommen. Aufgrund der verfügbaren Daten erhielten 52% von ihnen unseren Fragenbogen elektronisch, die übrigen in Papierform. Die tatsächliche Teilnahmequote liegt mit 13,50% leicht unter dem früheren Wert von 14,45%. Die Verteilung auf die einzelnen Altersgruppen entspricht der aktuellen Versichertenstruktur; Altersgruppe/(Anzahl Teilnehmer): bis 29 Jahre (27), 30–39 (77), 40–49 (97), 50–59 (159) und 60–65 (79).

Auf der Basis von 439 Personen lassen sich durchaus gültige Schlüsse aus dieser zweiten Befragung ziehen. Als erstes sticht der markante Imagewechsel ins Auge. Die Schlussfrage unseres Fragebogens lautete ja: «Sind Sie im allgemeinen zufrieden mit der BLVK»? Unten sind die beiden Auswertungen von 2009 (Kreis links) und 2012 (Kreis rechts) einander gegenüber gestellt.

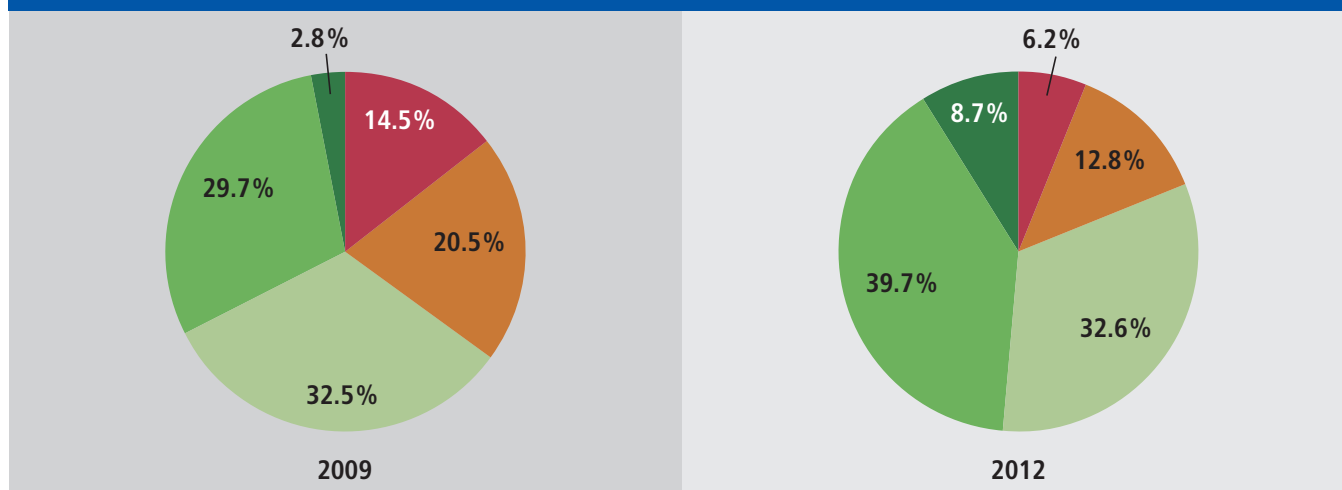
Dieser Wechsel zum Besseren geht auch aus den nachstehend wiedergegebenen Kommentaren hervor (Auswahl):

«Die Anstrengungen der Mitarbeitenden und der Geschäftsleitung, den Versicherten nicht nur in der Dienstleistung, sondern auch im Service gerecht zu werden, ist in Anbetracht der Tatsache, dass dieses Versicherungsvertragsverhältnis nicht freiwillig gewählt ist, anzuerkennen.»

«Modernisierung der Kommunikation und Hilfsmiteileinsatz wurden in den letzten Jahren spürbar positiv um- und eingesetzt.»

«Im Gegensatz zu früher: viiiiiel zuverlässiger geworden!»

Im Allgemeinen bin ich zufrieden mit der BLVK (Vergleich 2009 vs. 2012)

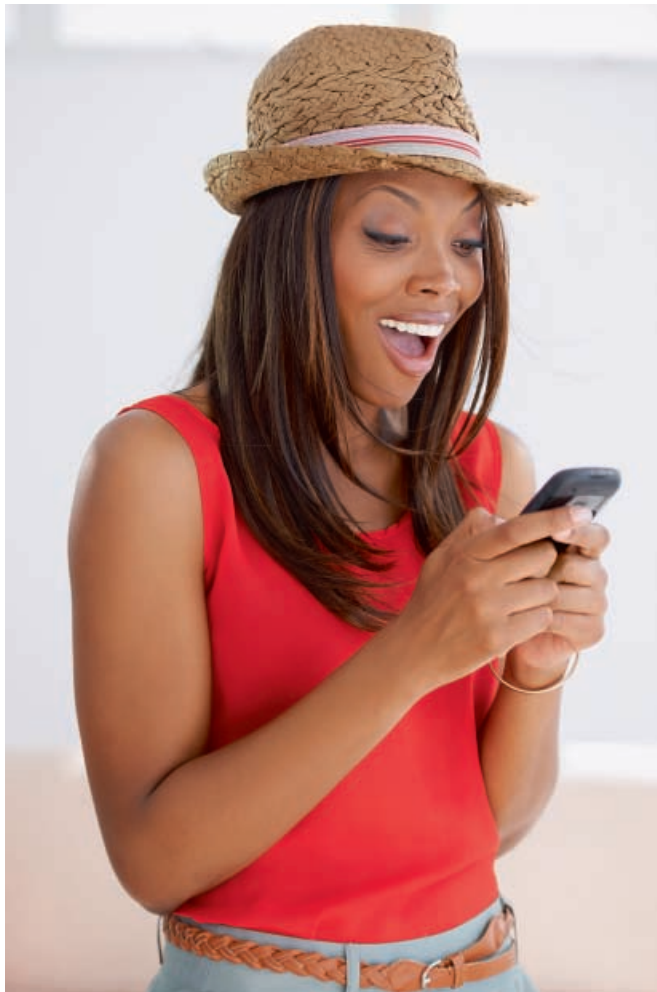


- Trifft voll und ganz zu
- Trifft ziemlich zu
- Trifft teilweise zu
- Trifft eher nicht zu
- Trifft nicht zu

Image der BLVK

Bewertung

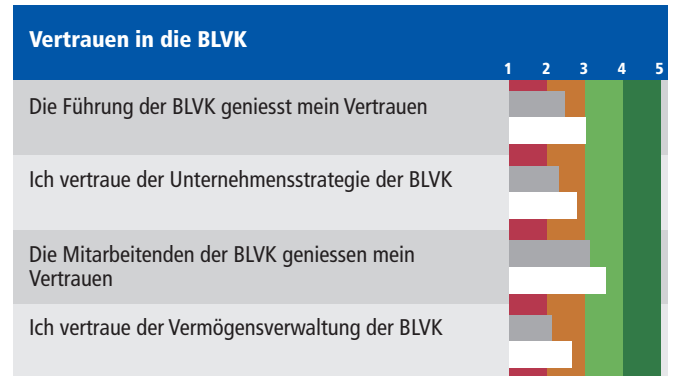
Markante Verbesserung des Firmenimage um 0.4 bis 0.5 Skalenergebnisse. Die Verbesserung ist auf die kontinuierliche, auf Kundennähe ausgerichtete Arbeit zurückzuführen. Erfahrungsgemäss kann eine Spitzenposition erst nach längerer Zeitdauer erreicht werden.



Vertrauen in die BLVK

Bewertung

Auch hier gibt es eine Verbesserung um 0.4 bis 0.5 Skalenergebnisse. Am meisten Vertrauen geniesst das BLVK-Personal, der geringste Wert fällt auf die Vermögensverwaltung.



Dazu erhielten wir folgende Feedbacks (Auswahl):

«Es wird seit dem Direktionswechsel deutlich besser, transparenter und besser im Sinne der Versicherten gearbeitet und kommuniziert.»

«Ich finde es wichtig, dass ich eine persönliche Ansprechperson habe.»

«Transparenz gegenüber den früheren Zeiten.»

«Wie die Leitung trotz der desaströsen Lage auf dem Anlagemarkt eine recht gute Performance erzielt.»

Legende

- 1 = Trifft nicht zu
- 2 = Trifft eher nicht zu
- 3 = Trifft teilweise zu
- 4 = Trifft ziemlich zu
- 5 = Trifft voll und ganz zu

Werte 2009 =
Werte 2012 =

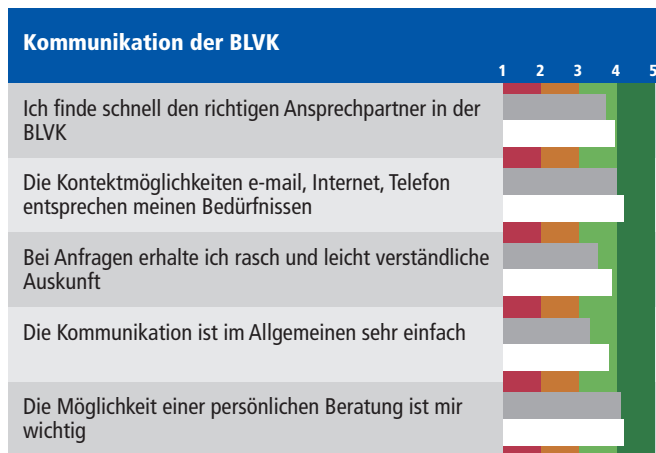
Keine Nachrichten, gute Nachrichten?

Eher nein, denn nur gute Nachrichten wecken angenehme Assoziationen.

Die Kommunikation

Bewertung

Die Kommunikation wird allgemein positiv wahrgenommen, mit gleichbleibenden hohen Werten beim Kundenkontakt. Nach wie vor hoch eingeschätzt wird die Möglichkeit der (kostenlosen) persönlichen Beratung aufgrund von Art. 58 Abs. 5 BLVK-VR.



Dazu erhielten wir folgende Feedbacks (Auswahl):

«Nette, freundliche und kompetente Mitarbeitende am Telefon.»

«Rasche, kompetente Auskunft, wenn nötig wird man rasch an andere Personen weitergeleitet.»

«Bei einer konkreten Frage kann praktisch jeder Mitarbeiter Auskunft geben. Daher muss man nicht unnötig weitergereicht oder verbunden werden. Ist also eine echte Zeitersparnis.»

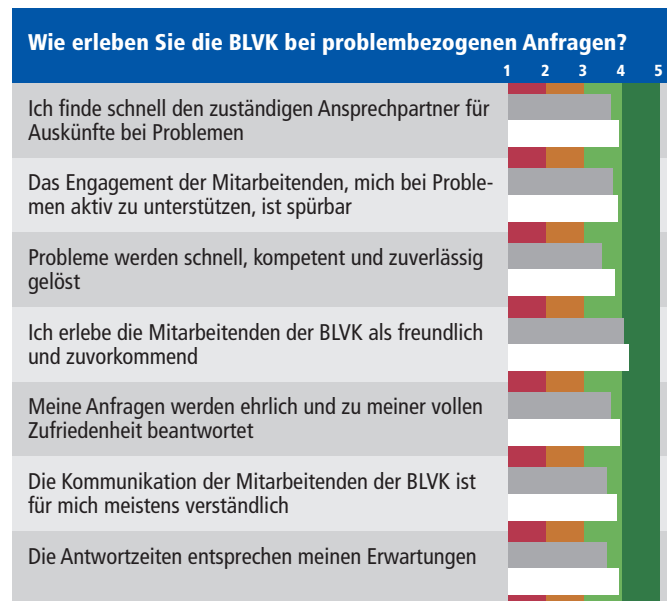
«Die Information und die speditive Beantwortung der offenen Fragen.»

«Gute persönliche Beratung am Telefon.»

Problembezogene Anfragen

Bewertung

Das Gesamtbild ergibt ein weiterhin positives Image des BLVK-Personals. Besonders im Kommunikationsbereich sind weitere Fortschritte zu verzeichnen. Wir werden weiterhin bestrebt sein, die jetzt schon hohen Werte zu verbessern. Die erste Herausforderung besteht aber darin, die relativ hohen Werte überhaupt zu halten.



Dazu einige Feedbacks (Auswahl):

«Kundendienst 2008 – 2012: kompetent und zuverlässig.»

«Ich hatte am Telefon eine nette Beratung, die für mich sehr hilfreich war.»

«Hohe Kompetenz und Freundlichkeit der Mitarbeitenden.»

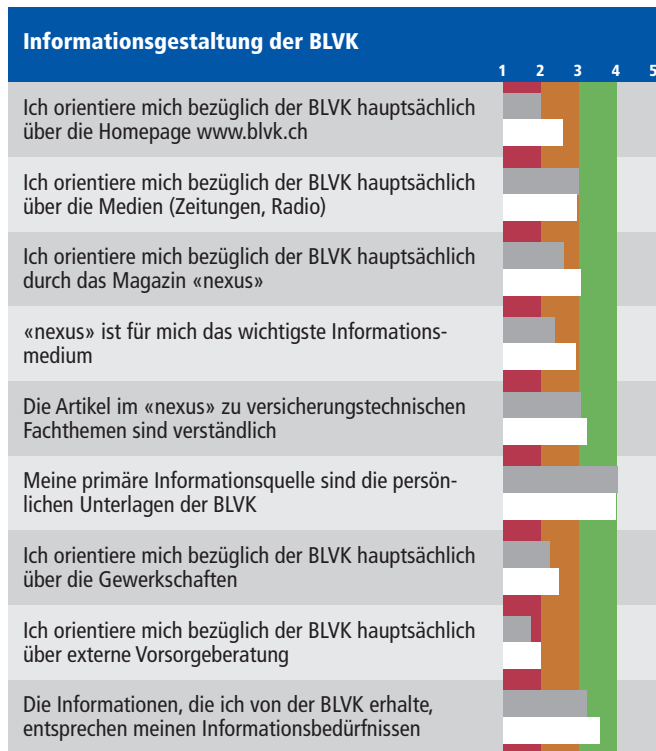
«Persönliche Ansprechperson, die kompetent Auskunft geben kann.»

«Positiv finde ich die gute Information und die schnelle, kompetente Behandlung der Fragen.»

Informationsgestaltung der BLVK

Bewertung

Der persönliche Vorsorgeausweis bleibt die wichtigste Informationsquelle, und dies aus einem einfachen Grund: er enthält alle persönlichen Daten, hat also von allen Unterlagen für den Versicherten die stärkste Aussagekraft.



Die Homepage www.blvk.ch – in der ersten Runde noch im roten Bereich gelandet – konnte sich deutlich verbessern, wird aber leider immer noch viel zu wenig genutzt. Jedoch war seit dem Abschluss der zweiten Befragung ein Trend zu häufigeren Besuchen feststellbar. Wir werden uns weiter darum bemühen, unser elektronisches Medium www.blvk.ch aktuell und attraktiv zu halten.

«nexus – das Magazin der BLVK» erschien als neues Kommunikationsmittel erstmalig im Jahr 2007. Das damals gesetzte Ziel bleibt auch heute unverändert bestehen: «nexus» bietet alle aktuellen Informationen an, die für unsere Kunden für Fragen mit ihrer beruflichen Vorsorge wichtig sind.

Zugleich soll so früh wie immer möglich auf kommende Veränderungen aufmerksam gemacht werden. «nexus» will also in erster Linie eine Orientierungshilfe bieten – illustriert durch den auf dem Titelblatt abgebildeten Kompass. Das Ganze soll in verständlicher Sprache geschehen, damit die Texte auch nachzuvollziehen sind. Somit lautet die Frage: Sind wir als kundenfreundliche Vorsorgeeinrichtung diesem Ziel näher gekommen?

Ein kleiner Schritt für «nexus», und das sogar in zweifacher Hinsicht, ist gemacht worden: Erstens wird «nexus» vermehrt als hauptsächlichstes Informationsmittel herbeigezogen, zweitens steigt sein Wert als Informationsmedium an. Den höchsten Wert erhält «nexus» für die Aussage nach der Verständlichkeit der darin vorgestellten Fachthemen.

Feedbacks (Auswahl):

«Gute, schriftliche Infos regelmässig zu meiner Vorsorgeleistung; das Geschriebene unkompliziert verständlich.»

«Ich finde Ihr Magazin <nexus> positiv.»

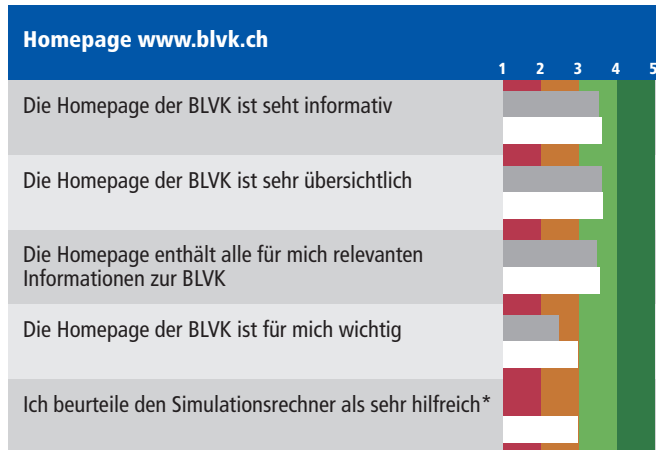
«Korrespondenz und wichtige Informationen über den Postweg.»

«Ich bin eigenartigerweise noch nie auf die Idee gekommen, ihre Homepage zu besuchen. Sie müssten wohl mehr darauf hinweisen und evtl. auch einen Newsletter oder auch das <nexus> elektronisch versenden.»

Homepage der BLVK

Bewertung

Gesteigerte Attraktivität, der Simulationsrechner findet ein positives Echo.



* 2012 erstmals im Fragenkatalog

Kommentare (Auswahl):

«Habe bis jetzt die Homepage kaum beachtet, werde dies aber in Zukunft ändern! Kam bis jetzt nicht auf die Idee, weil Ihre Mitarbeitenden immer so prompt per Telefon Auskunft gaben!»

«Der Simulationsrechner in der neuen Form mit meinen persönlichen Daten ist super!»

Legende

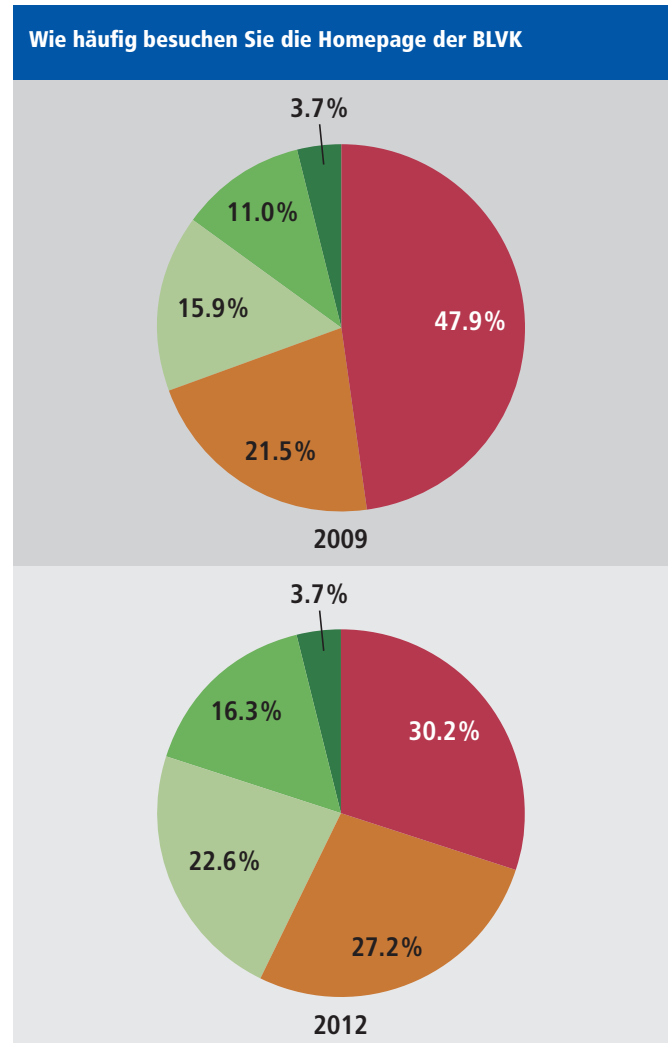
- 1 = Trifft nicht zu
- 2 = Trifft eher nicht zu
- 3 = Trifft teilweise zu
- 4 = Trifft ziemlich zu
- 5 = Trifft voll und ganz zu

Werte 2009 =
Werte 2012 =

Besuche auf der Homepage

Bewertung

Während der Prozentsatz der monatlichen Nutzer unverändert blieb, vergrösserten sich die Anteile der viertel- und halbjährlichen «Klicks», und der Prozentanteil jener, die die Homepage nie besuchen, fiel auf knapp über 30 % zurück.

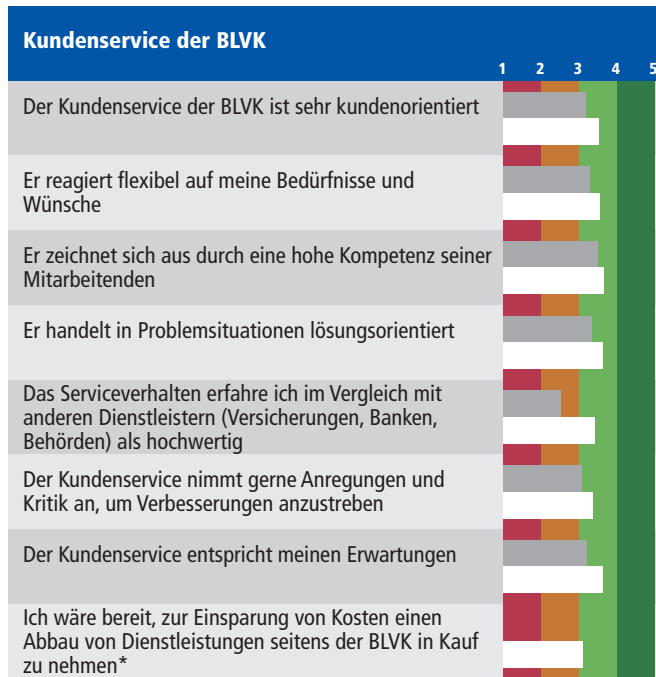


- Monatlich
- Vierteljährlich
- Halbjährlich
- Jährlich
- Nie

Service

Bewertung

Weitere deutliche Steigerung der Kundenorientierung durch das BLVK-Personal.



* 2012 erstmals im Fragenkatalog

Feedbacks (Auswahl):

«Das Dienstleistungsverhältnis hat sich in den letzten Jahren erheblich verbessert. Weiter so!»

«Gute Kundenberatung auf telefonische Anfrage.»

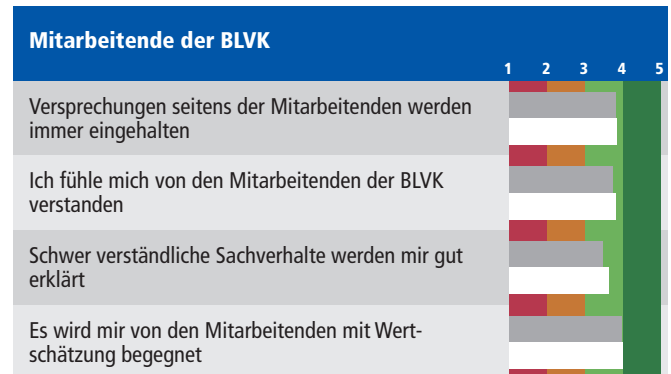
«Gut verständliche Abrechnungformulare.»

«Vielen herzlichen Dank für die Unterlagen zur Leistungsübersicht und die freundliche Beratung bei Rückfragen.»

Wie beurteilen Sie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BLVK im Allgemeinen?

Bewertung

Die Kundenorientierung wird weiterhin auf hohem Niveau wahrgenommen.



Feedbacks (Auswahl):

«Telefonischen Zusicherungen werden auch eingehalten.»

«Freundlicher und kompetenter Service.»

«Freundliches und hilfsbereites Personal.»

«Hohe Kompetenz und Freundlichkeit der Mitarbeitenden.»

«Die Mitarbeitenden sind freundlich und versuchen eine Antwort auf meine Fragen zu geben. Danke.»

Legende

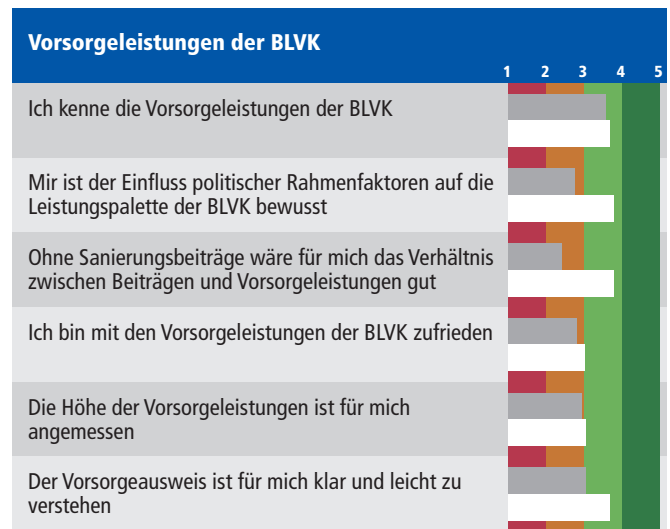
- 1 = Trifft nicht zu
- 2 = Trifft eher nicht zu
- 3 = Trifft teilweise zu
- 4 = Trifft ziemlich zu
- 5 = Trifft voll und ganz zu

Werte 2009 =
Werte 2012 =

Wie beurteilen Sie die Vorsorgeleistungen der BLVK für sich?

Bewertung

«Sanierungsbeiträge» sind ein Reizwort geblieben und beeinflussen die Sicht auf den Leistungsvergleich.



Zusammenfassung

- Die BLVK konnte sich und ihr Image in den letzten drei Jahren markant verbessern. Bei allen vier Bereichen – Kommunikation, Service, BLVK-Personal und Vorsorgeleistungen – sind in den wesentlichen Sparten deutliche Fortschritte erzielt worden.
- Die Homepage www.blvk.ch hat im Jahr 2012 einen messbar höheren Stellenwert eingenommen als noch 2009. Seit dem Abschluss dieser Umfrage «klickt» es auf unserer Homepage viel öfter als vorher.
- Eine Anzahl von Teilnehmern hat uns auf das Fehlen der Antwortvariante «Weiss ich nicht» in unserem Fragebogen hingewiesen. Diese Kritik ist berechtigt.
- Nach wie vor stossen sich viele der Teilnehmer an den seit 2005 erhobenen Sanierungsbeiträgen. In einigen Kommentaren werden dazu alte Ressentiments wieder wach, und dies äussert sich auch in der Kritik an der Anlagepolitik. Zum Anlageverhalten ist zu sagen, dass die heutigen Rahmenbedingungen völlig andere sind. Damals herrschte bei den Anlegern Euphorie: Man sah überall nur Chancen, Bedenken gab es kaum. Heute geht jedem Anlageentscheid die Risikoanalyse voraus.

Was die Sanierungsbeiträge angeht, sind drei Punkte wichtig:

- Ohne die vom Gesetzgeber auferlegten Sanierungsmassnahmen läge der Deckungsgrad, wie der Präsident der Verwaltungskommission der BLVK, Markus Dübendorfer, mehrmals mit Recht erwähnt hat, deutlich unter dem aktuellen Stand.

- Das Personal der BLVK muss im gleichen Umfang wie die betroffenen aktiven Lehrerinnen und Lehrer Sanierungsabzüge hinnehmen.
- Der immer wieder erhobenen Forderung, auch die Rentenbezüger den Sanierungsbestimmungen zu unterwerfen, fehlt für die Umsetzung die gesetzliche Grundlage.
- Das Thema Primatwechsel polarisiert – erwartungsgemäss. Grob gesprochen lässt sich feststellen, dass junge Lehrpersonen den Wechsel zum Beitragsprimat befürworten, ältere ihn, wenn auch nicht immer rundweg, mehrheitlich ablehnen.
- Die Frage nach dem Rechtsanspruch des Konkubinats (Art. 29 Abs. 6 BLVK-VR) ist ebenfalls aufgegriffen worden. Vielfach wird dabei der Wunsch ausgedrückt, wenigstens für langjährige Partnerschaften eine zeitgemässe Lösung anzubieten. Dazu finden Sie unsere Stellungnahme im Beitrag auf Seite 16

Zum Schluss möchten wir allen aufrichtig danken, die an dieser Befragung teilgenommen und dafür ihre Zeit aufgewendet haben. Es ist uns bewusst, dass für aktive Lehrerinnen und Lehrer der Zeitpunkt für eine solche Befragung nie optimal gewählt werden kann – ihre Prioritäten liegen ganz klar beim Schullehrer, der täglich bewältigt werden muss. Da spielt die BLVK nicht die erste Geige. Aber für uns ist eben ein Feedback unserer Kunden ebenso wichtig wie die Schule für die Lehrerschaft. Es ist für uns auch kein Lippenbekenntnis zu sagen, dass wir die modernste und kundenfreundlichste Pensionskasse auf dem Platz Bern sein wollen. Unser Motto: «zuverlässig – beweglich – nah» ist und bleibt für uns die verbindliche Aussage!

Anton Haldemann, Chefredaktor nexus

Das Leistungsprimat ... ein Auslaufmodell?

«Das Leistungsprimat ist ein Auslaufmodell!» Diese Aussage machten wir in unserem Beitrag «Futura – ein Zwischenbericht» (nexus 1/ 2010, S. 17). Seither haben die im Rahmen des aktuellen Projektes «Neues Pensionskassengesetz» (PKG) tätigen Arbeitsgruppen intensiv an einer Lösung für den Übergang ins Beitragsprimat gearbeitet. Daraus resultieren zwei umsetzbare Gesetzentwürfe.

Ist das Leistungsprimat jedoch tatsächlich ein Relikt vergangener Tage? Oder ist die Unterdeckung gar auf das Leistungsprimat zurückzuführen? In der Presse von tatsächlichen und vermeintlichen Experten immer wieder geäußerte Ansichten lassen dies zumindest vermuten.

Diverse grosse öffentlich-rechtliche Kassen sind in den letzten Jahren ins Beitragsprimat gewechselt. Dabei fällt auf: Je besser der Arbeitgeber finanziell situiert ist, desto generöser fiel jeweils die Umstellung aus. Bei PUBLICA, der Pensionskasse des Bundes mit einem Gesamtvermögen von 32 Milliarden Franken, ging die Umstellung der Beitragserhöhungen mit entsprechenden Lohnerhöhungen einher. Auch die PK Post (13,4 Mia. Franken Vermögen) stellte mit Nominalgarantien sicher, dass kurz vor der Pensionierung stehende Versicherte ihre im Leistungsprimat garantierten Renten im neuen Beitragsprimat ohne Einbusse erhielten.

Wie steht es mit der Generosität des Arbeitgebers Kanton Bern im Projekt «Futura»? Ist er aus Sicht der Pensionskasse attraktiv genug? Wenn die im neuen Gesetz festgeschriebenen Umstellungsparameter etwas näher betrachtet werden, muss die Frage mit einem eindeutigen Ja beantwortet werden. So werden beispielsweise Vergleichsrechnungen mit 1.5% Lohnentwicklung angestellt, um die Übergangseinlage zu berechnen – also mit dem Frankenbetrag, der dem Altersguthaben im Beitragsprimat zusätzlich zur Austrittsleistung aus dem Leistungsprimat gutgeschrieben wird. Damit werden die mit zunehmendem Alter progressiv steigenden Tarife des Leistungsprimats ausgeglichen. Allerdings hat das neue Pensionskassengesetz erst das Vernehmlassungsverfahren durchlaufen (nexus 1/2012, Beitrag «Der Mutant Futura», S. 4). Bereits heute ist absehbar, dass die Lager getrennt sind. Die eine Seite meint, der Kanton gebe für seine beiden Pensionskassen zu viel Geld aus, die andere bezeichnet den Vorschlag als mager und pocht auf eine grosszügige Lösung.

Auslöser für den Druck auf das Leistungsprimat

Es darf nicht übersehen werden, dass das heutige Leistungsprimat in den letzten Jahren unter Druck gekommen ist. Dies ist eine direkte Folge der seit Jahren ungenügenden Anlagerenditen. Nachstehend eine Zusammenstellung über die notwendigen und tatsächlich erreichten Renditen der BLVK seit dem Jahr 2000, wobei einfachheitshalber mit dem aktuellen technischen Zinssatz von 3.5% gerechnet wird, obwohl dieser vor dem Jahre 2010 bei 4% stand.

Renditekomponenten	Rendite
Technischer Zinssatz	3.5%
Unterdeckung (22%)*	0.8%
Rückstellung für Langlebigkeit	0.5%
Verwaltungskosten	0.1%
Notwendige Rendite Total	4.9%
Durchschnittsrendite 2000 bis 2011	1.3%
fehlende Rendite pro Jahr	3.6%
kum. fehlende Rendite für 12 Jahre	43.2%

Grafik 1

*per 31.12.2011

Die Zusammenstellung zeigt eindrücklich, dass der heutige Druck auf das Leistungsprimat zum grössten Teil durch externe Einflüsse entstanden ist. Mit einer Durchschnittsrendite von 1.3% in den letzten 12 Jahren ist es illusorisch anzunehmen, man könne eine nachhaltige Verzinsung von 3.5% aufrechterhalten. Leistungen stehen immer in Abhängigkeit zu den unten aufgeführten Faktoren wie

- Ordentliche Beiträge
- Renditen auf dem Vermögen
- Auszahlungsdauer der Renten (Langlebigkeit)



Schwieriger Übergang? Wollte man die alte Triftbrücke überqueren, musste man all seinen Mut zusammennehmen. Die neue Brücke ist nun für fast alle begehbar und hat sich für Hiker als Magnet erwiesen. Foto Andreas Hammer

Das Leistungsprimat erfordert aufgrund des gewählten technischen Zinssatzes eine garantierte Verzinsung der Kapitalien. Da mittels Tarifen und in Prozent des versicherten Lohnes gerechnet wird, ist dies für die Versicherten nicht transparent. Die Mechanismen sind jedoch dieselben wie in einem Beitragsprimat. Kann über längere Zeit nicht mindestens der technische Zinssatz plus die weiteren Komponenten für die Langlebigkeit etc. erwirtschaftet werden, ergeben sich systematische Finanzierungslücken.

In einem Beitragsprimat kann flexibel auf Veränderungen im Zinsumfeld reagiert werden, indem die Verzinsung der Altersguthaben jährlich bestimmt wird. Im Leistungsprimat ist dies nur mit lange verzögerten Effekten möglich. Schlimmstenfalls müssen sogar, wenn der Leidensdruck zu gross wird, drastische Einschnitte auf Leistungs- und Finanzierungsseite vorgenommen werden. Anstatt die Kosten über alle Generationen gerecht zu verteilen und somit auch den Solidaritätsgedanken glaubhaft zu stärken, muss unter Umständen eine einzelne Generation für eine früher zu grosszügig bemessene Haltung aufkommen.

Zum Argument, die neue Lösung sei zu bescheiden

Einer der grossen Vorteile des Beitragsprimats ist, dass jeder Versicherte für sich selber spart. Seine eigenen Beiträge und die des Arbeitgebers summieren sich bis zur Pensionierung zu einem stattlichen Kapitalbetrag. Dazu kommen die jährlichen Zinsen samt Zinseszinsen. Dieses Kapital wird bei der Pensionierung mit einem Faktor (= Umwandlungssatz) in eine jährliche, lebenslanglich auszurichtende Rente umgewandelt (Berechnungsbeispiel finden Sie im geltenden Vorsorgereglement BLVK-VR, S. 50). Die Beiträge im Beitragsprimat, welche vom Lohn abgezogen werden, sind zwar etwas höher als jene im heutigen Leistungsprimat mit Verdiensterhöhungen. Allerdings entfallen die Verdiensterhöhungen. Bei älteren Versicherten führt dies zu einer massiven Entlastung. Modellrechnungen zeigen, dass ein 25-Jähriger im Alter 65 dieselbe Rentenhöhe erreicht wie im heutigen Leistungsprimat. Natürlich ist die jährliche Verzinsung der Altersguthaben entscheidend. Ist sie über 40 Jahre lang höher als in den Modellannahmen, sind die Leistungen besser, liegt sie darunter, wird das alte Leistungsniveau nicht erreicht.

Zusätzlich zu den eingangs erwähnten Übergangseinlagen (in der Höhe von 250 Mio. Franken) wird der Kanton Bern einen substantiellen Kapitaleinschuss in Form einer Schuldanererkennung an die Kasse leisten. Damit soll die am 31. Dezember 2014 vorhandene Deckungslücke geschlossen werden. Am 31.12.2011 betrug sie 1,493 Mia. Franken. Die Berechnung des Fehlbetrags basiert auf dem technischen Zinssatz von 3.5%. Da die BLVK auf den 1. Januar 2013 diesen auf 3% senken wird, verbleibt aufgrund der Differenz von 0.5% noch eine Lücke von 500 Mio. Franken (CHF 340 Mio. zur Verstärkung der Alterskapitalien für die aktiv Versicherten, CHF 160 Mio. für die Erhöhung des Vorsorgekapitals der Rentenbezüger). Der Kanton Bern kann die Schulden gegenüber der BLVK jedoch nicht auf einen Schlag abbauen. Die Übergangseinlagen werden in 10 Jahrestranchen zu ca. CHF 25 Mio. in die Kasse fliessen. Die Gelder zur Schliessung der Deckungslücke sollen, über 40 Jahre gestaffelt, amortisiert und jährlich verzinst werden. Ende 2011 wären dies jährlich knapp CHF 72 Mio. oder, aufgrund der seit Anfang Jahr massiv gesunkenen Unterdeckung, nur noch rund CHF 53 Mio. pro Jahr.

Zum Argument, die neue Lösung sei zu teuer

Die durch die geplante Umstellung ermittelten Kosten sind massiv tiefer als der heutige finanzielle Aufwand im Leistungsprimat. Das Leistungsprimat ist die teuerste aller möglichen Lösungen. Die Umstellungskosten gleichen einen Teil der künftig eingesparten Kosten aus. Dies muss so sein, sonst verkommt das Projekt zur reinen Sparübung. Das heutige Leistungsprimat wird jedes Jahr teurer, verursacht durch das zunehmende Durchschnittsalter der Versicherten. Mittlerweile muss 1 Franken Lohnzuwachs mit dem Faktor 4.15 multipliziert werden – das bedeutet, eine Lohnerhöhung von 1000 Franken kostet Arbeitnehmer und -geber zusammen 4150 Franken.

Die heutige Lösung bedeutet eine Umverteilung von jungen zu älteren Versicherten. Nur in einem Beitragsprimat findet sich ein transparenter Sparprozess. Teilweise übersteigen die Folgen von Lohnerhöhungen den finanziellen Spielraum der Arbeitgeber. Bei

den Angeschlossenen Institutionen kann dies sogar der Grund für eine Nichtanstellung sein (falls schon eine schlechter salarierete Anstellung besteht). Versicherte bis etwa Alter 48 (nexus 1/2010, S. 17) haben beim Stellenwechsel das Nachsehen, weil ihre Austrittsleistung im Leistungsprimat viel tiefer ist als in einem Beitragsprimat – sie erhalten nur die eigenen Beiträge, dazu einen altersabhängigen Zuschlag für die Abgeltung der Arbeitgeberbeiträge.

Geschenke für Lehrerinnen und Lehrer?

Bei der Diskussion über die Senkung des technischen Zinssatzes noch vor dem Primatwechsel ist in der Presse oft von Geschenken an die Versicherten die Rede. Dies lässt vermuten, dass die grundlegenden Mechanismen des Leistungsprimats oder eines kosten- und leistungsneutralen Primatwechsels nicht von allen verstanden werden.

Wird im Leistungsprimat der technische Zinssatz gesenkt, so werden nicht unilateral nur die Austrittsleistungen bzw. die Guthaben der Versicherten erhöht, damit das Leistungsniveau gehalten werden kann. Jeder Neueintretende muss auch mehr Kapital mitbringen, um dieselben Rentenleistungen zu erreichen. Ebenso erhöhen sich Einkäufe und Verdiensterhöhungsbeiträge bei Lohnsteigerungen. Es wird also auch die Finanzierungsseite angepasst. Nach einem Übergang ins Beitragsprimat wird dem Umwandlungssatz (UWS) ebenfalls ein niedrigerer technischer Zinssatz zugrunde gelegt. Das Plus an Austrittsleistung im Leistungsprimat wird damit im Beitragsprimat gebraucht, um sowohl den niedrigeren Umwandlungssatz zu kompensieren wie das Leistungsniveau beizubehalten. Von Geschenken kann deshalb keine Rede sein.

Ein weiterer Grund für die notwendige faire Umstellung ist die Tatsache, dass die Versicherten künftig den Konjunkturschwankungen voll ausgesetzt sein werden. Die Verzinsung der Altersguthaben der Versicherten wird im künftigen Beitragsprimat auf

den Markt abgestimmt. Läuft die Wirtschaft nicht rund, ist meistens auch die Teuerung moderat (unter 2%) oder gar Null. Aktuell verzeichnen wir in der Schweiz eine negative Teuerung. In solchen Zeiten verzinst sich das Altersguthaben im Beitragsprimat entsprechend. Die Verzinsung kann, gemäss Bundesgesetzgebung, sogar unter den BVG-Mindestzinssatz fallen. Besteht in einer Pensionskasse eine Unterdeckung, so wird der Höchstzinssatz in der Regel auf den BVG-Mindestzinssatz begrenzt. Dies gilt teilweise auch, wenn Wertschwankungsreserven fehlen. Die Kumulation einer (temporären) Minderverzinsung der Altersguthaben im Beitragsprimat mit zu tiefen Austrittsleistungen im Leistungsprimat ergäbe für die Versicherten unzumutbare Leistungseinbussen. Darauf muss in Vergleichsrechnungen zwingend geachtet werden.

Zusätzlich gibt es bei der BLVK Überlegungen, bei einem Austritt aus der Pensionskasse die Kapitalverstärkung infolge Senkung des technischen Zinssatzes nicht vollumfänglich mitzugeben, da es sich um einen rein von der Kasse finanzierten Betrag handelt. Der Zeitraum, um die Verstärkung vollständig zu erwerben, könnte beispielsweise auf 10 Jahre angelegt sein – pro Jahr würde der Versicherte so 1/10 dieses Betrags erwerben. Nachstehend ein Beispiel, das die notwendigen Kapitalverstärkungen bei Senkung des technischen Zinssatzes von 3.5% auf 3% anhand gleichbleibender Gehaltsdaten in drei Altersklassen aufzeigt.

Versicherter Verdienst	Technischer Zinssatz	Rentensatz im Alter 65	Altersrente im Alter 65	Deckungskapital im Leistungsprimat	Umwandlungssatz Alter 65
60 000	3.5%	65%	39 000	659 898	5.91 *
60 000	3.0%	65%	39 000	698 925	5.58
Notwendige Kapitalverstärkung bei Alter 65				39 027	
Notwendige Kapitalverstärkung bei Alter 40				15 312	
Notwendige Kapitalverstärkung bei Alter 30				1 701	

Grafik 2 (Beträge in CHF; * aktueller UWS nach Anhang VII A des geltenden Vorsorgereglements BLVK-VR)

Das notwendige Deckungskapital – die Austrittsleistung für diesen Versicherten – muss beim Altersrücktritt im Alter 65 um CHF 39 027 verstärkt werden. Im Alter 40 liegt dieser Betrag noch bei CHF 15 312, im Alter 30 sind nur noch CHF 1 701 nötig. Tritt jetzt ein Versicherter aus der Pensionskasse aus, so wird sein ihm zustehender Teil dieser freiwilligen Einlage mit der Austrittsleistung

mitgegeben. Nachstehend ist diese Wirkungsweise bei unterschiedlich langem Verbleib in der Kasse dargestellt.

Bei Leistungsfällen wie Pensionierungen, Invalidität oder bei unverschuldeten Entlassungen (z. B. infolge Reorganisationen) gilt die ganze Kapitalverstärkung als erworben.

Kapitalverstärkung	Austritt Versicherter	Kapitalverstärkung erworben	In Kasse verbleibender Teil der Austrittsleistung
15 312	nach 2 Jahren	3 062	12 250
15 312	nach 5 Jahren	7 656	7 656
15 312	nach 9 Jahren	13 781	1 531
15 312	nach 10 Jahren	15 312	0

Grafik 3 Auswirkung eines vorzeitigen Austritts (Beträge in CHF)

Leistungskürzungen als Sanierungslösung?

Von verschiedener Seite wird unreflektiert auch in die Diskussion eingeworfen, die Leistungen müssten jetzt endlich gekürzt werden, um die Kasse zu sanieren. Dabei wird übersehen, dass sich die Unterdeckung der Pensionskasse verhält wie eigene private Schulden: Auch wenn künftig wie wild gespart wird, bleiben die Schulden vorerst unverändert – es wird einfach weniger ausgegeben. Nur wenn Überschüsse erzielt werden oder spezifische Sanierungsmassnahmen greifen, kann die Unterdeckung allmählich abgebaut werden. Zudem wird bei der Propagierung von Leistungskürzungen gerne vergessen, dass die Finanzierungsseite ebenfalls angepasst werden muss. Gemäss Bundesrecht haben sich die Leistungen nach den Beiträgen zu bemessen. Im Umkehrschluss bedeuten deshalb weniger Leistungen auch niedrigere Beiträge. Leistungen kürzen und Beitragshöhen beibehalten, geht deshalb nicht an. Wenn man ein Teil überhöhter Beiträge zu Sanierungszwecken verwenden will, so muss dies unter dem Titel «Sanierungsbeiträge» ausgewiesen werden. Folgende Massnahmen verdienen es, näher betrachtet zu werden, da sie alleine die zukünftige finanzielle Lage beeinflussen können:

- **Im heutigen Leistungsprimat:**

Senkung technischer Zinssatz und Höhe der Sanierungsbeiträge

- **Im künftigen Beitragsprimat:**

Umwandlungssatz, Höhe allfälliger Sanierungsbeiträge und jährliche Verzinsung der Altersguthaben

Bei dieser Betrachtung muss hervorgehoben werden, dass die BLVK heute keine strukturellen Probleme mehr kennt, effizient funktioniert und wahrscheinlich eine der am besten finanzierten öffentlich-rechtlichen Pensionskassen in der Schweiz ist. Mit ihrem Umwandlungssatz von künftig 5.58% im Alter 65 – er reflektiert die Langlebigkeit der Versicherten (nexus 2/2011, S. 3 ff.) –, ist unsere Kasse am untersten Ende der Skala der Umwandlungssätze bei öffentlich-rechtlichen Pensionskassen anzusiedeln. Hier noch weitere Massnahmen zu verlangen, ist sachlich schlicht nicht gerechtfertigt.



Wald und Deckungsgrad: «Nachhaltigkeit» ist ein Begriff aus der Forstwirtschaft. Der Kanton Bern ist zu knapp 30% bewaldet. Wald wird mit drei Kriterien definiert, eines davon ist der Deckungsgrad: Bei der BLVK ist er aktuell viermal höher als der Mindestdeckungsgrad für Wald.

Nachhaltigkeit der neuen Lösung

Ein Übertritt ins Beitragsprimat mit einem substantiellen Kapitaleinschuss des Kantons Bern auf der Basis des technischen Zinssatzes von 3.5% – jedoch ohne zusätzliche Wertschwankungsreserven – dürfte dem einen oder anderen Versicherten bekannt vorkommen. Im Vergleich zur «Ausfinanzierung» im Jahre 2000 stehen bei der geplanten Umstellung jedoch nicht alle Zeichen auf Negativ, denn:

- **Der technische Zinssatz ist heute tiefer**

Im Gegensatz zum Jahr 2000 ist der technische Zinssatz (im Beitragsprimat ist er im Umwandlungssatz enthalten) von 4% auf 3% gesunken. Das wirkt auf der Ertragsseite entlastend, da die Kasse nur noch mit einem Zinssatz von 3% für Renten und aktiv Versicherte rechnen muss.

- **Die Langlebigkeit der Versicherten ist, im Gegensatz zur «Ausfinanzierung» im Jahre 2000, berücksichtigt**

Im Jahr 2000 wurde eine Langlebigkeit noch bestritten. Die heutigen Tarife berücksichtigen die rund 29 Prozent geringere Sterblichkeit der Lehrerschaft.

- **Die Leistungen und deren Finanzierung sind im Gleichgewicht**

Ab 2000 bis Mai 2005 erlitt die BLVK in jedem Jahr rund CHF 60 Mio. Verluste infolge nicht finanzierter Leistungen. So betrug beispielsweise die Verdiensterhöhungen pro Franken Lohnerhöhung für den Versicherten nur 40 Rappen, für den Arbeitgeber 60 Rappen. Dies bewirkte für die Kasse auf jeden Franken mehr Lohn einen Verlust von rund 3 Franken! Dasselbe galt bei der Erhöhung des Arbeitspensums! Heute ist jede Leistung korrekt finanziert.

- **Keine nicht finanzierten Rententeuerungen mehr**

Bis zum Jahr 2000 wurden den Rentnern jährliche Teuerungen gewährt, trotz massiver Unterdeckung der Kasse. Das BVG erlaubt den Teuerungsausgleich von Renten nur, wenn freie Mittel vorhanden sind, d. h. erst nach dem Erreichen von 100% Deckungsgrad, inkl. Aufbau der gesamten Wertschwankungsreserven.

- **Keine Eingriffe mehr in die langfristige Anlagestrategie**

Frühere Fehlentscheide und operative Eingriffe in die strategische Anlagestrategie haben riesige Löcher in die Kasse gerissen, so die Senkung der Aktienquote Ende 2002/Anfang 2003. Die Performance der BLVK lag seit 2005 meistens über dem Durchschnittswert anderer Pensionskassen mit ähnlicher Anlagestrategie. Hier wirken sich die professionell geführte Vermögensverwaltung und das 2009 eingeführte Risikomanagement (nexus 2/2010, S. 3) äusserst positiv aus. Zusätzlich sind die Verwaltungskosten der BLVK, entgegen immer wieder erhobenen Behauptungen, sehr tief (nexus 2/2010, S. 4ff.).

Damit ist die Ausgangslage für eine Gesundung der Kasse ungleich besser als zuvor. Zusätzlich tragen die Versicherten während der Unterdeckung künftig infolge einer Verzinsung zum BVG-Zinssatz einen substantiellen Teil zur Genesung der Kasse bei.

Fazit

Die aktuelle finanzielle Lage kann nicht mit dem Leistungsprimat in Zusammenhang gebracht werden. Frühere Fehlentscheide werfen leider bis heute noch ihre Schatten auf die Kasse. Der Zeitgeist verhindert jedoch eine Politik des Laissez-faire, wie sie vor 2005 an der Tagesordnung war. Die folgende Grafik zeigt, dass dem Deckungsgrad früher kaum grössere Beachtung geschenkt wurde.

Jahr	Deckungsgrad in %
1975	56.1
1980	66.5
1985	58.6
1990	62.1
1999	86.2

Grafik 4

Es kann also begründet festgestellt werden, dass das Leistungsprimat tatsächlich ein Auslaufmodell ist. An der heutigen Unterdeckung ist es aber nicht schuld. Die BLVK kann sich jedoch den heutigen Trends nicht verschliessen. Den berechtigten Anliegen jüngerer Versicherten wird im künftigen Beitragsprimat besser entsprochen, weil das Beitragsprimat – wie oben ausgeführt – die heute vorhandenen Systemungerechtigkeiten eliminiert. Die Voraussetzungen für eine nachhaltige Gesundung der Kasse sind mit der neuen Lösung gegeben.

Christian Kaufmann, Vizedirektor

Konkubinatsrente?

Die BLVK kennt aktuell nur die Ehegattenrente. Hingegen fehlt in ihrem Leistungsangebot eine Lebenspartner- oder Konkubinatsrente. Befürworter einer Konkubinatsrente werfen der BLVK vor, in dieser Frage untätig zu sein und sich zu widersprechen, weil sie selber zwar von sich sage, sie sehe sich als moderne und fortschrittliche Vorsorgeeinrichtung, jedoch nicht danach handle. Trifft ein solcher Vorwurf zu? Oder wird hier nicht doch der Falsche beschuldigt und «der Sack» geschlagen?

Ruf nach einer Konkubinatsrente

Bis anhin hat die BLVK von der seit 2005 gesetzlich vorgesehenen Möglichkeit, Lebenspartner / Konkubinatspartner den Ehepaaren gleichzustellen, keinen Gebrauch gemacht. Dieser Zustand wurde anlässlich der Kundenbefragung (vgl. S. 3ff. in dieser Ausgabe) von einem Dutzend Versicherten bemängelt. Auch erhält die BLVK beinahe monatlich eine Anfrage zur Konkubinatsrente oder kritische Schreiben zu deren Fehlen. Versicherte bezeichneten sie deswegen auch schon einmal als «Hinterletzte» oder aus dem vorletzten Jahrhundert stammende Kasse.



Bedürfnis einer Konkubinatsrente

Obschon – neben der empirisch nachgewiesenen Langlebigkeit (s. nexus 2/2011, S. 3 ff.) – im Landesdurchschnitt viele Lehrerinnen und Lehrer überhaupt und bis ins hohe Alter verheiratet sind, scheint aufgrund der Reaktionen auch unter ihnen die eheähnliche Lebensgemeinschaft an Bedeutung zu gewinnen. Eine Pensionskasse kann sich den gesellschaftspolitischen Entwicklungen nicht verschliessen und soll den sich ändernden Formen des Zusammenlebens von Mann und Frau Rechnung tragen. Diese Offenheit und Bereitschaft war und ist sowohl bei der Verwaltungskommission als auch der Direktion der BLVK vorhanden. Das dritte gesetzliche Organ der BLVK, die Delegiertenversammlung, hat allerdings an seiner letzten ordentlichen Jahresversammlung vom 23. Mai 2012 in Bern den Antrag zur Schaffung der reglementarischen Grundlagen zur Einführung einer Lebenspartnerrente in der konsultativen Abstimmung mit 38 Nein zu 16 Ja klar abgelehnt!

Gründe für die fehlende Konkubinatsrente

Im Rahmen der Sanierungsbemühungen lehnte es der Gesetzgeber seinerzeit aus finanziellen Gründen ausdrücklich ab, in dem seit 1. Juni 2005 gültigen Gesetz über die Bernische Lehrerversicherungskasse (BLVKG) bei den in Artikel 8 abschliessend aufgezählten Leistungen eine Lebenspartner- oder Konkubinatsrente einzuführen. Der geneigte Leser könnte nun einwenden, die BLVK hätte in ihrem Vorsorgereglement die Konkubinatsrente ja auch

Wer laufen kann, kann auch tanzen. Als Tanzpaar muss man nicht verheiratet sein. Aber jeder tänzerische Fortschritt steht und fällt mit der rhythmischen Frage: Habe ich Takt sowie individuelle Bewegungs- und Ausdrucksmöglichkeiten?

freiwillig vorsehen können. Leider sind ihr auch dabei die Hände gebunden: Nach Artikel 40 BLVKG dürfen Leistungsverbesserungen – und die Einführung einer Lebenspartner-Rente wäre in den Augen des Gesetzgebers eine solche Leistungsverbesserung –, nur dann vorgenommen werden, wenn der Deckungsgrad mindestens 100% beträgt und die notwendigen Schwankungsreserven gebildet sind (s. nexus 2/2011, S. 18). Diese Gesetzesbestimmung hätte es dem Regierungsrat des Kantons Bern verwehrt, eine auf Reglementebene eingeführte Konkubinatsrente zu genehmigen.

Künftige Einführung einer Konkubinatsrente

Es gibt für die künftige Einführung einer Konkubinatsrente einen Silberstreifen am Horizont: Im Zuge der Voll- oder Teilkapitalisierung und eines allfälligen Primatwechsels werden die Gesetze der beiden kantonalen Pensionskassen BPK und BLVK einer Totalrevision unterzogen und in einem Erlass vereinigt. Gestützt auf eine auf den 1. Januar 2012 in Kraft getretene Novelle des Bundesrechts wird es den Gemeinwesen, in unserem Falle dem Kanton Bern, nur noch möglich sein, den öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen

- entweder die Finanzierung oder
- die Leistungen,

jedoch nicht mehr beides zusammen, vorzuschreiben. Der vom Regierungsrat dem Grossen Rat vorzulegende Gesetzesentwurf sieht vor, dass sich der Kanton im neuen Gesetz, das je nach gewähltem System der Voll- oder Teilkapitalisierung (vgl. dazu S. 21) voraussichtlich auf den 1. Januar 2014 oder 2015 in Kraft treten wird, auf die Finanzierungsregelung beschränkt. Das eröffnet den beiden kantonalen Pensionskassen die Möglichkeit, in ihren neuen Vorsorgeplänen Art und Weise der künftigen Leistungen und deren Umfang sowie die Anspruchsvoraussetzungen eigenverantwortlich zu regeln.

Schlussbetrachtungen

Gesetzlich besteht für Konkubinatspartner kein Anspruch auf eine Lebenspartner-Rente. Pensionskassen haben gemäss Gesetz die Möglichkeit, nicht aber die Pflicht, Lebenspartnerrenten auszu zahlen.

Es gibt nachvollziehbare Überlegungen, weshalb paritätische Organe von Pensionskassen gegenüber Konkubinatsrenten kritisch eingestellt sind oder sein können. Es sind weniger soziologische oder ethisch-moralische Gründe, als vielmehr durch die Brille des Gleichbehandlungsgrundsatzes betrachtete fiskal- und sozialpolitische Argumente, die zu deren Ablehnung führen. Hinzu kommt die nicht immer einfache Überprüfung der Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen. Zwar wird durchaus zugestanden, dass sich die zur Zeit der Einführung des Obligatoriums in der Beruflichen Vorsorge noch weit verbreiteten paternalistischen Verhältnisse geändert und eheähnliche Lebensgemeinschaften an Bedeutung gewonnen haben. Jedoch wird nicht eingesehen, wieso es ausgerechnet im Bereich der 2. Säule zu einer Gleichstellung der Konkubinatspartner mit den Ehepaaren kommen soll, während letztere durch die gemeinsame Besteuerung und die Plafonierung der AHV-Altersrente – das Ehepaar erhält max. 150% der AHV-Höchstrenten, das Konkubinatspaar aber 200% – benachteiligt werden. Auch wird darauf hingewiesen, dass oftmals in einem Konkubinatsverhältnis beide Partner eine gut ausgebauten Vorsorge haben – was natürlich immer vermehrt auch für Ehegatten gilt –, und sie deshalb wirtschaftlich nicht auf eine Hinterbliebenenrente angewiesen sind.

Eine Pensionskasse braucht nicht die «Hinterletzte» zu sein, wenn sie die Konkubinatsrente nicht kennt. Wie bei der BLVK kann es dafür rechtliche Gründe geben, wie aber auch andere, die ebenso bedenkenswert sind.

Luzius Heil, Direktor

Neue Leitung der Gruppe Renten im Interview

Im Rahmen unserer Nachfolgeplanung wurde **Andrea Kräuchi** auf den 1. August 2012 die Leitung der Gruppe Renten anvertraut. Sie löst Franz Sulzberger ab, der diese Führungsaufgabe in den letzten 4 Jahren erfolgreich ausgeübt hatte.

Franz Sulzberger wirkt neu als Projektadministrator im internen Projekt «Neues Pensionskassengesetz». Er ist zusätzlich Benutzervertreter in unserer IT-Abteilung.

Ebenfalls auf den 1. August wechselte **Fabienne Kobi** von der Gruppe Aktive, der sie seit ihrem Eintritt am 1. Februar 2012 angehört hatte, ins Rententeam, wo sie auch die Funktion als Stellvertreterin innehat.

Wir gratulieren allen drei herzlich zu ihrer Wahl und wünschen ihnen dabei viel Glück und Erfolg in ihrer neuen Funktion.

Der neuen Leiterin der Gruppe Renten und ihrer Stellvertreterin haben wir zum Stellenwechsel einige Fragen gestellt.

Was hat Sie dazu motiviert, sich für diese Führungsposition zu interessieren?

Andrea: Übernahme von Verantwortung und Mitsprache bei Optimierung von Arbeitsprozessen. Nicht zuletzt natürlich wegen des unglaublich tollen Teams!

Fabienne: In erster Linie hat mich der Bereich Rente interessiert. Deshalb habe ich mich auf diese Stelle beworben. Dass diese Stelle zusätzlich noch gerade Stellvertreterin der Gruppenleiterin beinhaltet, finde ich sehr erfreulich. Mit Unterstützung meiner tollen Chefin und Team freue ich mich auf diese grosse Herausforderung!



Im gleichen Boot: Die Paddel wurden im Gleichtakt geführt, die Individualität blieb stets gewahrt. Fabienne Kobi (links) und Andrea Kräuchi sind nach gemeinsamer Flussfahrt sichtlich zufrieden.

Welches persönliche Ziel stecken Sie sich dabei?

Andrea: Ich habe ein hohes persönliches Ziel: Keine Personalfluktu-
ation in unserem Team in den nächsten 5 Jahren ☺.

Spass beiseite: Transparenz und Verbindlichkeit innerhalb der
Gruppe Renten, des gesamten Unternehmens sowie gegenüber
unseren Versicherten.

Fabienne: Übernahme der vollumfänglichen fachlichen und per-
sonellen Stellvertretung während den Abwesenheiten von Andrea
Kräuchi.

Welche Ziele möchten Sie mit Ihrer Gruppe innert Jahresfrist erreichen?

Andrea: 100%-ige Erreichung unserer definierten Jahresziele
durch Förderung der vorhandenen Stärken und Übertragung von
Verantwortung.

Fabienne: Mir würden auch 99% reichen ☺.

Was macht Ihr Team stark?

Andrea: Die Frauenpower im wahrsten Sinn der Worte, nämlich
die kollegiale Zusammenarbeit und der Wille, gemeinsam vor-
wärts zu kommen. Die Hilfsbereitschaft innerhalb des Teams ist
sehr gross.

Fabienne: Genau die Frauenpower ☺. Auch der sehr gute Zu-
sammenhalt und die Unterstützung jedes Einzelnen im Team sind
sehr wertvoll.

Was erwarten Sie von Ihrer Stellvertreterin?/ Was erwarten Sie von Ihrer Chefin?

Andrea: Fabienne entspricht meinen Erwartungen bereits jetzt
(nach kurzer aber intensiver Zusammenarbeit) vollumfänglich,
und ich freue mich auf die weitere Zusammenarbeit.

Fabienne: Dies gebe ich gerne zurück. Für mich ist ein guter (of-
fener, sachlicher) Meinungs-austausch wichtig. Ebenso wie gute
soziale Beziehungen, welche die Zusammenarbeit positiv beein-
flussen.

Wenn Sie gerade mal nicht für die BLVK arbeiten, dann ...

Andrea: ... geniesse ich die Natur, tolle Reisen und sportliche Ak-
tivistäten. Auch ein feines Essen und gemütliches Beisammensein
im Familien- und Freundeskreis kommen nicht zu kurz.

Fabienne: ... geniesse ich die Zeit mit meinen Freunden und mei-
ner Familie oder unternehme schöne Reisen.

Neueintritte

Am 8. Oktober trat **Andrea Hänsenberger** neu in den Projektstab ein, wo sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin eine 50%-Stelle besetzt. Ihr Rechtsstudium an der Universität Bern schloss sie 1997 als bernische Fürsprecherin ab. In der Advokatur befasste sie sich mit rechtlichen Fragen der Vorsorgestiftungen des Berufsverbandes der schweiz. Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte VSAO. Anschliessend betreute sie bei einem grossen schweiz. Versicherungskonzern als Schadenexpertin Komplexschäden, ehe sie von 2002 bis

2008 beim Centre Patronal in Bern für die Rechtsberatung im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht verantwortlich war.

Andrea Hänsenberger bringt die entsprechende Erfahrung mit, um nach einer Familienauszeit bei der BLVK wieder ins Berufsleben einzusteigen. Sie folgt auf Lara Gianinazzi, die diese Stelle – parallel zu ihrem Masterstudium – ausfüllte und nun, nach erfolgreichem Abschluss, eine juristische Vollzeitstelle im Rechtsdienst eines Bundesamtes angetreten hat.



Seit dem 1. Juli 2012 ergänzt **Barbara Scheuner** das Team der Gruppe Aktive. Nach ihrer Ausbildung zur Pharma-Assistentin und abgeschlossener Handelsschule suchte sie eine neue Herausforderung

im Sozialversicherungsbereich. Barbara Scheuner betreut neben dem Kundentamm B bis D auch den Bereich «Angeschlossene Institutionen» (AI).



Mit dem Eintritt von **Antigona Berisha** am 1. August 2012 ist die Gruppe Aktive wieder vollzählig. Ihre dreijährige Ausbildung zur Kauffrau bei PUBLICA, der Pensionskasse des Bundes, schloss sie im Juni

2012 erfolgreich ab. Sie betreut die Kunden G bis I und vertritt Barbara Scheuner bei den AI.



Wir heissen die drei neuen Mitarbeiterinnen herzlich willkommen und wünschen ihnen viel Glück und Erfolg bei ihrer interessanten Tätigkeit.

Fest- und Liborhypotheken

Neue Hypothekarmodelle

(Mindestbetrag 100 000 Franken)

Die BLVK bietet ihren Versicherten seit jeher variable Hypotheken zu günstigen Konditionen an und orientiert sich dabei am Zinsband für variable Hypotheken der Berner Kantonalbank. In der Vergangenheit sind die Hypothekarschuldner der BLVK im Langzeitvergleich gut gefahren. Die seit längerer Zeit anhaltende Tiefzinsphase hat uns nun dazu bewogen, weitere Hypothekarmodelle zu prüfen. Aus diesem Grund hat die Verwaltungskommission der BLVK an ihrer Sitzung vom 19. September 2012 beschlossen, ab 1. Oktober 2012 Fest- und Liborhypotheken anzubieten.

Rund um den Erwerb eines Eigenheims oder die Wohnbausanierung existiert eine grosse Auswahl an Finanzierungsmöglichkeiten und Anbietern. Mit den neuen Angeboten an Fest- und Libor-

hypotheken ist die BLVK bei künftigen Finanzierungen wieder ein äusserst attraktiver Partner geworden. Also: Keine Finanzierung ohne Offerte der BLVK. Haben wir Ihr Interesse geweckt? Die aktuellen Zinssätze sind seit Anfang Oktober auf unserer Homepage www.blvk.ch aufgeschaltet.

Für eine Neufinanzierung oder eine Umwandlung Ihrer aktuellen Hypothek in eines der vorgenannten Produkte bitten wir Sie, mit Ernst Häberli, Telefon 031 930 83 22 oder e-mail, ernst.haerberli@blvk.ch, Kontakt aufzunehmen.

Ernst Häberli,
Leiter WEF und Hypotheken

Terminplan für die Totalrevision der Pensionskassengesetze (ex Futura)

Auswertung der Vernehmlassungsantworten zu den beiden Gesetzesentwürfen Voll- und Teilkapitalisierung	Oktober 2012
2. verwaltungsinternes Mitberichtsverfahren zu den überarbeiteten Gesetzesentwürfen	November 2012
Verabschiedung der bereinigten Gesetzesentwürfe z.H. des Grossen Rates, zusammen mit dem Vortrag (Bericht) des Regierungsrates	Februar 2013
Behandlung der Gesetzesentwürfe in der vorberatenden Kommission des Grossen Rates	Frühjahr 2013
Beratung der Gesetzesentwürfe im Grossen Rat	Juni oder September 2013

→ Die Vernehmlassungsantwort der BLVK finden Sie auf www.blvk.ch unter dem Link «Projekt Futura»

Case Management der PHBern mit Unterstützung der BLVK

Erfahrungsbericht: Erfolgreich zurück im Schulalltag!

Frau L., Jahrgang 1969, unterrichtet ein Pensum von 10 Lektionen an einer Mittelstufe. Bereits im Schuljahr 2007/2008 ist Frau L. krankgeschrieben. Aus Verantwortungsbewusstsein gegenüber der Schule beginnt sie nach 6 Monaten mit reduziertem Pensum wieder zu unterrichten.

«Rein äusserlich bin ich wieder gesund. Ich setze alle meine Ressourcen für die Schule ein, bis ich dann Ende Schuljahr resignieren muss.»

Im September 2009 rät die behandelnde Psychiaterin Frau L. zu einem Klinikaufenthalt. Im Dezember 2009 wird Frau L. von einer Case Managerin (CM) der PHBern zum Erstgespräch eingeladen und über den Auftrag und die Aufgaben des Case Managements informiert. Ab diesem Zeitpunkt besteht Kontakt zur Schulleitung und Psychiaterin.

«Das Gespräch nimmt mir viel Druck weg: Ich muss im Februar noch nicht unterrichten! Die Ermunterung durch die Case Managerin, jedem noch so kleinen Schritt eine grosse Bedeutung beizumessen, unterstützt mich sehr. Ich kann meine Depression nicht akzeptieren und will sie auch nicht gegen aussen kommunizieren.»

Im Januar 2010 findet ein Gespräch mit der Ärztin, Frau L. und der Case Managerin statt. Der Wechsel zu einer anderen Psychiaterin wird aus persönlichen Gründen in die Wege geleitet. Frau L. besucht parallel zu den wöchentlichen Arztterminen eine Maltherapie. Da ihr Krankheitsurlaub bereits ein halbes Jahr andauert, muss eine IV-Anmeldung gemacht werden. Im Februar wird Frau L. auf die Möglichkeit eines zweiten Arbeitsversuchs angesprochen.

Von Februar bis Juni 2010 stehen die Therapiesitzungen mit der Psychiaterin im Vordergrund. Monatlich finden Gespräche zwischen Frau L. und der Case Managerin statt. Im Zentrum stehen hier die Wertschätzung der kleinen Genesungsschritte, der Blick in die Zukunft und das Besprechen administrativer Fragen. Im Mai 2010 initiiert die SWICA (Krankentaggeldversicherung) ein Gutachten. Dessen Ergebnisse decken sich mit den Berichten der

Ärztinnen von Frau L. Die Prognose sieht eine teilweise Rückkehr in die Schule ab November 2010 vor.

«Ich spüre immer mehr das Verlangen nach einer Aufgabe ausserhalb der Familie. Ich bin neugierig, was es an Arbeitsmöglichkeiten ausserhalb der Schule gibt.»

Im Juni 2010 findet ein Standortgespräch mit Frau L., ihrer behandelnden Psychiaterin, dem Vertreter der IV und der Case Managerin statt. Die weiteren Schritte für externe Eingliederungsmassnahmen werden nun durch die IV begleitet. Das Case Management bleibt im Hintergrund. Die Anstellung in der Schule läuft weiter, der Lohn von Frau L. reduziert sich auf 90%.

Im September 2010 steht die Wiedereingliederung in die Schule im Fokus. Die Fallführung geht zurück an die Case Managerin. Die Schritte für einen Arbeitsversuch in einer 3. Klasse werden für November 2010 geplant.

«Sogleich habe ich eine gute Beziehung zu den Kindern. Der hohe Lärmpegel fordert mich sehr. Auch das Schulhaus und das Kollegium stressen mich; ich weiche den Personen aus, indem ich durch die Hintertür komme resp. nach Hause gehe. (...) Ich fühle mich sehr hin- und hergerissen: einerseits möchte ich im Sommer 2011 wieder zurückkehren an meine Stelle, andererseits spüre ich Widerstände. Meine Ressourcen und das Wissen um meine guten Schulerfahrungen stecken noch tief im Keller. Durch zwei Gespräche mit meiner Therapeutin, dem Vertreter der IV und der Case Managerin komme ich zur Entscheidung: Ich will und ich wage mich in meine Schule zurückzukehren.»

Im Februar 2011 findet ein weiteres Gespräch mit Frau L. und der Schulleitung statt: Frau L. kann das Arbeitsaufbautraining an einer 2. Klasse ihrer Schule durchführen.

«Ich möchte baldmöglichst Unterrichtssequenzen übernehmen und mein Arbeitspensum steigern. Die Begegnung mit meinen Kolleginnen und Kollegen finde ich noch etwas schwierig: Sehen sie mich noch als die Kranke?»

Ende Juni 2011 wird das Arbeitsaufbautraining erfolgreich abgeschlossen. Frau L. reduziert ihr Pensum auf das neue Schuljahr um 5 Lektionen und wechselt an die Unterstufe.

«Beim Unterrichten reagieren die Kinder sehr gut auf mich, meine Qualitäten erwachen und mein Selbstvertrauen wächst. Ich bin wieder gesund und freue mich, im nächsten Jahr an der 1. Klasse zu unterrichten.»

Ende Juni 2012 gibt Frau L. die Erlaubnis, ihre Geschichte anonym zu veröffentlichen und schreibt u.a.: *«Mir geht es richtig gut, was sicher damit zu tun hat, dass ich mich langsam und vorsichtig wieder ins Leben begeben habe. Ich hatte ein wunderschönes Jahr mit der 1. Klasse und denke, das Unterrichten ist mir gut gelungen. Gerade am Abschiedsfestli habe ich sehr schöne Rückmeldungen der Eltern bekommen.»*

Ab August 2012 wird Frau L. 40% an einer 3. Klasse arbeiten.

Ein Rückblick aus der Sicht:

Psychiaterin

Wesentlich war, die momentanen Schwierigkeiten von Frau L. im Kontext ihres ganzen Lebens zu verstehen. In diesem Prozess wurden die Symptome nicht nur als Störfaktoren betrachtet. Damit gewann auch das innere Leben von Frau L., das unter dem Druck von Funktionieren müssen zu oft unterdrückt wurde, mehr Raum und Bedeutung. Wichtig war die Bemühung, Frau L. zu mehr Empathie zu sich selber zu bewegen und ihre Strenge mit sich selber sowie ihre hohen Erwartungen an sich zu mildern.

Vertreter der IV Stelle Bern

Die IV konnte die für die Genesung notwendige Zeit zugestehen. Andererseits machte sie Frau L. auch klar, dass diese Zeit nicht unbegrenzt ist und so ein angemessener Druck aufrechterhalten werden konnte. Frau L. hatte die Sicherheit, dass die IV im Rahmen ihrer Möglichkeiten angemessene Unterstützung geben könnte.

Maltherapeutin

Trotz Einschränkungen durch die Erkrankung blieb Frau L. im Kontakt offen und neugierig gegenüber möglichen Ursachen ihres schwierigen Zustandes bzw. ihrer Chancen. Die Bilder sprachen sie auch auf einer sinnlichen Ebene an und führten sie zu neuen Erkenntnissen. Das gemalte Bild wurde für Frau L. zum klaren, konkreten Gegenüber, mit welchem sie einen Dialog aufnehmen konnte. So kam Frau L. mit ihren Emotionen, Wünschen und in ihrem Potential in Kontakt, was ihr Vertrauen in eine neue Perspektive zunehmend stärkte.

Schulleiter

Für mich als Schulleiter waren zwei Dinge wesentlich. Ich wollte und durfte auf die krankgeschriebene Lehrperson keinen Druck ausüben. Sie musste von selber in den Beruf zurück wollen. Zudem durften die Schulkinder nicht unter der Situation leiden. Langfristig planbare Stellvertretungen brachten Konstanz und Ruhe.

Case Managerin

Ich konnte Frau L. in ihren Ängsten und Nöten ernstnehmen und sie vom Druck entlasten, indem ich den Prozess anpasste. Dies geschah an gemeinsamen Sitzungen mit der Ärztin, der Schulleitung und der IV und in Absprache mit der SWICA. Die positive Langzeitwirkung bestätigt mir, dass es richtig war, Frau L. diese Zeit zu geben und somit einen Rückfall zu verhindern.

Jacqueline Thormann, Case Managerin
PHBern, Institut für Weiterbildung

Näheres zum Case Management erfahren Sie auf dem Merkblatt für Lehrkräfte der Volksschule zum Thema: Arbeitsunfähigkeit als Folge einer Krankheit oder eines Unfalles. Herunterladen via Internet:

- www.erz.be.ch 2) Kindergarten & Volksschule 3) Anstellung Lehrkräfte 4) Merkblätter
- Informationen zum Case Management des Instituts für Weiterbildung der PHBern: www.phbern.ch/weiterbildung/beratung, eric.lobsigier@phbern.ch, Telefon 031 309 27 49

Ansprechpersonen Berufliche Vorsorge BLVK



Ihre Ansprechperson finden Sie unter dem Anfangsbuchstaben Ihres Familiennamens und/oder unter dem genannten Fachgebiet / Bitte konsultieren Sie www.blvk.ch

Öffnungszeiten und
telefonische Auskünfte

Montag bis Freitag (ohne Feiertage)
08.30–11.30 Uhr und 14.00–16.30 Uhr

Für individuelle Beratungstermine
rufen Sie uns bitte vorher an

Gruppe Aktive

A	verena.stodola@blvk.ch Tel. 031 930 83 85
B, C, D Angeschlossene Institutionen	barbara.scheuner@blvk.ch Tel. 031 930 83 89
E, F	nathalie.simon@blvk.ch Tel. 031 930 83 62
G, H, I Angeschlossene Institutionen	antigona.berisha@blvk.ch Tel. 031 930 83 82
J, K, L, Mer Scheidungen	heinz.huegeli@blvk.ch Tel. 031 930 83 52
Mes, N, O, P, Q, R	anita.schmutz@blvk.ch Tel. 031 930 83 66
S	monika.bruegger@blvk.ch Tel. 031 930 83 86
T, U, V, W, X, Y, Z Scheidungen	guido.muehlemann@blvk.ch Tel. 031 930 83 65

Vorbezüge WEF / Hypotheken

ernst.haerberli@blvk.ch
Tel. 031 930 83 22

Gruppe Renten

Pensionierung A – D	fabienne.kobi@blvk.ch Tel. 031 930 83 73
Pensionierung E, F Invalidität A – I	andrea.kraeuchi@blvk.ch Tel. 031 930 83 72
Pensionierung G – I Invalidität J – R	ursula.geissbuehler@blvk.ch Tel. 031 930 83 61
Pensionierung J – N Invalidität S – Z	tanja.spycher@blvk.ch Tel. 031 930 83 78
Pensionierung O – T, Z	myngoc.sieng@blvk.ch Tel. 031 930 83 67
Pensionierung U – Y Kinderrenten	karin.hunziker@blvk.ch Tel. 031 930 83 58
Administration	ursula.hegg@blvk.ch Tel. 031 930 83 53