Zeitschrift: Schweizer Heimwesen : Fachblatt VSA
Herausgeber: Verein für Schweizerisches Heimwesen
Band: 60 (1989)
Heft: 2

Artikel: Wie Pensionskassen gesetzlichen Spielraum ausschöpfen können
Autor: Stürm, Peter
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-811089

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 15.12.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Wie Pensionskassen gesetzlichen Spielraum ausschöpfen können

Von lic. iur. Peter Stürm, Geschäftsführer der Pensionskasse für Spital-, Heim- und Pflegepersonal SHP, Zürich

In gewisser Weise kann von unserer *beruflichen Altersvorsorge* tatsächlich als einem Kuriosum gesprochen werden. Wohl selten in der Schweizer Geschichte sind die Eidgenossen praktisch einhellig derselben Meinung gewesen; in diesem Punkt waren sie es. Die Vorstellung, ein hohes Alter zu erreichen und sich dabei keine Sorgen über den Lebensunterhalt machen zu müssen, hat denn auch sicher bis heute an Reiz nichts eingebüsst. Teilweise nicht ganz unbegründet, scheint jedoch vielen der Weg zu diesem süssen Nichtstun in späten Jahren etwas gar steinig. Trotzdem. Die berufliche Altersvorsorge verdient durchaus in einem etwas freundlicheren Licht angeschaut zu werden. Der Gesetzgeber hat den Pensionskassen erheblichen Spielraum bei der Ausgestaltung ihrer Reglemente eingeräumt. Und es gibt Pensionskassen, die diesen Spielraum für Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschickt zu nutzen verstehen.

Es betrifft immer zwei . . .

Zum einen nämlich den Arbeitgeber, zum andern den Arbeitnehmer. Beide Parteien haben gegenüber den Pensionskassen sehr ähnliche Interessen, wenn auch die Gewichte etwas unterschiedlich liegen mögen. Vereinfacht kann man von sieben Problemkreisen sprechen (vergleiche Kästchen), zu welchen beide Parteien von einer Pensionskasse vorteilhafte Lösungsvorschläge erwarten.

. . . die Firma . . .

Der Arbeitgeber beispielsweise wünscht eine *einfache administrative Abwicklung,* damit Austritte von bisherigen Mitarbeitern oder Neueintritte *rasch* und *unkompliziert* geregelt werden können. Im weiteren setzt er auf *Flexibilität* von seiten der Pensionskasse, die wenn notwendig echte, *individuell abgestimmte Lösungen* für jeden einzelnen Versicherten möglich macht. Die Leistungen der Pensionskassen gegenüber seinen Arbeitnehmern müssen vorzüglich sein, die Rendite angemessen; denn Mitarbeiter legen auf diesen Punkt verständlicherweise grosses Gewicht. Nicht zuletzt spielt auch die Überlegung mit hinein, dass eine weniger gute Pensionskasse nicht zwingendermassen weniger kostet. Da es doch ansehnliche Summen sind, die von Arbeitgeberseite in die Pensionskassen fliessen, ist es sicherlich richtig, das Kosten-/Leistungsverhältnis kritisch unter die Lupe zu nehmen.

. . . und ihre Mitarbeiter

Aber auch der Arbeitnehmer hat begründete Interessen, die er von seinem Arbeitgeber und seiner Pensionskasse gewahrt haben will. Das wohl inzwischen bekannteste und umstrittenste ist die volle *Freizügigkeit bei einem Stellenwechsel.* Genauso wichtig sind ihm aber vorzügliche Versicherungs- und Altersleistungen, die Absicherung im Falle eines Arbeitsunterbruchs, eine angemessene Rendite auf seinem angesparten Altersguthaben oder Flexibilität, was seine Pensionierung anbetrifft. So schätzen Arbeitnehmer, wenn sie im Rahmen eines gegebenen Spielraums früher als üblich ihre Berufstätigkeit aufgeben können oder die Möglichkeit haben, einen Teil ihres Altersguthabens in bar anstelle einer Pension zu beziehen.

Die Kundenwünsche sind den Pensionskassen seit je her bekannt. Sie sahen sich also vor die Aufgabe gestellt, Lösungsvorschläge zu erarbeiten, die den skizzierten Problemkreisen effizient und für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer vorteilhaft beikommen. Dass dabei sehr unterschiedliche Lösungen herausgekommen sind und den Bedürfnissen der beiden Hauptbetroffenen nicht in allen Fällen Genüge getan wird, ist allgemein bekannt und nicht selten Zündstoff für hitzige Debatten.

Die Puzzlesteine zu einer überzeugenden Lösung

Diese Vielzahl von Bedürfnissen abzudecken ist dabei im Rahmen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) durchaus möglich. Die SHP Pensionskasse für *Spital-, Heim- und Pflegepersonal* beispielsweise stellt mit ihren Kollektivversicherten seit vielen Jahren individuell geschnürte Lösungspakete zusammen, die den vorgehend umrissenen Erwartungen vollumfänglich Rechnung tragen.

Administration im Taschenformat

Das gesetzliche Obligatorium der beruflichen Vorsorge zieht bei den Arbeitgebern gezwungenermassen administrative Mehrarbeit nach sich. Um diesen Mehraufwand so gering wie möglich zu halten, sollte eine Pensionskasse ihren Mitgliedern die administrativen Formalitäten so weit wie möglich erleichtern. Eine Beitrittserklärung muss aus verständlichen Gründen schriftlich erfolgen. Der Arbeitnehmer wird nämlich unter Vorbehalt der von ihm gemachten Angaben in eine Pensionskasse aufgenommen, und aus Beweisgründen müssen diese Angaben schriftlich belegt werden können. Allerdings ist es bei der SHP beispielsweise möglich, durch einen kurzen Telefonanruf neue Mitarbeiter anzumelden und die schriftliche Beitrittserklärung nachfolgen zu lassen. Austritte lassen sich bei dieser Pensionskasse generell telefonisch regeln, was bedeutet, dass schriftliche Austrittsmeldungen gänzlich wegfallen. Unbestritten liegt darin eine grosse Erleichterung für die Arbeitgeber.

Flexibilität bei den Beitragssätzen

Wo eine Vielzahl von Erwartungen unter einen Hut zu bringen sind, stellen sich bald einmal Schwierigkeiten ein. Mit dieser Tatsache sehen sich Arbeitgeber sehr schnell konfrontiert, wenn es gilt, für ihre Mitarbeiter einen beruflichen Vorsorgeplan einzurichten. Die recht starren Reglemente vieler Pensionskassen verunmöglichen nämlich allzuoft individuelle Lösungen. So bleibt Arbeitgebern vielfach nichts anderes übrig, als einen von den Mitarbeitern wenig goutierten Kompromiss einzugehen.

Dabei sind individuelle Lösungen durchaus möglich. Bei der Pensionskasse für Spital-, Heim- und Pflegepersonal beispielsweise, hat jeder Arbeitgeber die Möglichkeit, bei Abschluss eines *Kollektivvertrages* für jeden Mitarbeiter einen *individuellen Vorsorgeplan* einzurichten. Dies gilt von der Festsetzung der Beitragsleistung bis hin zur Altersleistung. Anstelle der nach Alter abgestuften Beitragssätze auf dem koordinierten Lohn, wie sie bei vielen Pensionskassen nach dem BVG zur Anwendung kommen, kann zum Beispiel ein gleichbleibender Prozentsatz festgelegt werden. So vereinbaren Partner von Kollektivverträgen mit der SHP in den meisten Fällen eine Risikoprämie von 1 bis 2 Prozent für die 17- bis 24jährigen und einen gleichbleibenden, das heisst nie anzupassenden Beitragssatz von 12 Prozent auf dem zwölffachen Monatslohn für alle über 25jährigen. Die Lohnabrechnung wird durch diesen Abrechnungsmodus für den Arbeitgeber massiv erleichtert, die Administration damit einfacher

«Aufwachsen ohne Eltern» vom Mittelalter bis zur Moderne

Ausstellung im Lichthof der Universität Zürich

(upz) Die Geschichte der Heimerziehung in der deutschsprachigen Schweiz ist Gegenstand der Ausstellung «Aufwachsen ohne Eltern», die im Lichthof der Universität Zürich durchgeführt worden ist. Die Ausstellung, die bis zum 3. Februar 1989 zu sehen war, ist das Resultat einer aussergewöhnlichen Lehrveranstaltung des Pädagogischen Instituts der Universität Zürich. Während eines Jahres erforschten Studierende und Dozenten die Umstände, unter denen Waisen und andere «elternlose» Kinder in der Schweiz aufwachsen.

«Aufwachsen ohne Eltern» ist als Ausstellung in mehrfacher Hinsicht von Interesse: Sie ist in Zusammenarbeit zwischen dem Pädagogischen Institut und dem Ausstellungsdienst der Universität Zürich entstanden und zeigt Bild- und Textdokumente, die bisher der Öffentlichkeit noch nie in Form einer Gesamtschau zugänglich waren. Sie offenbart deshalb nicht nur unbekannte und wichtige Aspekte aus der Geschichte des deutschschweizerischen Erziehungswesens, sondern gibt zugleich auch einen aufschlussreichen Einblick darüber, wie an unseren Universitätsinstituten aktuelle Forschungsarbeit betrieben wird. Zum andern behandelt die Ausstellung auch ein spannendes Thema, das bis jetzt nur in Ansätzen untersucht worden ist.

Die Ausstellung weist mit rund 220 Tafeln in der Gesamtlänge von 180 Metern einen beträchtlichen Umfang auf und ist in neun thematische Sektoren unterteilt. Der erste Sektor zeigt in einem Überblick, wie in der deutschen Schweiz vom Mittelalter bis in die Gegenwart Waisenkinder behandelt worden sind. Dabei wird ersichtlich, wie klar sich der Zeitgeist einer bestimmten Epoche auch am Umgang mit den schwächsten Mitgliedern der Gesellschaft niederschlägt. Die andern acht Teile der Ausstellung gehen auf spezifische Einzelthemen, wie etwa die Erziehung von Mädchen, die Behandlung jugendlicher Delinquenten und die wirtschaftliche Eingliederung der Jugendlichen ein oder bieten kritische Ansätze im Sinne eines Plädoyers für eine konstruktive Heimerziehung an. Zur Ausstellung wird im Spätsommer 1989 ein Buch erscheinen, das an Ort zum Subskriptionspreis bezogen werden kann.

und kostengünstiger. Den Arbeitnehmern wiederum bringt diese Abrechnungsart Klarheit darüber, wieviel sie für ihre berufliche Vorsorge aufwenden. Sehr oft nämlich entzieht sich ihnen heute diese Kenntnis.

Grundsätzlich jedoch können die Beitragssätze individuell festgelegt werden. So kann die Abrechnung auf dem koordinierten Lohn mit den entsprechenden Sätzen erfolgen, nach gleichbleibenden Sätzen wie oben näher ausgeführt, oder basierend auf einer angestrebten Altersleistung der einzelnen Mitarbeiter.

Flexibilität beim Zahlungsmodus

Finanziell attraktiv ist für Arbeitgeber sicherlich die Möglichkeit der nachschüssigen Zahlung der Pensionskassenbeiträge. So können sie bei der SHP beispielsweise zwischen monatlicher, vierteljährlicher, halbjährlicher oder gar jährlicher nachschüssiger Abrechnung wählen. Eine weitere Alternative bieten Akontozahlungen. Jeweils am Jahresende wird hierzu eine Schlussabrechnung erstellt.

Flexibilität bei Unterbruch der beruflichen Tätigkeit

Flexibilität wünschen sich Arbeitnehmer nicht nur bei der Festlegung der Altersleistung doer der Beitragssätze. In einer Zeit erhöhter Mobilität, eines neu auflebenden Entdeckungsfiebers oder der Dringlichkeit beruflicher Weiterbildung stellt sich sehr schnell die Frage, was für Auswirkungen eine Unterbrechung der beruflichen Tätigkeit nach sich zieht. Wird die berufliche Altersvorsorge dadurch in irgendeiner Weise tangiert? Vielfach sind Arbeitnehmer tatsächlich gezwungen, aus ihrer angestammten Pensionskasse auszutreten, wenn sie ihre berufliche Tätigkeit für längere Zeit unterbrechen. Fast immer ist dies der Fall, wenn sie sich dazu nicht beurlauben lassen können oder wollen und somit automatisch ein Stellenwechsel ausgelöst wird. Ein Sprachaufenthalt im Ausland, eine ausgedehnte Trekking-Reise durch ferne Kontinente oder der Besuch einer weiterbildenden Schule können daher teuer zu stehen kommen.

Sehen sich Arbeitnehmer vor eine solche Situation gestellt, so können sie bei der SHP beispielsweise ihre berufliche Tätigkeit *mehrmals bis zu zwei Jahren unterbrechen* und gleichwohl in der Pensionskasse verbleiben. Sie haben dabei die Möglichkeit, ihre Beiträge freiwillig einzubezahlen, sei dies während des Unterbruchs oder danach, und damit einer Kürzung ihrer Altersleistung entgegenzuwirken. Zieht es ein Arbeitnehmer vor, keine Nachzahlungen zu leisten und dafür eine etwas gekürzte Altersleistung zu beziehen, so steht ihm auch diese Möglichkeit offen.

Flexibilität bei der Pensionierung

Wie sich die Diskussion um eine Herabsetzung oder Erhöhung des beruflichen Rücktrittalters entwickeln wird, steht noch offen. Ohne Zweifel aber gibt es Arbeitnehmer, die ihre berufliche Tätigkeit gerne schon früher als üblich aufgeben möchten und durchaus bereit sind, dafür eine leichte Kürzung ihrer Pension zu akzeptieren. Versicherten der SHP ist dies möglich. Sie können bis zu fünf Jahren früher als die Regel in den Ruhestand treten.

Zudem haben sie die Möglichkeit, bei Aufgabe der Erwerbstätigkeit ihre Altersleistung ganz oder teilweise in bar anstelle einer Rente zu beziehen. Dies ist vor allem dann von Interesse, wenn während der Jahre der Berufstätigkeit mehr Gelder als einzig die ordentlichen Beiträge in die Pensionskasse einbezahlt wurden und der Versicherte, ohne seine Pension zu gefährden, über eine grössere Summe verfügen möchte.

Leistungen ohne wenn und aber

Zentrale Bedeutung kommt bei der beruflichen Vorsorge ohne Zweifel den versprochenen Versicherungsleistungen zu. Wenn die Leistungen bei Invalidität oder im Alter auch bei vielen Pensionskassen in etwa ähnlich sind, so ergeben sich beim Todesfall und vor allem beim Austritt erhebliche Unterschiede. Bezüglich der Todesfall-Versicherung können bei der SHP verheiratete Frauen oder ledige Frauen ab dem Zeitpunkt ihrer Eheschliessung die Mitversicherung einer Witwerrente verlangen. Nicht alle Pensionskassen nehmen in der Freizügigkeitsfrage von Pensionskassengeldern eine liberale Haltung ein. Darin liegt denn auch der Kern des Zwists um die volle Freizügigkeit begründet.

Freizügigkeit von Pensionskassengeldern – eine liberale Regelung zahlt sich aus

Volle Freizügigkeit, das heisst Mitnahme von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträgen im Falle eines Stellenwechsels, ist auch von Gesetzes wegen möglich und bringt Arbeitnehmern wie Arbeitgebern gleichermassen grosse Vorteile. Bei einer angespannten Arbeitsmarktlage wie sie zurzeit beispielsweise im Gesundheitsbereich sehr ausgeprägt vorhanden ist, verfügt ein Arbeitgeber mit Sicherheit über ein gewichtiges Argument, wenn es seinen potientiellen Mitarbeitern volle Freizügigkeit im Bereich der Pensionskassengelder anbietet. Eine solche Regelung verhindert zudem weitgehend, dass Mitarbeiter lediglich der oft zitierten «goldenen Fesseln» wegen in ihrem angestammten Betrieb verbleiben. Nicht zuletzt kann mit dem Einräumen der vollen Freizügigkeit von Arbeitgeberseite ein positives sozialpartnerschaftliches Signal ausgestrahlt werden; denn eine liberalere Regelung in diesem Punkt bringt dem Arbeitnehmer massive Vorteile.

Hier werden von seiten der SHP beispielsweise einem kollektivversicherten Arbeitnehmer zwei Alternativen offen gehalten, die einen Stellenwechsel ohne negative finanzielle Konsequenzen ermöglichen. Im ersten Fall kann er als Einzelmitglied in der SHP verbleiben. Seine Beiträge müssen nicht an eine andere Pensionskasse transferiert werden, und somit stellt sich auch das Freizügigkeits-Problem zu keinem Zeitpunkt. Der zweite Weg, die volle Mitnahme bei gezwungenem Wechsel der Pensioskasse, wird dem Mitarbeiter gewissermassen von Arbeitgeber und SHP gemeinsam geebnet. Die SHP bietet Arbeitgebern beim Abschluss eines Kollektivvertrages die Möglichkeit, ihren Arbeitnehmern volle Freizügigkeit im Bereich der beruflichen Vorsorge einzuräumen und empfiehlt nachdrücklich, gerade in einem überhitzten Arbeitsmarkt diese Option zu nutzen. Im Zusammenhang mit der Freizügigkeit wird der Schwarze Peter noch sehr oft den Arbeitgebern zugeschoben. Hier darf allerdings nicht übersehen werden, dass viele Arbeitgeber ihren Mitarbeitern keine volle Freizügigkeit einräumen können, selbst wenn sie wollten, weil das Reglement ihrer Pensionskasse ihnen diese Option verweigert.

Längerfristig wird sich wegen des zunehmenden und durchaus verständlichen Drucks von Arbeitnehmerseite her bei allen Vorsorgeeinrichtungen mit Bestimmtheit eine liberalere Regelung finden müssen.

Rendite ohne Fragezeichen

Zunehmend ist in jüngster Zeit auch die *Investitionspolitik* der Pensionskassen unter Beschuss geraten. Der empfindlich überhitzte Immobilienmarkt in der Schweiz wird nicht zuletzt als Folge des starken Engagements der vielen Pensionskassen gesehen. Die Konsequenzen in Form eines stetig steigenden Mietzinsniveaus finden bei den Arbeitnehmern doppeltes Missfallen, wird doch mit ihren Geldern zu ihren Lasten investiert. In diesem Punkt verfolgt die SHP seit Jahren eine im Interesse ihrer Mitglieder liegende Anlagepolitik. Der Nutzen an ihrer Kasse soll sich auch in anderer Form als einzig einer hohen Rendite zeigen. So können SHP-Mitglieder beispielsweise ihre Altersleistungen für den Erwerb von Wohneigentum zum Eigenbedarf oder zum Aufschub der Amortisation von darauf lastenden Hypothekardarlehen verpfänden lassen. Von der erwirtschafteten Rendite ziehen sie durch den Bezug erhöhter Renten einen direkten Nutzen.

Offen informieren schafft Vertrauen

Eine restriktive Informationspolitik sowie unverständliche, komplizierte Reglemente sind wenig dazu angetan, bei den Versicherten ein gutes Gefühl und damit Vertrauen zu wecken. In einer so zentralen Angelegenheit wie der zweiten Säule, die praktisch alle im Arbeitsleben stehenden Bürger und Bürgerinnen betrifft, ist gegenseitiges Vertauen von höchster Wichtigkeit. Offenheit, Auskunftsbereitschaft bei Fragen im Zusammenhang mit der beruflichen Vorsorge und regelmässige Abgabe von Informationen an die Mitglieder sollten zur selbstverständlichen Visitenkarte jeder Pensionskasse werden. Auch hier gibt es zeitweilig auftauchenden Meldungen in der Presse zufolge noch einiges zu tun. Offenbar ist noch nicht ins Bewusstsein aller Pensionskassen durchgedrungen, dass sie als Treuhänder der anvertrauten Gelder ihren Vertragspartnern ein kooperatives Zusammenwirken schuldig sind.

Anforderungen an eine Pensionskasse

- ☐ Geringer administrativer Aufwand im gegenseitigen Umgang
- ☐ Flexibilität gegenüber Arbeitgebern
- ☐ Flexibilität gegenüber Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen
- ☐ Ausgezeichnete Versicherungs- und Altersleistungen
- ☐ Volle Freizügigkeit von Pensionskassengeldern bei Stellenwechsel
- ☐ Anlagepolitik im Interesse der Pensionskassenmitglieder
- ☐ Offene Informationspolitik

Voranzeige

Pro Senectute Kanton Zürich bietet am **30. und 31. Oktober 1989 im Kongresshaus Zürich eine INFORMATIONSTAGUNG an mit dem Titel «DER VERWIRRTE ALTE MENSCH».**

Es sollen das Krankheitsbild und mögliche Hilfen, insbesondere bei seniler Demenz, aufgezeigt werden.

Neben Herrn Dr. med. Albert Wettstein, Stadtarzt Zürich; Herrn Dr. med. Paolo Six, Waidspital Zürich; Herrn Dr. med. A. Ehrlanger, Wetzikon, und Herrn Dr. med. E. Grond, D-Hagen, konnten weitere Fachpersönlichkeiten aus dem medizinischen und sozialen Bereich gewonnen werden.

Das Detailprogramm erscheint im Frühjahr 1989.