

Zeitschrift:	Mitteilungen / Vereinigung Schweizerischer Versicherungsmathematiker = Bulletin / Association des Actuaires Suisses = Bulletin / Association of Swiss Actuaries
Herausgeber:	Vereinigung Schweizerischer Versicherungsmathematiker
Band:	65 (1965)
Artikel:	Versicherungstechnische Überlegungen zum Problem der Freizügigkeit in der kollektiven Personalvorsorge
Autor:	Frischknecht, Markus
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-550947

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: 24.01.2026

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

B

Wissenschaftliche Mitteilungen

Versicherungstechnische Überlegungen zum Problem der Freizügigkeit in der kollektiven Personalvorsorge

Von Markus Frischknecht, Zürich

Nach einem Vortrag, gehalten anlässlich einer Tagung der Arbeitsgruppe
«Personalversicherung», vom 16. März 1965 in Zürich

Zusammenfassung

Es wird gezeigt, dass eine Austrittsabfindung, welche nebst den einbezahlten Arbeitnehmerbeiträgen einen mit den zurückgelegten Dienstjahren ansteigenden prozentualen Anteil an den Arbeitgeberbeiträgen enthält, sich mit dem versicherungstechnischen Deckungskapital im Zeitpunkt des Austrittes verträgt.

I. Vorbemerkungen

Wenn vom Problem der Freizügigkeit gesprochen wird, wird gerne hervorgehoben, dass dieses vor allem ökonomischer Natur ist und daher in erster Linie von der ökonomischen Seite her zu diskutieren ist. Eine solche Feststellung schliesst aber nicht aus, dass nicht auch einige versicherungstechnische Überlegungen in diesem Zusammenhang ange stellt werden können, denn der Versicherungsmathematiker wird wohl bei Versuchen zur Lösung des Problems nicht ganz abseits stehen können. Solchen Überlegungen seien die zu Grunde liegenden technischen Vorgänge bei autonomen Pensionskassen vorangestellt:

Der Züger Z entlastet bei seinem Austritt aus der Pensionskasse A deren Bilanz um das auf ihn entfallende versicherungstechnische Deckungskapital V^A ; er erhält anderseits zu Lasten des Vermögens der Kasse A die Austrittsabfindung X . Nach seinem Übertritt in die Pensionskasse B belastet er deren Bilanz um das für ihn neu entstehende Deckungskapital V^B und erhöht das Vermögen der Kasse B um das allenfalls einbezahlte Eintrittsgeld Y .

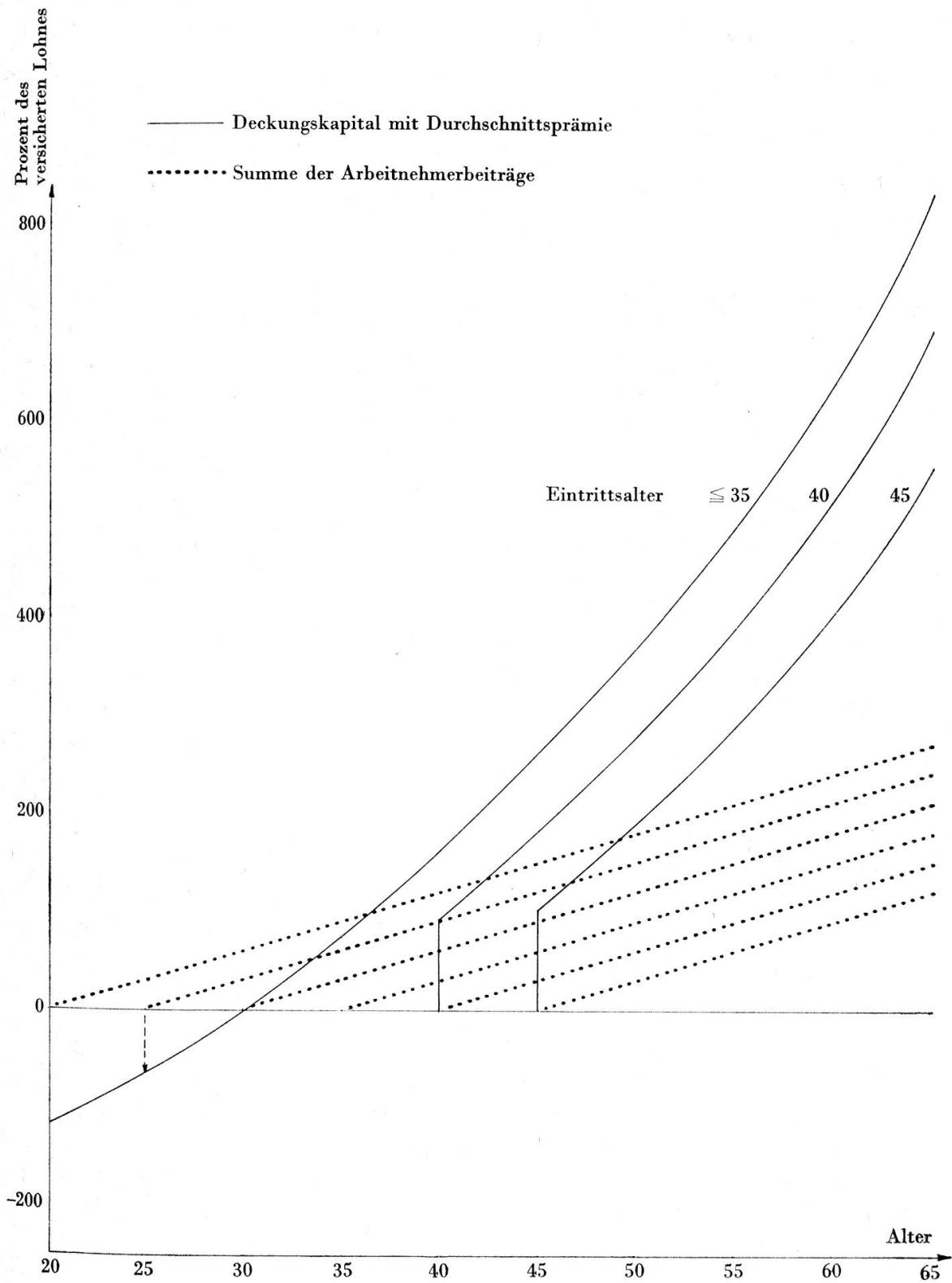
Ein Idealfall – im Sinne der Freizügigkeit – würde dann vorliegen, wenn V^A , X , Y und V^B identisch wären. Dann wären die technischen Voraussetzungen vorhanden, um dem Züger die ungeschmälerte Fortsetzung seiner ersten Versicherung zu den ursprünglichen Bedingungen zu bieten, ohne die finanzielle Lage weder der Kasse A noch der Kasse B zu verändern. Ein solcher Idealfall wird sich jedoch kaum einstellen, denn er setzt – abgesehen von der Mitgabe des vollen Deckungskapitals – bei den beiden Kassen Übereinstimmung hinsichtlich der technischen Grundlagen und des Finanzierungsverfahrens voraus, wie auch die Gleichwertigkeit der Versicherungsleistungen.

II. Deckungskapital einer Modellkasse

Für die weiteren Betrachtungen soll das Modell einer Pensionskasse dienen, welche Alters- und Invalidenrenten von 60%, Witwenrenten von 40% und Waisenrenten von 6 % des versicherten Lohnes vorsieht; für Eintritte nach dem Alter 35 werden die Leistungen pro Altersjahr um 1/30 ihres vollen Betrages gekürzt. Die Finanzierung erfolgt mit einer Durchschnittsprämie von 16 Lohnprozenten, wovon 10% auf den Arbeitgeber und 6% auf den Arbeitnehmer entfallen. Der Einfachheit halber werden gleichbleibende Besoldungen angenommen. Unter Zugrundelegung der Rechnungsgrundlagen VZ 1960, 3½% ergeben sich für verheiratete Männer die in der Graphik 1 wiedergegebenen Kurven für den Verlauf des prospektiv berechneten Deckungskapitals. Es resultiert naturgemäß für alle Eintrittsalter bis 35 die gleiche Kurve, während die Verläufe für die höheren Eintrittsalter entsprechend den gekürzten Leistungen etwas tiefer liegen, wie dies für die Eintrittsalter 40 und 45 angedeutet ist.

Die Graphik zeigt im übrigen das wohlbekannte Bild eines anfänglich – hier bis zum Alter 30 – negativ verlaufenden Deckungskapitals. Dies bedeutet, dass ein Austritt vor dem Alter von 30 Jahren in der versicherungstechnischen Bilanz der Kasse eine Zunahme des Deckungskapitals bewirkt und damit einen *Austrittsverlust* entstehen lässt. Wird eine Austrittsabfindung gewährt, etwa die vom Arbeitnehmer geleisteten Beiträge, wie dies in Graphik 1 ebenfalls angedeutet ist, so wird gleichzeitig die Aktivseite der Kassenbilanz reduziert und der technische Austrittsverlust noch um die ausbezahlte Abfindung erhöht. *Austrittsgewinne* können auf Grund dieser Darstellung offensichtlich

Graphik 1



nur entstehen, wenn das Deckungskapital im Zeitpunkt des Austrittes positiv ist und ausserdem die Austrittsabfindung übersteigt. In der betrachteten Modellkasse ist dies beispielsweise für einen im Alter 20 eingetretenen Versicherten erst vom Alter 37 an der Fall.

Daraus kann gefolgert werden, dass Austrittsgewinne im Sinne der angestellten Betrachtungen vornehmlich erst in den Alterszonen eintreten, in denen die Austritte relativ nicht mehr sehr häufig sind, während die meisten Austritte – nämlich in jüngeren Jahren – Verluste zur Folge haben. Im Lichte dieser Feststellung müsste darum eigentlich eine Tendenz auf Erhöhung der Austrittsabfindungen als für die Kassen gefahrbringend bezeichnet und vom technischen Standpunkt aus abgelehnt werden.

Von der praktischen Seite her betrachtet, wird jedoch eine solche Darstellungsweise bald berechtigte Zweifel erwecken. Insbesondere wird die Auslegung, wonach z. B. ein Versicherter, der als 20jähriger mit einer anrechenbaren Besoldung von 10000 Franken in eine Kasse eingetreten ist, hier während 5 Jahren zusammen mit seinem Arbeitgeber insgesamt 8000 Franken an Beiträgen einzahlt hat (ohne Zinsen) bei seinem Austritt aus der Kasse dieser einen technischen Verlust von über 6000 Franken bringen soll (vergl. Graphik 1), kaum auf grosses Verständnis stossen. Der Grund für das Auseinanderklaffen zwischen Theorie und Praxis liegt offensichtlich darin, dass bei der alleinigen Betrachtung des negativen Deckungskapitals beim Austritt ausser acht gelassen wird, dass seinerzeit beim Eintritt in die Kasse ein erhebliches negatives Eintrittsdeckungskapital entstanden ist (Fr. 12000 im gewählten Beispiel), d.h. die Kasse hat einen gleichhohen Eintrittsgewinn erzielt. Der «Austrittsverlust» ist somit augenscheinlich nichts anderes als ein nachträglicher teilweiser Verzicht auf den ursprünglichen Eintrittsgewinn, so dass der Kasse effektiv die Differenz zwischen den beiden negativen Deckungskapitalien beim Eintritt und beim Austritt, d. h. 6000 Franken im gewählten Beispiel verbleibt, aus der sie die Austrittsabfindung bestreiten kann.

Technisch wäre allerdings eine derartige einfache Differenzbildung zwischen den beiden erwähnten Deckungskapitalien nicht befriedigend, denn sie trägt der effektiven Verzinsung der Beiträge und dem getragenen Risiko nur unvollkommen Rechnung; dies wird erst durch das *retrospektive Deckungskapital* erreicht. Die Verläufe des retrospektiven Deckungskapitals berücksichtigen somit die technischen wie auch die

praktischen Gegebenheiten und könnten daher einen begründeten Anhaltspunkt für die Bemessung der Austrittsabfindung abgeben.

Die obige Betrachtungsweise geht nun aber einseitig davon aus, dass die Durchschnittsprämie (16% im angenommenen Modell) individuell der Finanzierung der Versicherung jedes einzelnen Kassenmitgliedes dienen soll, obschon eigentlich damit für jung eintretende Versicherte zu viel und für die älteren zu wenig aufgewendet wird. Es ist aber auch eine andere Betrachtungsweise denkbar, wonach nämlich die Festlegung einer einheitlichen Durchschnittsprämie für alle Versicherten lediglich ein Notbehelf ist, der vor allem der Vereinfachung in den Beitragsabrechnungen dient und ausserdem auch die Erstellung der versicherungstechnischen Bilanz erleichtert, wohingegen aber eigentlich ein Arbeitgeber zusammen mit jedem seiner Arbeitnehmer für die im Einzelfall effektiv notwendigen Versicherungskosten aufkommen, d. h. die individuell berechneten Prämien bezahlen möchte. Im Modell betragen beispielsweise diese individuellen Prämien 12½% für den 25jährigen, 20% für den 35jährigen und 24% für den 45jährigen Neueintritt.

Entsprechend den individuellen Prämien ergeben sich *individuelle Deckungskapitalverläufe*, die von Eintrittsalter zu Eintrittsalter verschieden sind. Auch diese tragen sowohl den Anforderungen der Technik wie der Praxis Rechnung und können daher ihrerseits ebenfalls als Anhaltspunkt für die Ansetzung der Austrittsabfindungen gelten.

Es soll hier nicht entschieden werden, welches der beiden Deckungskapitalien (retrospektiv mit Durchschnittsprämie oder individuell) in den Vordergrund zu stellen ist. Wesentlich ist jedoch die Tatsache, dass beide Berechnungsarten stets zu einem positiven Deckungskapital führen, so dass die Kasse in jedem Austrittsfall technisch die Mittel hat, eine Austrittsabfindung auszuzahlen. Mit dieser Feststellung soll aber nicht bestritten werden, dass bei den üblichen Bilanzierungen mit dem prospektiven Deckungskapital auf Grund der Durchschnittsprämie, Austritte in der Zone der negativen Deckungskapitalien die versicherungstechnische Bilanz verschlechtern. Wenn darob einer Kasse Schwierigkeiten entstehen sollten, so liegt die eigentliche Ursache hiefür nicht bei den Austritten, sondern darin, dass die Durchschnittsprämie für die Finanzierung der in der Kasse verbleibenden Versicherten nicht ausreicht und in diesem Sinne eben keine Durchschnittsprämie mehr ist.

In der Graphik 2 sind die beiden besprochenen Deckungskapitalverläufe je für die Eintrittsalter 25, 35 und 45 dargestellt; die zwischen

den Verläufen sukzessive entstehenden Abstände entsprechen – in der Vertikalen gemessen – dem versicherungstechnischen Endwert der Differenz zwischen den individuellen Prämien und der Durchschnittsprämie von 16 Lohnprozenten.

Um das Bild zu vervollständigen, wären noch diese Deckungskapitalverläufe mit den Summen der Arbeitnehmerbeiträge gemäss Graphik 1 zu vergleichen. Der bei einem solchen Vergleich sich herausstellende Unterschied stellt den verbleibenden eigentlichen technischen Austrittsgewinn dar, wenn die Arbeitnehmerbeiträge als Austrittsabfindung ausbezahlt werden; er entspricht – wie man leicht einsieht – wenigstens anfänglich grosso modo den bis zum Austritt für den Züger bezahlten Arbeitgeberbeiträgen, die nach bisheriger Usanz meist stillschweigend in der Kasse verbleiben.

III. Bemessung der Austrittsabfindungen

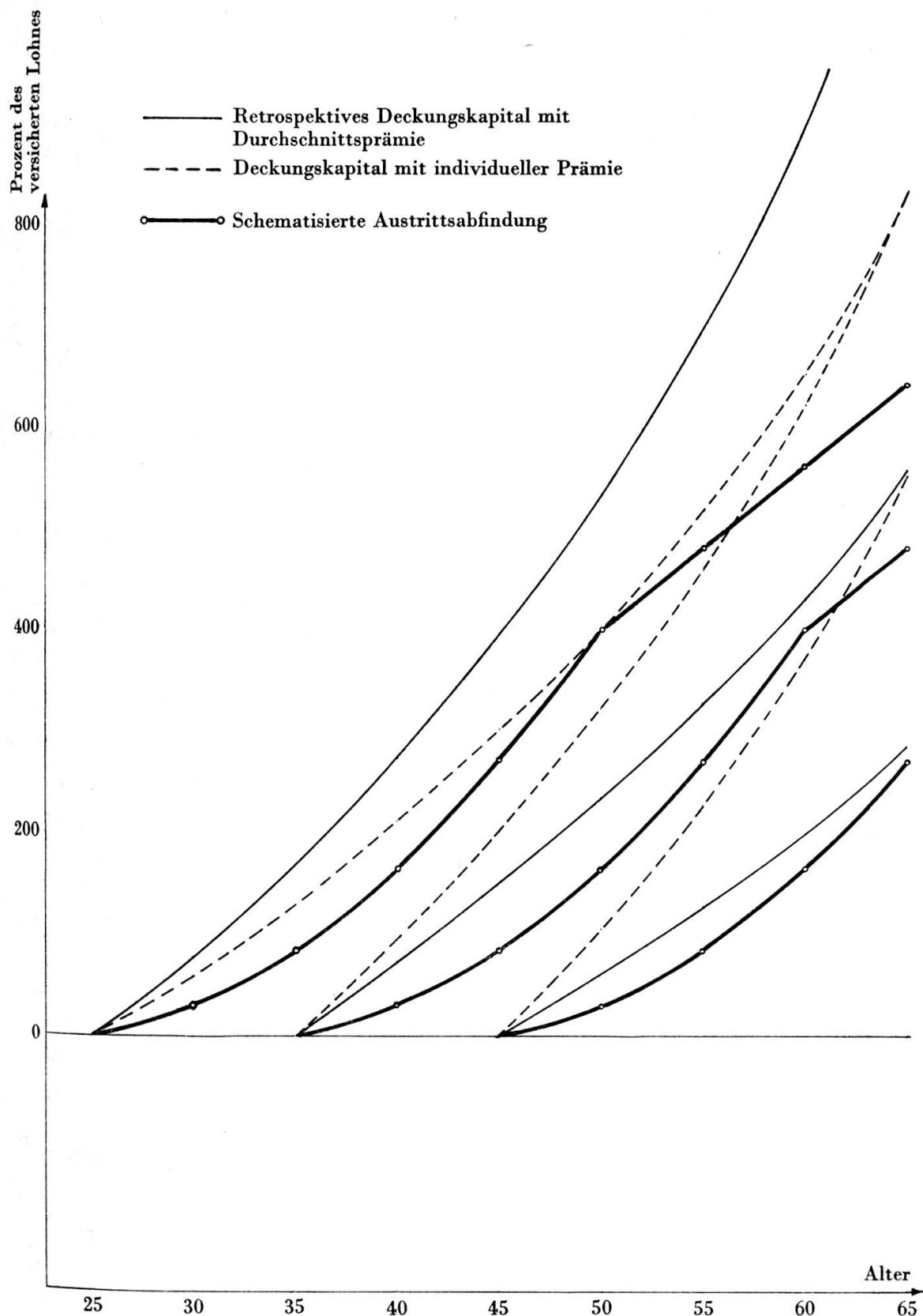
Im allgemeinen wird erwartet, dass im Zuge der Bestrebungen zur Erleichterung der Freizügigkeit, die Austrittsabfindung nebst den Arbeitnehmerbeiträgen auch einen Teil oder die gesamten Arbeitgeberbeiträge enthalten sollte. Hiebei wird vielfach an eine Skala gedacht, die einen nach Dienstjahren abgestuften Teil der bis zum Austritt bezahlten Arbeitgeberbeiträge enthält. Eine denkbare Skala wäre z.B. die folgende:

Zurückgelegte Dienstjahre	Anteil an den bezahlten Arbeitgeberbeiträgen
bis 5	0
6	5 %
7	10 %
:	:
24	95 %
25 und mehr	100 %

Bei der betrachteten Modellkasse würde dies zur nachstehenden Gesamtabfindung aus Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträgen führen:

Zurückgelegte Dienstjahre	Abfindung in % des versicherten Lohnes
5	30
10	85
15	165
20	270
25	400
30	480
35	560
40	640

Graphik 2



Die so berechneten Abfindungen sind in der Graphik 2 ebenfalls eingetragen; man sieht daraus, dass sie in einem annehmbaren Verhältnis zu den beiden Deckungskapitalien stehen, im allgemeinen liegen sie etwas unter dem niedrigeren der beiden Deckungskapitalverläufe.

Im obenstehenden Beispiel und in der Graphik 2 sind lediglich die wiederkehrenden Beiträge berücksichtigt; viele Kassen sehen jedoch für Versicherte, die beim Eintritt ein bestimmtes Grenzalter überschritten haben, die Leistung von Eintrittsgeldern vor. Solche Eintrittsgelder können ohne Schwierigkeiten in gleicher Weise wie die wiederkehrenden Beiträge in die Austrittsabfindung eingeschlossen werden. In der Graphik 3 sind z.B. die Verhältnisse für den Fall dargestellt, dass für Eintritte im Alter von mehr als 30 Jahren ein Eintrittsgeld in der Höhe des prospektiv mit der Durchschnittsprämie berechneten Deckungskapitals erhoben wird, das zu 6/16 vom Versicherten und zu 10/16 vom Arbeitgeber zu übernehmen ist und beim Austritt nach der oben aufgeführten Skala in die Austrittsabfindung eingerechnet wird.

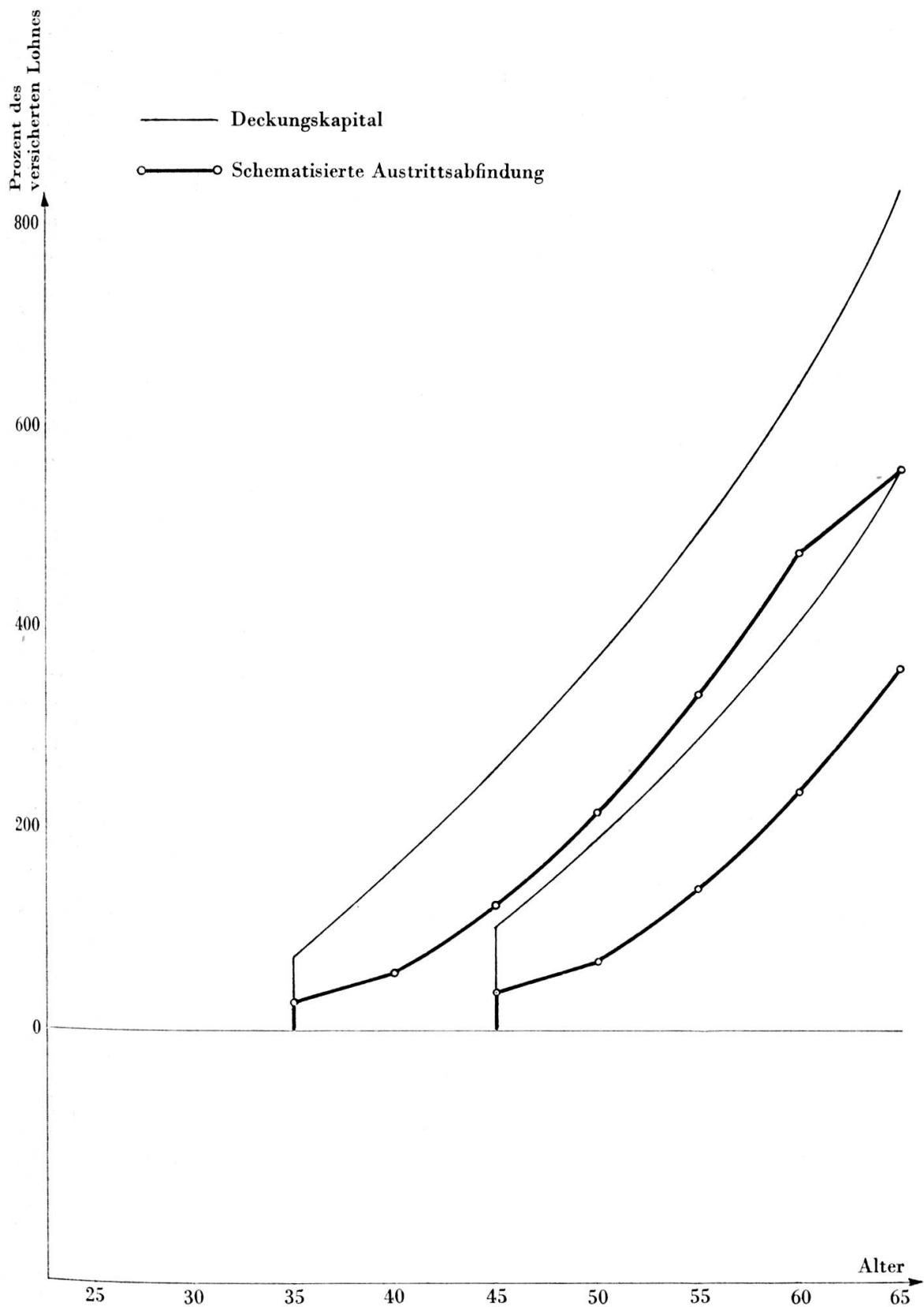
(In diesem Spezialfalle ergeben sich bekanntlich nach allen drei in Abschnitt II betrachteten Berechnungsmethoden dieselben Deckungskapitalverläufe).

Zu bemerken wäre noch, dass die oben angeführte Skala keinesfalls die alleinige Möglichkeit darstellt, insbesondere soll sie nicht als Präjudiz dafür gelten, nach wieviel Dienstjahren die Gewährung von Arbeitgeberbeiträgen einsetzen soll. Es ist daher denkbar, dass von Anfang an mehr als nur die blosen Arbeitnehmerbeiträge gewährt werden, oder aber auch, dass der Zuschlag zu den Arbeitnehmerbeiträgen erst später – z.B. erst nach 10 Jahren – beginnt.

IV. Verwendung der Austrittsabfindungen

Nach verbreiteter Ansicht sollen die Austrittsabfindungen zur Weiterführung der beim ersten Arbeitgeber begonnenen Vorsorge verwendet werden; hiefür steht in erster Linie der bisher schon bei vielen Kassen mögliche Einkauf offen. Je nach Alter des Zügers ergeben sich ganz verschiedene Verhältnisse bei solchen Einkäufen, die nachstehend angedeutet sind. Dabei wird der Einfachheit halber angenommen, dass das in Ziffer II beschriebene Modell auch für die Kasse gilt, in welche der Züger übertritt.

Graphik 3



Hat der Züger etwa das 30. Altersjahr überschritten, so wird er wahrscheinlich bei der neuen Kasse ein statutarisches Eintrittsgeld bezahlen müssen, zu dessen Finanzierung ihm die Austrittsabfindung dienen wird. Eventuell wird ein Teil frei bleiben, den er zum Einkauf von Altersjahren, d.h. zur Erhöhung der Leistungen, verwenden kann, sofern er schon über 35jährig ist. (Die über 35jährigen Eintritte haben im gewählten Kassenmodell gekürzte Leistungen). Bei Kassen, welche die Versicherungsleistungen nach zurückgelegten Versicherungsjahren abstufen, können auch Versicherungsjahre eingekauft werden. Bei der Berechnung von solchen Einkäufen spielen naturgemäß die von der Kasse verwendeten Rechnungsgrundlagen eine Rolle, so dass der Einkauf in dieser Hinsicht von Zufälligkeiten abhängig ist. Die Auswirkung von Grundlagendifferenzen sollte aber nicht überschätzt werden, denn sie wird wohl gegenüber den übrigen Imponderabilien, mit welchen ein Stellenwechsel stets verbunden ist, verblassen.

Offen bleibt daneben aber die Frage, wieweit eine Austrittsabfindung, welche Beiträge des früheren Arbeitgebers enthält, nur zu Gunsten des Zügers verwendet werden darf, oder wieweit sie der neue Arbeitgeber zur teilweisen Deckung auch seines Anteils an der Einkaufssumme verwenden kann.

Im Fall eines jüngeren Zügers nun, wird die neue Kasse wahrscheinlich kein Eintrittsgeld erheben; beim hier betrachteten Kassenmodell wird auch kein Einkauf von Altersjahren möglich sein, da ohnehin die vollen Leistungen versichert sind. Eventuell kann eine Wartezeit überbrückt oder abgekürzt werden, oder sonstwie Dienstjahre eingekauft werden, wenn die Kassenleistungen in dieser Richtung abgestuft sind. Erfahrungsgemäß erfordern jedoch derartige Einkäufe nur geringe Mittel, da die kostspieligste Komponente, die Altersrente, in der Regel nicht erhöht wird. Dem jungen Züger bringt somit die mitgegebene und in die neue Kasse eingelegte Austrittsabfindung keinen oder höchstens einen bescheidenen direkten Nutzen. Jedoch hat er insofern einen indirekten Nutzen, als bei einem generellen Zwang zur Einlage der Austrittsabfindungen durch alle Züger, der Kasse mehr Mittel zufließen, so dass eine allgemeine Erhöhung der Leistungen oder eine Senkung der ordentlichen Beiträge erfolgen könnte.

V. Sonderfälle

Es sind Kassen denkbar, bei denen der Arbeitgeber seine Beiträge einmalig beim Eintritt des versicherten Arbeitnehmers in die Kasse leistet, oder bei denen umgekehrt die Arbeitgeberbeiträge erst beim Eintritt des Versicherungsfalles einmalig oder in Form von Umlagebeiträgen fällig werden. Im ersten Fall dürfte dem Arbeitgeber kaum zugesummt werden, im Austrittsfall die vorausbezahlten Beiträge preiszugeben, während anderseits im zweiten Fall der Züger benachteiligt ist, da für ihn bis zu seinem Austritt noch keine Arbeitgeberbeiträge bezahlt worden sind. Es kann aber auch hier die Anlehnung an das Deckungskapital mit individuellem Beitrag gesucht und eine Skala, ähnlich wie unter Ziffer III beschrieben, aufgestellt werden. Jedoch ist zu beachten, dass im Falle der Leistung der Arbeitgeberbeiträge erst im Versicherungsfalle, die Kassenmittel die Auszahlung von so konstruierten periodischen Arbeitgeberbeiträgen ohne besondere Vorkehrungen nicht gestatten. Derart finanzierte Kassen müssen vielmehr die Austrittsabfindungen wie Versicherungsleistungen in die Versicherungskosten einrechnen.

VI. Gruppenversicherungen

Die hier am Modell einer autonomen Pensionskasse durchgeföhrten Überlegungen gelten ohne weiteres auch für Gruppenversicherungen, wobei jedoch insofern gewisse erleichternde Momente hinzukommen, als bei einem Austritt stets von der Versicherungsgesellschaft das individuelle Deckungskapital errechnet und ausbezahlt (oder gutgeschrieben) wird, so dass keine Unsicherheiten hinsichtlich des Verhältnisses zwischen der Austrittsabfindung und den vorhandenen Mitteln entstehen können. Im weiteren ergeben sich bei einem Übertritt von einer Gruppenversicherung in eine andere kaum Grundlagenprobleme, nachdem alle Versicherungsgesellschaften dieselben Tarife anwenden.

VII. Finanzielle Auswirkungen

Obschon sie nicht mehr eigentlich zum versicherungstechnischen Thema gehören würde, sei der Vollständigkeit halber auch noch die Frage der finanziellen Auswirkung einer verbesserten Freizügigkeit kurz gestreift, denn es wird öfters die Befürchtung ausgesprochen, es

würden durch die Gewährung von Arbeitgeberbeiträgen beim Austritt die Versicherungskosten erhöht, so dass die Kassen dementsprechend höhere Beiträge erheben müssten.

Auf die Gesamtheit aller Pensionskassen bezogen muss dies jedoch nicht unbedingt der Fall sein. Verfolgt man nämlich die heute verbreitete Usanz der Rückzahlung der Arbeitnehmerbeiträge zur freien Verwendung durch die Züger, so sieht man, dass bedeutende Mittel der Vorsorge entfremdet werden, dadurch dass die ausbezahlten Austrittsabfindungen oft nicht in die neue Kasse eingelegt werden.

Bei einem Freizügigkeitsverfahren hingegen, das generell keine Barauszahlungen, sondern nur noch Übertragungen an die neue Kasse vorsähe, würden solche vorzeitigen Substanzverluste vermieden, was automatisch Einsparungen bei den übrigen Beiträgen erlauben würde.

Anders wäre es aber möglicherweise bei einem gemischten System, etwa in der Form, dass jeder Züger wählen kann zwischen der bedingungslosen Auszahlung einer Abfindung, die nur seine eigenen Beiträge enthält und der Zurverfügungstellung einer Abfindung, die außer seinen eigenen Beiträgen auch solche des Arbeitgebers enthält, die er aber in die neue Kasse einlegen muss. Bei einer solchen Lösung würde ohne Zweifel die Gefahr einer Selektion bestehen, indem diejenigen Züger, die auch ohne Leistung irgendwelchen Eintrittsgeldes für die maximalen Kassenleistungen versichert werden, wohl meist die Barauszahlung ihrer Beiträge verlangen werden, während vor allem diejenigen, die mit einer Einkaufssumme ihre Leistungen bei der neuen Kasse verbessern können, auf die Abfindung mit den Arbeitgeberbeiträgen reflektieren werden. Eine solche Zwischenlösung könnte daher leicht in eine Mehrbelastung der Kassen ausmünden.

Vollends hätte eine noch weiter gehende Regelung, die in einer bedingungslosen Erhöhung der dem Züger mitgegebenen Austrittsabfindungen bestehen würde, eine gewisse Aushöhlung der Pensionskassen zur Folge, denn es würden wahrscheinlich zu einem schönen Teil einfach die höheren Abfindungen versilbert und damit noch mehr Mittel als dies heute schon der Fall ist, der Vorsorge entzogen.

Zusätzlich zu all diesen Überlegungen ist anzunehmen, dass bei jeder Verbesserung der Austrittsabfindungen mit einer gewissen Neuverteilung der Aufwendungen für die Personalvorsorge zu rechnen ist; in der Weise vor allem, dass Arbeitgeber, welche hauptsächlich junges Personal einstellen und es aber nach einiger Zeit wieder verlieren, finan-

ziell stärker belastet würden, während umgekehrt diejenigen Arbeitgeber, die vornehmlich Personal mit mehrjähriger Praxis rekrutieren, sich unter Umständen entlasten können, wenn sie einen Teil der vom Züger mitgebrachten Beiträge des ersten Arbeitnehmers für die Finanzierung ihres eigenen Anteiles an einer Einkaufssumme beanspruchen.

Es erhellt sich somit aus diesen wenigen Andeutungen, dass die schlussendlich sich ergebende finanzielle Auswirkung einer Verbesserung der Freizügigkeit nicht nur durch das Ausmass der von den Arbeitgebern zugestandenen materiellen Erhöhungen der Austrittsabfindungen, sondern sehr stark auch von der weiteren, durch die beiden Sozialpartner eingenommenen Haltung beeinflusst wird.

Résumé

Il est démontré qu'une indemnité en cas de départ qui comprend, en plus des cotisations versées par l'employé, une fraction des cotisations de l'employeur dont le pourcentage augmente progressivement avec les années de service, voisine avec la réserve mathématique au moment du départ.

Summary

It is shown that a lump sum settlement on termination of service including, besides the staff contributions paid, also a segment of the employer's contribution — such segment, expressed as percentage, increasing progressively with years of service rendered — is compatible with the actuarial valuation of insurance reserve at the time of termination.

Riassunto

Il presente lavoro dimostra che un'indennità di uscita comprendente, oltre i contributi pagati dal dipendente, una percentuale dei contributi pagati dal datore di lavoro, percentuale in aumento con gli anni di servizio trascorsi, si concilia con la riserva matematica esistente all'atto dell'uscita dal servizio.

