

Zeitschrift: Schweizer Spiegel
Herausgeber: Guggenbühl und Huber
Band: 42 (1966-1967)
Heft: 4

Rubrik: Das meinen Sie dazu. Pensionsansprüche und Stellenwechsel

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: 07.01.2026

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

Pensionsansprüche und Stellenwechsel

In der November-Nummer des Schweizer Spiegel stellte W. Sch. in B. fest, dass unsere begrüßenswerte Institution der betrieblichen Pensionskassen einen Stellenwechsel von einem gewissen Alter an gewaltig erschwere, weil dem Arbeitnehmer ein grosser Teil seiner Altersvorsorge verloren gehe. Dies sei eine auch volkswirtschaftlich unerwünschte Einschränkung der Freiheit des Arbeitsplatzes. Es sollte daher eine Freizügigkeitspolice allgemein eingeführt werden. Im Dezember hat dagegen ein Leser vor einer Gleichschaltung durch eine Neuordnung gewarnt, ein anderer den Abschluss von Freizügigkeitsverträgen durch Arbeitgeber derselben Branche angeregt. Es folgen weitere Antworten.

Red.

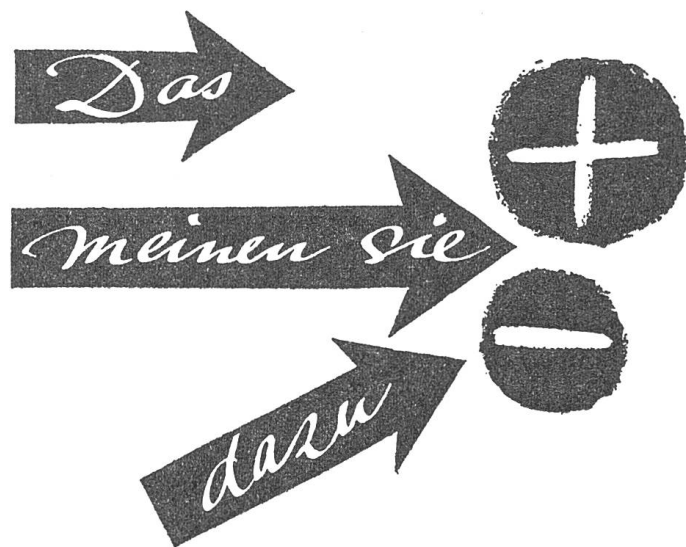
Die Freizügigkeitspolice

Der Vorstoß von W. Sch. in B. ist sicher aktuell. Die Vereinigung schweizerischer Lebensversicherungsgesellschaften schuf soeben in Zusammenarbeit mit dem eidgenössischen Versicherungsamt eine sogenannte «Freizügigkeitspolice».

Dem Arbeitnehmer wird beim Stellenwechsel bekanntgegeben, was ihm aus seinen eigenen Beiträgen und den vom Arbeitgeber freiwillig oder gemäß Fürsorgereglement abgetretenen Firmenbeiträgen als Summe zur Verfügung steht. Wenn aus irgendwelchen Gründen der neue Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht in seine Pensionskasse aufnehmen kann, wird die erwähnte Summe einem Pool überwiesen, dem die meisten schweizerischen Lebensversicherungsgesellschaften angehören. Dafür wird dem Arbeitnehmer eben die Freizügigkeitspolice abgegeben.

Für diese Police sind keine Prämien mehr zu entrichten. Andererseits findet aber auch vor der Pensionierung keine Barauszahlung statt. Die Leistung der Versicherung erfolgt im Prinzip nachdem der Versicherungsnehmer in den Ruhestand getreten ist: entweder als Kapitalabfindung oder als Altersrente. Es kann auch eine Kombination mit einer Invaliden-, Witwen- und Waisenrente gewählt werden. Ein Rückkauf (vorzeitige Rückzahlung) ist nur bei vollständiger Invalidität, Auswanderung oder zur Überweisung an eine neue Pensionskasse bei nochmaligem späterem Stellenwechsel möglich. Auch die Bezugsberechtigten können nach dem Abschluß der Freizügigkeitspolice nicht mehr geändert werden.

Diese strengen Bestimmungen sind deshalb nötig, weil die Erfahrung zeigt, daß eine largere Regelung manche Angestellte dazu führen kann, wegen eines momentanen großen Geldbedarfs, zum Beispiel für den Bau eines eigenen Hauses, eine Stelle, die sie an sich durchaus befriedigt, zu wechseln, nur um



die Arbeitgeberleistung an die Pensionskasse zu erhalten. Die jetzige Rechnung ist durch Bundesratsbeschluß und Weisungen des eidgenössischen Versicherungsamtes sanktioniert worden.

Es muß sich noch zeigen, ob die Arbeitgeber und die Vertreter der Arbeitnehmer in den Fürsorgestiftungen bereit sind, die Voraussetzungen für diese Freizügigkeitspolice zu schaffen: nämlich vorzeitig ausscheidenden Mitarbeitern einen genügenden Teil der Firmenbeiträge an die Pensionskassen mitzugeben. Diese gehen dann natürlich der Austrittsgewinne verlustig. Die Neuerung verlangt daher einige Selbstüberwindung von den Organen der Vorsorge-Einrichtungen.

P. F. in Z.

Die langjährigen Mitarbeiter nicht benachteiligen!

Die heute vielfach postulierte «Freizügigkeit der Pensionsansprüche» bedeutet meistens, daß bei einem Stellenwechsel nicht nur die Arbeitnehmerbeiträge dem Austretenden mitgegeben werden, sondern in irgendeiner Form auch wesentliche Teile der Arbeitgeberbeiträge.

Abgesehen davon, daß eine derartige Lösung noch mehr zum Stellenwechsel Anlaß geben wird, setzen viele Verfechter dieser Idee voraus, daß der Arbeitgeber mit diesen Mutationen auf Kosten des Austretenden Gewinne erzielt. Die Arbeitgeberbeiträge verbleiben jedoch der Pensionskasse und können nur wieder den in der Firma mitarbeitenden Pensionsberechtigten zugute kommen, niemals aber der Stifterfirma selber.

Die meisten Pensionskassen, vor allem diejenigen mittlerer Betriebe, haben heute mit der laufenden Anpassung der Versicherung an die Teuerung schwierige Probleme zu lösen. Vor allem, was das Personal in fortgeschrittenem Alter anbetrifft, für



Probieren Sie einmal Steinpilze von Stofer (küchenfertig geschnitten oder getrocknet in Beuteln) für Cèpes à la Bordelaise oder Risotto con funghi. Ich behaupte: etwas für Fines-Bouches und Gourmets.

Stofer Steinpilze

sind etwas vom Besten aus der Pilz-Konserven AG, Pratteln

das ein Stellenwechsel kaum mehr in Frage kommt. So verlangen die teuerungs- und damit konjunkturbedingten Lohnerhöhungen von der Stifterfirma die Bildung sogenannter Anpassungsreserven, damit nachzahlungsfreie Erhöhungen des versicherten Verdienstes überhaupt möglich sind. Die Pensionskasse kann nur mit dem ihr verbleibenden Austrittsgewinn, das heisst mit dem nicht ausbezahlten Arbeitgeberbeitrag, die Anpassung der versicherten Verdienste der langjährigen Arbeitnehmer an die konjunkturbedingte Lohnerhöhung unterstützen oder die Ausrichtung von Teuerungszulagen zu laufenden Renten ins Auge fassen.

Wenn der Austretende – wie propagiert – wesentliche Teile der Arbeitgeberbeiträge beansprucht, wird die Lösung der Versicherungsaufgabe der Firma, die einen Austretenden neu bei sich einstellt, erleichtert, dem ehemaligen Arbeitgeber aber erschwert. Opfer dieser Freizügigkeitsbestrebungen werden die langjährigen Mitarbeiter sein, die ihrem Betrieb treu bleiben.

J. M. G.-H.

Eine mittlere Lösung

Die von W. Sch. angeregte Freizügigkeit im Bezug auf Altersfürsorge wäre bei einem gewissen Anteil unserer Angestellten und Arbeiter sicher kein Problem, indem sie eine gewisse Beständigkeit ihrer Arbeitsplätze aus eigenem Willen pflegen. Anders aber bei einem anderen, leider zunehmenden Teil, der ständig momentanen Vorteilen nachjagt.

Altersvorsorge ist bestimmt eine moralische Verpflichtung des Arbeitgebers gegenüber seinen Mitarbeitern. Sie soll aber nicht Bestandteil des Lohnes sein, sondern sozusagen eine Belohnung für durchgehaltene Betriebstreue. Es sind diese Leute, die dem Betrieb die sichere Basis geben. Ihnen gehört auch die als Treueprämie zu bezeichnende Leistung des Arbeitgebers an Wohlfahrtseinrichtungen.

Es gibt Härtefälle, zum Beispiel Wohnsitzwechsel aus familiären Gründen usw. Ich habe deshalb, im vollen Einverständnis mit den Arbeitnehmern, folgende Regelung eingeführt: Arbeitnehmern bis zu 10 Dienstjahren wird von der Einzahlung der Firma in die Pensionskasse beim Austritt nichts ausbezahlt. Austretende mit 10 bis 20 Dienstjahren erhalten 25 Prozent, mit 20 bis 30 Dienstjahren 50, mit 30 bis 40 Dienstjahren 75, mit 40 und mehr 100 Prozent des Arbeitnehmerbeitrages.

H. S. in B.