

Zeitschrift: Mittex : die Fachzeitschrift für textile Garn- und Flächenherstellung im deutschsprachigen Europa
Herausgeber: Schweizerische Vereinigung von Textilfachleuten
Band: 83 (1976)
Heft: 7

Artikel: Arbeit
Autor: Jent, Jürg / A.T.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-677475>

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: 12.01.2026

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

Arbeit

Grundzüge und Folgen des Obligatoriums der beruflichen Vorsorge (2. Säule)*

Am 3. Dezember 1972 haben Volk und Stände eine Aenderung der Schweizerischen Bundesverfassung beschlossen, wonach die soziale Sicherung gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Tod und Invalidität durch drei Säulen gewährleistet werden soll. Sehen wir von der 3. Säule der individuellen Selbstvorsorge auf freiwilliger Basis ab, will die bereits bestehende und sich in stetem Aufbau befindliche, obligatorische staatliche Alters- und Hinterlassenen- sowie die Invalidenversicherung als 1. Säule den Existenzbedarf der Betagten, Invaliden und Hinterlassenen decken, während die bisher nach Belieben der Sozialpartner verwirklichte 2. Säule der beruflichen Vorsorge aufgrund neu zu schaffender Gesetzesbestimmungen inskünftig konsequent eine angemessene Fortführung der gewohnten Lebenshaltung sichern soll. In Ausführung dieses verfassungsrechtlichen Auftrags hat der Bundesrat am 19. Dezember 1975 Botschaft und Entwurf zu einem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge veröffentlicht. Die parlamentarische Beratung der Vorlage ist für die Sommer- und allenfalls Herbstsession im Nationalrat und für die Wintersession im Ständerat vorgesehen. Nach eventueller Differenzvereinbarung in der Frühjahrssession des nächsten Jahres könnte der Bundesrat das Gesetz über die berufliche Vorsorge frühestens auf den 1. Januar 1978 in Kraft setzen, sofern die Frist zur Ergreifung des fakultativen Gesetzesreferendums unbenützt verstreicht.

Demnach ist zu erwarten, dass die Ausgestaltung der 2. Säule in den nächsten Monaten massgeblich die sozialpolitischen Diskussionen beherrschen wird. Ich freue mich deshalb, anlässlich der heutigen Generalversammlung unseres Arbeitgeberverbandes auf die Grundzüge und möglichen Folgen der angestrebten Neuordnung einzutreten. Einer Skizze der wesentlichen Punkte des Gesetzesentwurfs werde ich einige kritische Gedanken folgen lassen.

Wenden wir uns also vorerst dem diskutierten Gesetzesentwurf zu und erinnern mit Bezug auf den sachlichen Geltungsbereich an das versicherte Risiko einer Einkommensbusse zufolge Alter, Tod oder Invalidität. Dabei soll bei der obligatorischen beruflichen Vorsorge im Gegensatz zur umlagemässig finanzierten AHV nicht die Solidarität, sondern das Versicherungsprinzip im Vordergrund stehen, indem sich Leistung und Gegenleistung im Einzelfall im wesentlichen entsprechen. Als Leistungsziel wird die Differenz zwischen den einfachen Renten der AHV und IV sowie ungefähr 60 % des Bruttoeinkommens der letzten drei Erwerbsjahre bis jährlich Fr. 36 000.— gesetzt. Es soll erreicht werden bei einer vollständigen Beitragsdauer von Beginn der Versicherungspflicht bis zum Rentenalter von 65 (Männer) bzw. 62 (Frauen) Altersjahren mit gewissen

Einschränkungen für die Eintrittsgeneration, wobei das Ausmass der Leistungen für Witwen, Waisen und Invalide zwingend vorgeschrieben wird, während es für die Altersrenten durch das Reglement der Vorsorgeeinrichtung entweder im einzelnen festgelegt (Leistungsprimat) oder von den bezahlten Beiträgen (Beitragsprimat) abhängig gemacht werden kann, diesfalls aber mindestens dem Gegenwert der Freizügigkeitsleistungen entsprechen muss. In allen Fällen sollen die laufenden Renten der Teuerung angepasst werden. Die Eintrittsgeneration, umfassend alle Versicherten, welche bei Inkrafttreten des Gesetzes, das 25. Altersjahr überschritten haben, soll schliesslich je nach Höhe des individuellen Einkommens entsprechend einer verfassungsrechtlichen Uebergangsbestimmung innert zehn bis zwanzig Jahren den vollen Versicherungsschutz erreichen.

Die Versicherung der versicherungspflichtigen Personen erfolgt durch die Arbeitgeber. Jeder Arbeitgeber ist bei gleichzeitiger Uebernahme von mindestens der halben Beiträge verpflichtet, seine Arbeitnehmer ab zurückgelegtem 17. Altersjahr für die Risiken Tod und Invalidität beziehungsweise ab zurückgelegtem 24. Altersjahr für das Alterssparen zu versichern, sofern diese bei ihm einen jährlichen AHV-Lohn von mindestens Fr. 12 000.— erzielen und das Rentenalter noch nicht erreicht haben. Versichert wird der sogenannte koordinierte Lohn bis zu Fr. 24 000.—, als welcher der AHV-Lohn abzüglich eines Koordinationsbetrags von Fr. 12 000.— definiert wird. Allerdings sind diese Beträge nicht unabänderlich, sondern sollen im Interesse der Koordination inskünftig Revisionen der AHV angepasst werden. Ferner sollen die gesetzlich genau bezeichneten Freizügigkeitsleistungen, welche nur ausnahmsweise in Form von Barauszahlung entrichtet werden dürfen, eine Verminderung des Versicherungsschutzes bei Stellenwechsel vermeiden. Selbständigerwerbende sowie Arbeitnehmer, welche bei keinem Arbeitgeber ein minimales Jahreseinkommen von Fr. 12 000.— verdienen, sollen sich grundsätzlich freiwillig und zu gleichen Bedingungen einer Vorsorgeeinrichtung anschliessen können.

Als Träger der Versicherung erscheinen neben einer Eidgenössischen Auffangeinrichtung Vorsorgeinstitutionen von Betrieben, der Verwaltung oder eines Verbandes. Soweit sie nicht nur Leistungen ausserhalb des Obligatoriums der beruflichen Vorsorge oder aufgrund früher erworbener Rechte der Versicherten ausrichten, bedürfen sie jedoch behördlicher Anerkennung. Diese wird auf deren Antrag Stiftungen, Genossenschaften oder Einrichtungen des öffentlichen Rechts gewährt, wenn sie mindestens die Leistungen des Versicherungsobligatoriums erbringen und entsprechend dem Gesetz organisiert, finanziert oder verwaltet sind. In diesem Zusammenhang nennt die Vorlage als Mindestanforderungen, welchen die anzuerkennenden Vorsorgeeinrichtungen genügen müssen, den Erlass eines Reglementes, welches insbesondere die Leistungen, deren Finanzierung, die Organisation, die Verwaltung und die Kontrolle regelt. Die grundsätzlich am Kapitaldeckungsverfahren zu orientierende Finanzierung sowie eine angemessene Vermögensverwaltung sollen dabei jederzeit Gewähr bieten, dass sich die übernommenen Verpflichtungen — namentlich Freizügigkeits- und Versicherungsleistungen — erfüllen lassen. Weiter soll die Verwaltung einem paritätisch zusammengesetzten Geschäftsorgan übertragen werden, während zur erforderlichen Kontrolle neben einer eigenen Kontrollstelle ein anerkannter, externer Experte für die berufliche Vorsorge sowie staatliche Aufsichtsbehörden berufen sind. Im übrigen soll die Autonomie der Vorsorgeträger gewahrt bleiben. Insbesondere steht ihnen der Entscheid

* Vortrag anlässlich der VATI-Generalversammlung vom 7. Mai 1976

zu, ob sie die Deckung der Risiken autonom übernehmen oder sie ganz oder teilweise einer Versicherungsgesellschaft übertragen wollen.

Gerne erinnere ich an dieser Stelle daran, dass der VATI auch im Bereich der beruflichen Vorsorge allen Firmen, welche einem Gründerverband der VATI-Ausgleichskasse angehören, seine Dienste anbietet. Zu diesem Zweck ist Ende der 60er Jahre in der Rechtsform einer Stiftung die «Gemeinschaftliche Betriebsversicherung des VATI» gegründet worden, welche in Zusammenarbeit mit konzessionierten Versicherungsgesellschaften verschiedene attraktive Versicherungsvarianten offeriert und realisiert. Die zuständigen Stiftungsorgane sehen vor, Zug um Zug mit den parlamentarischen Beratungen des Gesetzesentwurfs die erforderlichen Anpassungen des Versicherungsreglementes an das werdende Recht vorzunehmen, um anschlussberechtigten Unternehmungen, welche nach einem Vorsorgeträger Ausschau halten, rechtzeitig zur Verfügung zu stehen. Ferner werden in nächster Zeit die Frage und allfällige Formen einer Zusammenarbeit mit Einrichtungen der 2. Säule von uns nahestehenden Branchen zu prüfen bleiben.

Ich komme zurück zum Gesetzesentwurf über die berufliche Vorsorge und schliesse an die Darstellung von dessen Grundzügen eine Auswahl einiger kritischer Gedanken an. Dabei überlasse ich das Parkett versicherungstechnischer Fragen dem Streitgespräch der hiezu kompetenteren Experten und wende mich jenen Problemkreisen zu, welche erkennbar werden, wenn wir die diskutierte Frage in einen grösseren Zusammenhang stellen. Dies rechtfertigt sich umso mehr, als wir nicht zu einem Spiel mit attraktiven gesellschaftspolitischen Modellen, sondern zu einem wichtigen sozialpolitischen Entscheid von grosser und langfristiger Tragweite aufgerufen sind. Missachten wir nämlich bei der Verwirklichung der beruflichen Vorsorge die realen wirtschaftlichen und sozialen Gegebenheiten, erweisen wir den berechtigten und anerkannten Postulaten der sozialen Sicherheit einen schlechten Dienst, könnte doch unversehens die auf lange Sicht geplante Säule nach kurzer Zeit unter ihrer Last zusammenbrechen. Das aber gerade gilt es zu vermeiden.

Erste Voraussetzung einer aufgeschlossenen Sozialpolitik ist ein klares und in seinen Konsequenzen überschaubares Konzept. Prüft man den vorliegenden Gesetzesentwurf unter diesem Gesichtspunkt, lassen sich nicht alle Bedenken von der Hand weisen. Gewiss wird die angestrebte Neuordnung im wesentlichen im Gesetz verankert. Dennoch wird die Regelung nach wie vor zu zahlreichen Fragen wohl nicht zuletzt aus referendumpolitischen Gründen auf den Verordnungsweg verwiesen. Erinnert sei in diesem Zusammenhang etwa an die keineswegs vollständige Regelung des Schicksals bisheriger Pensionskassen. Für zahlreiche unter Ihnen wird aber die bundesrätliche Konkretisierung der gesetzlichen Voraussetzungen zur Anerkennung von Vorsorgeeinrichtungen zur lebenswichtigen Frage. Wird sie sich dereinst positiv beantworten lassen, folgt sogleich ein weiteres Problem nach.

Es frägt sich nämlich nicht nur, unter welchen konkreten Umständen sich bestehende Vorsorgeeinrichtungen anerkennen lassen können, sondern auch, ob sie dies tun sollen. Zwar schliesst die Vorlage jegliche Eingriffe in früher begründete Rechtsverhältnisse und daraus abzuleitende Ansprüche ausdrücklich aus. Suchen nun Vorsorgeträger um die behördliche Anerkennung nach, werden sie indessen auch hinsichtlich Leistungen und deren Vermögenssubstrat ausserhalb des Obligatoriums

der beruflichen Vorsorge den gesetzlichen Vorschriften über die paritätische Verwaltung, die Verantwortlichkeit, Aufsicht und Kontrolle, finanzielle Sicherheit und Rechtspflege unterworfen. Beachtet man, dass bestehende Vermögen autonomer Vorsorgeträger bislang oftmals massgeblich seitens der Arbeitgeber geäußnet worden sind und durch diese im Umfang des freien Kapitals nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung innerhalb der sozialen Zweckbestimmung recht frei verwendet werden können, lässt sich erkennen, dass nunmehr nachträgliche Änderungen in der Verfügungsgewalt Ungleichgewichte schaffen und zu Spannungen führen können. Begreiflicherweise mehren sich deshalb die Stimmen, welche zur Durchführung des Versicherungsobligatoriums neue Vorsorgeträger bilden und die bestehenden Kassen unter Verzicht auf behördliche Anerkennung einfrieren und so teils als Ergänzung der Versicherung, teils als Beitragsreserve einsetzen wollen. Eine Spaltung der Institutionen in Träger der obligatorischen Vorsorge und solche freier Zusatzversicherungen wäre die mögliche, unter gesellschaftspolitischen Gesichtspunkt aber nicht unbedingt wünschbare Folge.

In leicht abgeänderter Wiedergabe eines allsonntäglich durch das Schweizer Fernsehen ausgestrahlten Slogans lässt sich ferner feststellen: Es gibt nichts Gutes, ausser man zahlt es. Angesprochen sei damit der weite und äusserst kontroverse Bereich der Kosten der 2. Säule. Wohl gestattet das vorgeschriebene Kapitaldeckungsverfahren, welches abgesehen von Risikoausgleich im wesentlichen jeden Versicherten seine spätere Leistung selbst kaufen lässt, eine recht zuverlässige Schätzung der damit verbundenen Aufwendungen. Wesentlich weniger genau bestimmbar hingegen sind jene Kosten, die nach dem Umlageverfahren durch Beiträge aller Vorsorgeeinrichtungen an die Stiftung für den Landesausgleich, den sogenannten Pool, gedeckt werden sollen. Es sind dies neben dem Insolvenzrisiko von Vorsorgeträgern die angesichts reduzierter Beitragsdauer erwachsenden Sonderkosten der Eintrittsgeneration sowie die Aufwendungen zur Anpassung laufender Renten an die Teuerung. Gegenüber Schätzungen, diese Belastung würde sich inskünftig bei etwa 2 % des AHV-Lohnes stabilisieren und deshalb der gesamte Aufwand für die obligatorische 2. Säule rund 10 % des AHV-pflichtigen Einkommens nicht übersteigen, dürfte deshalb Vorsicht geboten sein. Einmal sind nämlich je nach Alters- und Lohnstruktur eines Unternehmens nicht unbeträchtliche Abweichungen vom Durchschnittswert im Einzelfall zu erwarten. Ein hohes Durchschnittsalter der Belegschaft und ein hohes Lohnniveau führen entsprechend zu höheren Beiträgen. Zum andern kann die Anpassung der laufenden Renten an die Teuerung bei entsprechend hoher Inflationsrate zu einem leicht zu unterschätzenden Kostenfaktor, wenn nicht gar zur Klippe werden, an der das ganze scheitern sollte.

Lassen Sie mich einen letzten Problemkreis herausgreifen: die volkswirtschaftliche Tragbarkeit des Projektes. Die Jahre der Hochkonjunktur haben eine gewisse sozialpolitische Euphorie hervorgerufen. Eine nicht abreisende Kette von AHV-Revisionen, Diskussionen um eine erweiterte Neukonzeption von Kranken- und Unfallversicherung oder Umstrukturierung und Ausbau der Arbeitslosenversicherung heissen einige Stationen auf diesem Wege. Zumal bei leeren Staatskassen erwachsen daraus der Wirtschaft in zunehmendem Masse hohe Kosten, die zu tragen sie bestenfalls in prosperierendem Zustand in der Lage wäre. Dass diese Voraussetzung weder selbstverständlich noch stets erfüllt und deshalb verlässlich ist, haben aber gerade die vergangenen Monate mit aller Deutlichkeit erkennen lassen.

Wohl will die Vorlage über die 2. Säule dem Rechnung tragen, indem sie den Bundesrat ermächtigt, das Leistungsziel bei ausserordentlicher wirtschaftlicher oder demographischer Entwicklung in gewissem Umfang herabzusetzen. Ob sich diese Bestimmung im Ernstfall politisch erfolgreich anwenden lässt, dürfte indessen auf einem andern Blatt stehen. Allzubald könnte der Bundesrat zum Zauberlehrling werden, der die Geister, die er rief, nicht mehr los wird.

Oftmals ist in jüngerer Zeit von Grenzen des Wachstums gesprochen worden; deutlicher als erwünscht und erwartet haben sie sich bereits verschiedentlich manifestiert. Daraus in sorgfältig prüfender Haltung die gebotenen Konsequenzen auch auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit zu ziehen, sind nun die Politiker aufgerufen. An ihnen liegt es zu vermeiden, dass dereinst ein Chronist im Rückblick die berufliche Vorsorge als sozialpolitischen Turmbau zu Babel beschreiben wird. Nicht zu vergessen ist, dass die Leidtragenden vorerst jene wären, welche wir zu Recht meinen schützen zu sollen.

Dr. Jürg Jent
Verband der Arbeitgeber der Textilindustrie (VATI)
8008 Zürich

Organisation und Tätigkeitsbereiche des Zentralverbandes schweizerischer Arbeitgeber-Organisationen

Der Zentralverband schweizerischer Arbeitgeber-Organisationen mit Sitz in Zürich ist ein Spitzenverband der schweizerischen Wirtschaft. Seine Mitglieder sind weder einzelne Arbeitgeber noch andere Einzelpersonen, sondern ausschliesslich schweizerische Verbände; zur Zeit sind es 67 regionale oder nach Wirtschaftsbranchen organisierte Arbeitgeberverbände. Die in den Mitgliederorganisationen des Zweigverbandes schweizerischer Arbeitgeberorganisationen — abgekürzt Arbeitgeber-Zentralverband genannt — indirekt zusammengefassten rund zehntausend grösseren Betriebe beschäftigen insgesamt über eine Million Arbeitnehmer privater Unternehmungen. Beim Arbeitgeber-Zentralverband handelt es sich um eine Spitzenorganisation der schweizerischen Wirtschaft, die sich grundsätzlich mit arbeitgeberpolitischen Fragen beschäftigt und in diesem Bereich sowohl von den Behörden als auch den Sozialpartnern als repräsentativ anerkannt wird.

Dass es sich beim Zentralverband schweizerischer Arbeitgeber-Organisationen nicht etwa um einen «verschwiegenen Geheimklub» oder um eine «organisierte Arbeitgeber-Lobby» handelt, wie gewisse Kreise glauben machen möchten, geht schon daraus hervor, dass es sich bei ihm um einen Verein nach dem Schweizerischen Zivilgesetzbuch handelt, der schon 1908 gegründet wurde, aber auch daraus, dass er weder über seine Existenz noch über seine ausgedehnte Tätigkeit irgendwelche Geheimnisse zu machen pflegt. Dies beweist eine Broschüre, in welcher der Arbeitgeber-Zentralverband dieser Tage eine aufschlussreiche und offene Darstellung über sich selbst gibt.

Anstoss zur Gründung des Zentralverbandes gaben die kollektiven gewerkschaftlichen Aktionen auf betrieblich-sozialer wie auch auf politischer Ebene. Diesen Aktionen

war der einzelne Arbeitgeber damals isoliert ausgesetzt. Deshalb wuchs auf Arbeitgeberseite das Bedürfnis nach einem Zusammenschluss auf der Ebene der Branchen und nach einem sozialpolitischen Gegengewicht. Die Gründung des Arbeitgeber-Zentralverbandes war also ausschliesslich die Folge gewisser gewerkschaftlicher Aktionen und erfolgte erst lange nach den Zusammenschlüssen auf Arbeitgeberseite.

Wer sich über die Organisation, die Tätigkeit und den Standpunkt dieser Spitzenorganisation der Wirtschaft interessiert, erhält in der genannten Selbstdarstellung (die übrigens allen Interessenten gratis abgegeben wird) Aufschluss. Obwohl der Zentralverband ursprünglich als Abwehrorganisation gegründet worden ist, wurde ihm schon damals als grundsätzlicher Auftrag die Förderung des friedlichen Zusammenwirkens von Arbeitgebern und Arbeitnehmern übertragen. Im Laufe der Zeit konzentrierte sich die Tätigkeit immer stärker auf diesen Grundauftrag. Die Hauptakzente der gegenwärtigen Tätigkeit liegen auf der Dokumentation und Information vor allem der Mitgliedverbände, der Beratung der Mitgliederorganisationen, der Vertretung gegenüber internationalen Organisationen und der Öffentlichkeitsarbeit.

Daneben bearbeitet der Arbeitgeber-Zentralverband Grundsatzfragen der Wirtschafts- und Sozialordnung und analysiert die Entwicklungstendenzen von Wirtschaft und Gesellschaft. Natürlich ergeben sich auch Situationen, wo die arbeitgeberpolitischen Fragen in andere wirtschaftliche oder wirtschaftspolitische Bereiche übergreifen. Mit dem «Vorort» des Schweizerischen Handels- und Industrie-Vereins, der sich in erster Linie mit den allgemeinen wirtschaftspolitischen und Unternehmungs-Fragen befasst, besteht eine schriftlich vereinbarte Aufgabenteilung, ein eigentliches Kooperationsverhältnis. Auch mit dem Schweizerischen Gewerbeverband wird die Arbeit, soweit gemeinsame Interessen zur Diskussion stehen, koordiniert. Die Wirtschaft ist nämlich kein monolithischer Block. Einzelne Sachprobleme können mit guten Gründen verschieden beurteilt werden, andere jedoch fassen auf gemeinsamen Anschauungen und Bewertungen.

A. T.

Druck und Ausrüstung von Maschenwaren

Vorbehandlung für den Druck und Ausrüstung von Maschenwaren

Allgemeines

Die Arbeitsprozesse der Vorbehandlung dienen dazu, die Ware bedruckbar zu machen. Dabei müssen alle Arbeitsbedingungen so gewählt werden, dass das Endziel, die den Kundenwünschen entsprechende Fertigware, erreicht wird.