

Arbeitnehmerschaft und Verbandsausgleichskassen in der AHV

Autor(en): **[s.n.]**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des
Schweizerischen Gewerkschaftsbundes**

Band (Jahr): **39 (1947)**

Heft 7-8

PDF erstellt am: **30.04.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-353293>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Arbeitnehmerschaft und Verbandsausgleichskassen in der AHV

Es ist verständlich, dass in der Abstimmungskampagne für das Gesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung in erster Linie Geist und Grundlagen des Gesetzes und dessen materieller Inhalt behandelt wurden. Es gibt aber eine Reihe von Fragen, die in der Abstimmungskampagne etwas zu kurz gekommen sind, die aber trotzdem von grossem Interesse sind. Wir werden solche Fragen von Zeit zu Zeit in der «Gewerkschaftlichen Rundschau» behandeln. Als erstes folgt hier der Beitrag eines Fachmannes zum Problem der Parität und des Mitspracherechts der Arbeitnehmer in den Verbandsausgleichskassen.

G. Bernasconi.

Bekanntlich sieht das Bundesgesetz vom 20. Dezember 1946 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung als wesentliche Neuerung in bezug auf die Lohn- und Verdienstersatzordnung die Mitwirkung der Arbeitnehmerorganisationen in der Führung von Verbandsausgleichskassen vor. Dabei sind zwei Beteiligungsformen möglich: einmal die paritätische Kassenverwaltung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer und dann ein Mitspracherecht der Arbeitnehmer im Kassenvorstand. Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich vor allem auf die Parität und das Mitspracherecht sowie deren Verhältnis.

Vorausgeschickt seien einige wenige historische Bemerkungen. In der Botschaft des Bundesrates vom 24. Mai 1946 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (S. 87—89; Art. 53, Abs. 2, des Gesetzesentwurfes) ist, im Gegensatz zum Bericht der eidgenössischen Expertenkommission (S. 161 ff.), die paritätische Kassenverwaltung ausdrücklich vorgesehen. Das Parlament hat seinerseits in eingehenden und recht aufschlussreichen Beratungen den vom Bundesrat vorgeschlagenen Grundsatz — Parität nur bei freiwilliger Einigung zwischen den beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen — dergestalt abgeändert, dass daraus ein Zwang zur paritätischen Kassenführung resultierte (vgl. Sten. Bull. NR 1946, S. 637 ff., und SR 1946, S. 417 ff.).

Bei den paritätischen Verbandsausgleichskassen haben die Arbeitnehmerorganisationen das Recht, an der Führung einer Verbandsausgleichskasse auf paritätischer Grundlage mitzuwirken. Dieses Recht kann sogar gegen den Willen der beteiligten Arbeitgeberorganisationen erzwungen werden, wobei für allfällige Streitigkeiten eine besondere Einigungsinstanz vorgesehen ist. Den Arbeitgeberorganisationen, welche sich diesem Zwang nicht unterziehen wollen, bleibt nur ein Mittel: der Verzicht auf die Errichtung einer Ausgleichskasse überhaupt.

Voraussetzung für eine paritätische Ausgleichskasse ist allerdings, dass die an der paritätischen Kassenführung beteiligten

Arbeitnehmerverbände eine gewisse Grösse aufweisen. Es müssen ihnen nämlich wenigstens 50% aller bei der betreffenden Verbandsausgleichskasse versicherten Arbeitnehmer angehören. In diesem Fall kann die paritätische Kassenverwaltung ohne weiteres verlangt werden. Umfassen sie nicht die Hälfte, aber mindestens ein Drittel aller bei einer Ausgleichskasse versicherten Arbeitnehmer, so können sie gleichwohl die Parität verlangen; Bedingung ist in diesem zweiten Fall jedoch, dass alle andern Arbeitnehmerverbände, welche — und sei dies auch gemeinsam — mindestens 10% der bei einer bestimmten Ausgleichskasse versicherten Arbeitnehmer als Mitglieder haben, ausdrücklich ihre Zustimmung geben. Wird die Zustimmung verweigert, so fällt die Parität dahin und an ihre Stelle tritt dann das Mitspracherecht, auf welches später noch zurückzukommen sein wird.

Es versteht sich von selbst, dass die Grundlagen für eine paritätische Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Kassenstatut eingehend geregelt werden müssen. Deshalb schreibt das Gesetz vor, dass die beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen gemeinsam ein Kassenreglement aufzustellen haben, in welchem alle für die Kassenführung bedeutsamen Fragen, wie die Verteilung der Verwaltungskosten, die Beteiligung an der Sicherheitsleistung, die Rückgriffsverhältnisse im Falle einer Schadenshaftung, die Rechte und Pflichten des Kassenvorstandes sowie dessen Zahl und Zusammensetzung, die Bestellung des Kassenleiters, der Sitz der Ausgleichskasse usw., abschliessend zu regeln sind.

Können sich die Parteien nicht gütlich über das Kassenreglement einigen, so kommt es zu einem besondern Verfahren. Ein Schiedsgericht, welches aus der Mitte der eidgenössischen Alters- und Hinterlassenenversicherungskommission bestellt wird und in welchem die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer in gleicher Zahl vertreten sein müssen, entscheidet endgültig über alle Fragen, wobei es laut Gesetz alle aus der Kassenführung erwachsenden Rechte und Pflichten zu gleichen Teilen auf die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände zu verlegen hat. Die Bezeichnung «Schiedsgericht» darf nun allerdings nicht dazu verleiten, zu glauben, es handle sich um ein eigentliches Gericht mit Entscheidungsbefugnis; vielmehr hat diese Instanz eher den Charakter einer Einigungsstelle, welche für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Kassenreglement ausarbeitet. Dieses Reglement — und darin sind die Parteien vollständig frei — kann sowohl von Arbeitgeber- als auch von Arbeitnehmerseite angenommen oder abgelehnt werden. Lehnt es die Arbeitnehmerorganisation ab, so verwirkt sie damit das Recht auf Mitsprache in der paritätischen Kassenverwaltung, und der Arbeitgeberverband kann eine nichtparitätische Ausgleichskasse gründen. Andererseits fällt die Errichtung einer Ausgleichskasse dahin, wenn

der Arbeitgeberverband ein vom Schiedsgericht ausgearbeitetes Kassenreglement nicht annimmt.

Nun kurz noch einiges über das **Mitspracherecht**. Unter gewissen Voraussetzungen haben die Arbeitnehmer das Recht, Vertreter in den Kassenvorstand, welcher für jede Verbandsausgleichskasse obligatorisch vorgesehen ist, zu delegieren. Die Voraussetzungen sind gesetzlich so umschrieben, dass den Arbeitnehmerorganisationen, welche das Mitspracherecht verlangen, insgesamt mindestens 10% der von der Ausgleichskasse erfassten Arbeitnehmer angehören müssen. Diese Vertretungsbefugnis ermöglicht es den Arbeitnehmern, an der Kassenverwaltung teilzunehmen, ohne allerdings einen entscheidenden Einfluss ausüben zu können. Die Arbeitnehmervertreter im Kassenvorstand bilden nämlich immer die Minderheit, wobei ihnen jedoch auf alle Fälle eine angemessene Vertretung (mindestens ein Drittel der Sitze) garantiert ist. Diesem Mitspracherecht stehen — im Gegensatz zur Parität — keinerlei Pflichten der Arbeitnehmer gegenüber; insbesondere haben sie keine Verwaltungskosten aufzubringen und müssen sie sich nicht an der Sicherheitsleistung beteiligen. Andererseits sind die Arbeitnehmerverbände von einer Mitwirkung an der Ausarbeitung des Kassenreglements ausgeschlossen; hierfür ist ausschliesslich die Arbeitgeberorganisation zuständig. Immerhin muss dieses Reglement vom Bundesrat genehmigt werden; eine «Entrechtung» der Arbeitnehmer auf dem Umweg über dieses Reglement ist also nicht zu befürchten.

Ueber das Verhältnis von Parität und Mitspracherecht ist zu sagen, dass sich Parität und Mitspracherecht gegenseitig ausschliessen. Wurde von einer Arbeitnehmerorganisation die paritätische Kassenverwaltung verlangt und erreicht, so kann von einem andern Arbeitnehmerverband nicht noch das Mitspracherecht verlangt werden. Selbstverständlich steht es dagegen mehreren Gewerkschaften frei, sich zusammenzuschliessen und gemeinsam an der paritätischen Kassenführung mitzuwirken. Diese Möglichkeit sieht das Gesetz sogar ausdrücklich vor. Auch Minderheitsgewerkschaften können sich auf diese Art an der Parität beteiligen.

Im Zusammenhang mit den paritätischen Verbandsausgleichskassen ist noch auf Art. 75 des Alters- und Hinterlassenenversicherungsgesetzes hinzuweisen, wonach auch anerkannte Versicherungseinrichtungen auf paritätischer Grundlage bestehen können. Da jedoch diese Versicherungseinrichtungen nicht als eigentliche Durchführungsorgane der Alters- und Hinterlassenenversicherung aufzufassen sind, hatte der Gesetzgeber keinen Anlass, diese Art der Parität zu ordnen. Paritätische Versicherungseinrichtungen gründen sich auf das Privatrecht; einen

Zwang zur Parität gibt es hier nicht. Dagegen liegt es im Sinne des Prinzips der Parität in der Alters- und Hinterlassenenversicherung, dass der Bund die paritätische Verwaltung von anerkannten Versicherungseinrichtungen fördert, worunter allerdings nicht eine finanzielle, sondern, wie anlässlich der parlamentarischen Beratungen zum Gesetz betont wurde, eher eine «moralische» Unterstützung zu verstehen ist.

Der 6. Juli im Tessin

Von Nationalrat E. Zeli

Bekanntlich hat sich der Kanton Tessin mit den Ja-Stimmen zugunsten der AHV an die Spitze des Landes gestellt. Tatsächlich haben 90,6 Prozent der Stimmberechtigten, die zur Urne gingen, dem Gesetz zugestimmt und so aufs neue die politische Reife des Tessinervolkes bestätigt, die es schon so oft bei andern eidgenössischen Abstimmungen bewiesen hat.

Wenn dieses prächtige Abstimmungsergebnis auch eine Demonstration der politischen Reife ist, so dürfen wir doch nicht vergessen, dass darin auch ein Hinweis auf das grosse Bedürfnis des Tessins nach einer Alters- und Hinterlassenenversicherung liegt. Das kam schon in der sehr hohen Zahl derjenigen zum Ausdruck, die bereits im Genuss der Uebergangsrenten waren und die auf diese Weise die besten Propagandisten für die gute Sache wurden. Die wenigen Gemeinden, die mehrheitlich ablehnten, obwohl sich darunter auch solche befinden, die am meisten von der Uebergangsordnung profitiert haben, sind vereinzelte Ausnahmen geblieben, die das glänzende Abstimmungsergebnis des Kantons nur um so leuchtender hervortreten lassen.

Der Wahrheit zuliebe müssen wir indessen feststellen, dass, wenn auch alle Parteien mittels Presse und Kundgebungen zu dem glänzenden Sieg beigetragen haben, die Hauptlast auf den Gewerkschaften lag, die durch ihr Aktionskomitee Hunderte von Volksversammlungen organisierten und die geeigneten Redner zur Verfügung stellten, die an einem besonderen Kurs, der im Mai in Brenscino stattfand, eigens für diese Aufgabe geschult worden waren. Ein grosses Verdienst hat auch Herr Anzani, Leiter der kantonalen Ausgleichskasse, der als gründlicher Kenner der Materie nicht nur die meisten Referate hielt, sondern der es auch fertigbrachte, unter Mithilfe der Kassenvertreter in den verschiedenen Gemeinden öffentliche Versammlungen zu organisieren.

Alle unsere Vertrauensleute haben eine in jeder Hinsicht unübertreffliche Arbeit geleistet, indem sie geradezu miteinander an Hingabe wetteiferten. Bis zum letzten Augenblick wurde auch im-