

# Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmenden beim Wechsel der Pensionskasse

**Rechtslage kennen,  
Mitbestimmungsrecht wahrnehmen!**



**«Ein Arbeitgeber muss seinen Arbeitnehmenden die Gründe für den Wechsel der Pensionskasse überzeugend darlegen und erklären können. Es geht um eine gemeinsame Wahl. Und das ist gut so, denn die 2. Säule basiert auf dem Prinzip der Sozialpartnerschaft.»**

Aldo Ferrari  
PK-Netz Vorstandsmitglied

Die 2. Säule ist eine komplexe Materie. Auch die Frage, wann ein Wechsel der Pensionskasse sinnvoll ist und wann nicht, lässt sich nicht pauschal beantworten. Man muss immer den Einzelfall betrachten. Für das PK-Netz ist aber klar: ein Wechsel muss wohlüberlegt sein und er muss gemeinsam gefällt werden. Arbeitgeber sind verpflichtet, das Personal und die Arbeitnehmenden-Vertretung von Anfang an miteinzubeziehen. Die Arbeitnehmenden können einen Wechsel verweigern, wenn schlechte Konditionen auf dem Tisch liegen. Dem Arbeitgeber sind dann die Hände schlicht gebunden.

Nur wenn sich das Personal eine Meinung bilden kann, ist es imstande, einen fundierten Entscheid zu fällen. Aus diesem Grund ist die Einhaltung des Zustimmungsverfahrens elementar – nicht nur, um die rechtlichen Vorschriften einzuhalten. Die paritätische Entscheidfindung schafft auch Vertrauen und damit eine solide Basis für eine breit abgestützte neue Vorsorgelösung. Die nachfolgende Checkliste zeigt die aus Sicht des PK-Netzes relevanten Merkmale eines guten Zustimmungsverfahrens auf.

### Was steht im Gesetz?

Art. 11 Abs. 3<sup>bis</sup> BVG

«Die Auflösung eines bestehenden Anschlusses an eine Vorsorgeeinrichtung und der Wiederanschluss an eine neue Vorsorgeeinrichtung durch den Arbeitgeber erfolgt im Einverständnis mit dem Personal oder der allfälligen Arbeitnehmervertretung. [...]»

### Wie legt das Bundesgericht den Gesetzesartikel aus?

Beim Wechsel der Pensionskasse steht den Arbeitnehmenden ein echtes Mitbestimmungsrecht zu. Es braucht eine vorgängige Zustimmung des Personals, bevor ein Anschluss gekündigt werden kann. Fehlt diese, ist die Kündigung des Anschlussvertrages ungültig.

Das echte Mitwirkungsrecht beinhaltet laut einem neuen Urteil des Bundesgerichts nicht nur das Einverständnis des Personals. Das Personal hat eine «aktive Rolle» zu spielen und es ist direkt miteinzubeziehen. Das Zustimmungsverfahren soll so vor einem Vollzug 'von oben herab' und einer möglichen – einseitig beschlossenen – Verschlechterung der Konditionen schützen. Mit anderen Worten: «Es reicht nicht, das Personal nur zu orientieren und/oder anzuhören. Vielmehr bedarf es dessen Zustimmung zum Anschlusswechsel». Die Arbeitnehmenden müssen deshalb frühzeitig über alle relevanten Kriterien verfügen, um das Einverständnis geben zu können (vgl. Urteil des BGer 9C\_409/2019).

#### Abkürzungsverzeichnis:

AG	Arbeitgeber
AN	Arbeitnehmende
ASIP	Schweizerischer Pensionskassenverband
BGer	Bundesgericht
BVG	Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge
bspw.	beispielsweise
bzw.	beziehungsweise
d.h.	das heisst
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
GAV-Ko	Gesamtarbeitsvertrags-Kommission
ggü	gegenüber
PeKo	Personalkommission/en
MitwG	Bundesgesetz über die Informationen und Mitsprache der AN in den Betrieben
PK	Pensionskasse/n
VE	Vorsorgeeinrichtung/en
vgl.	vergleiche

**«Das Urteil hat Signalwirkung. Es gibt dem Personal den höchstrichterlichen Segen, schlechtere Konditionen zurückzuweisen. Nur mit dem Einverständnis des Personals kann ein Wechsel der PK durchgesetzt werden.»**

Eliane Albisser  
PK-Netz Geschäftsführerin

Egal wie das Zustimmungsverfahren ausgestaltet wird: um das Einverständnis des Personals nachweisen zu können, müssen Arbeitgeber den Zustimmungsprozess sorgfältig dokumentieren (bspw. indem sie den Fahrplan des Einbezugs schriftlich festhalten, einen (gemeinsamen) Kriterienkatalog mit den Offerte-Bedingungen erstellen, Infoveranstaltungen protokollieren, die erhaltenen Offerten schriftlich und nachvollziehbar mit dem aktuellen Anschluss vergleichen etc.)

**Übergeordnete Frage: Gibt es einen GAV, in dem der Anschluss an eine bestimmte Pensionskasse geregelt ist?**

Wenn ja, muss mit den zuständigen Gewerkschaften bzw. Berufsverbänden Kontakt aufgenommen werden.

Das PK-Netz empfiehlt, im jeweiligen GAV zu regeln, dass ein Wechsel der Pensionskasse in jedem Fall vom Personal abgesegnet werden muss. Das direkte Einbeziehen des Personals erhöht die Legitimität des Entscheides. Bei Kassen mit unterschiedlichen Leistungsplänen sollte auch der massgebende Leistungsplan im GAV abgebildet oder zumindest auf die entsprechend gültige Fassung hingewiesen werden.

## Betrieb mit legitimierter Arbeitnehmervertretung (siehe Art. 3 MitwG)?

Nein  
↓

### Phase I «Wechsel steht im Raum»

AN hören oder werden informiert, dass der AG einen Anschlusswechsel prüft.

- Gewerkschaft/Berufsverband informieren. Sie können die AN mit ihrem Know-how im Zustimmungsverfahren unterstützen.
- AG darauf aufmerksam machen, dass AN ein echtes Mitbestimmungsrecht haben. Konkret auf das Bundesgerichtsurteil hinweisen, insb. auch, dass entgegen verbreiteter Ansicht mit «Arbeitnehmervertretung» nicht die Vorsorge-kommissionsmitglieder bzw. die Stiftungsräte, sondern die AN gemeint sind. Den AG bitten, transparent zu kommunizieren und die AN miteinzubeziehen.
- Miteinbezug konkretisieren: Je nach Grösse des Betriebes bspw. paritätische Arbeitsgruppe gründen oder Ansprechperson/en von Seiten AN bestimmen. Auf alle Fälle mit dem AG klären, wie der Informationsfluss zum Personal gewährleistet wird und wie der Fahrplan aussieht. Credo: Keine Hauruckübungen, ein Wechsel der Pensionskasse muss wohlüberlegt sein!

Ja  
↓

### Phase I «Wechsel steht im Raum»

AN oder PeKo hören oder werden informiert, dass der AG einen Anschlusswechsel prüft.

- Gewerkschaft/Berufsverband informieren. Sie können die AN mit ihrem Know-how unterstützen.
- Thema an PeKo-Sitzung traktandieren. PeKo-Mitglieder über die Rechtslage aufdatieren. Wichtig: Auch mit einer legitimierten PeKo ist es wichtig, das Personal in das Zustimmungsverfahren einzu-beziehen. Wie weit der Einbezug geht, muss die PeKo festlegen (bspw. Intranet, Newsletter, Teamsitzungen, Infoveranstaltungen, direktes Mitbestimmungsrecht des Personals mittels Abstimmung). Transparentes Kommunizieren ist das A und O.
- AG darauf aufmerksam machen, dass die PeKo ein echtes Mitbestimmungsrecht hat. Konkret auf das Bundesgerichtsurteil hinweisen, insb. auch, dass entgegen verbreiteter Ansicht mit «Arbeitnehmervertretung» nicht die Vorsorge-kommissionsmitglieder bzw. die Stiftungsräte, sondern das Personal bzw. die allfällige Arbeitnehmervertretung, gemeint sind. Den AG bitten, transparent zu kommunizieren und die PeKo aktiv ins Verfahren miteinzubeziehen.
- Miteinbezug konkretisieren: Mit dem AG den Fahrplan festlegen. Credo: Keine Hauruckübungen, ein Wechsel der Pensionskasse muss wohlüberlegt sein!





## Phase II «Festlegung der Offerten-Bedingungen»

**Kriterienkatalog erstellen, Offerten vergleichen und Auswahl treffen.**

Bevor man Offerten einholen und bewerten kann, müssen die Offerten-Bedingungen in einer paritätischen Arbeitsgruppe festgelegt werden. Hierzu wird ein Kriterienkatalog mit der Gewichtung der jeweiligen Kriterien erstellt. Die paritätische Arbeitsgruppe analysiert die eingegangenen Offerten und wählt diejenigen aus, welche zur Präsentation an der Personal- bzw. PeKo-Infoveranstaltung verwendet werden.

Achtung: Im Offerten-Vergleich muss die Übertragung der Rentnerinnen und Rentner unbedingt auch mitberücksichtigt werden.

Ausserdem sehr wichtig: Wenn in dieser Phase Broker bzw. Makler beigezogen werden, muss sichergestellt werden, dass sie aufwandbasierte Rechnungen stellen und vom AG bezahlt werden. Die Kosten sollen nicht von der Pensionskasse und damit mit Geldern, die dem Alterssparen dienen, getragen werden.

Mehr zum Thema: [Link](#) zum VPS Interview

---

## Phase III «Personal-Infoveranstaltung I bzw. PeKo-Infoveranstaltung I»

**Offerten präsentieren.**

Verschiedene Anschlussoptionen und deren Vor- und Nachteile werden vorgestellt. Das Bundesgericht hat nicht genau definiert, welche Informationen zur Verfügung gestellt werden müssen. Das PK-Netz und auch der ASIP sind sich aber darin einig, dass die abgebende VE dem Arbeitgeber dazu alle Informationen zur Verfügung stellen muss, welche die Arbeitnehmenden zur Zustimmung

benötigen. Grundsätzlich handelt es sich dabei aber um Daten auf kollektiver Basis. Denn der Arbeitgeber verfügt aus Gründen des Datenschutzes über keine individualisierten Versicherungsdaten.

Das PK-Netz empfiehlt, dass das Personal über den Stand der Sachlage informiert wird, falls nur die PeKo an der Infoveranstaltung teilnimmt. Dem Personal soll auch die Gelegenheit gegeben werden, sich bei der PeKo bei Rückfragen und für Rückmeldungen zu melden, insbesondere dann, wenn sich die versicherten Leistungen verändern.

---

## Phase IV «Meinungsbildung»

**Zeit, um die Anschlussoptionen zu bewerten und mit dem aktuellen Anschluss zu vergleichen.**

Die AN bzw. die legitimierte Arbeitnehmervertretung müssen genügend Zeit haben, die offerierten Anschlussoptionen zu bewerten und mit dem aktuellen Anschluss zu vergleichen, allenfalls unter Einbezug von Fachpersonen und Gewerkschaften/Berufsverbänden.

Das Bundesgericht führt dazu aus: «Damit die Arbeitneh-

menden ihr Einverständnis geben oder verweigern können, müssen sie frühzeitig über die für sie relevanten Kriterien verfügen. [...] [Es] liegt auf der Hand, dass eine sorgfältige Analyse und Strukturierung sowie die entsprechende Information des Personals zwecks Meinungsbildung eine gewisse Zeit beanspruchen».

Die Kündigungsfrist beträgt normalerweise sechs Monate per Ende Jahr. Laufende Anschlüsse können also jeweils bis zum 30. Juni gekündigt werden. Die heisse Phase des Zustimmungsverfahrens läuft deshalb jeweils in der ersten Jahreshälfte.

---

## Phase V «Personal bzw. PeKo-Infoveranstaltung II»

**Entscheid einholen: Einverständnis zum Wechsel oder Verbleib beim bisherigen Anschluss**

Massgebend für ein gültiges Einverständnis zum Wechsel der PK ist die relative Mehrheit der Stimmenden. Wenn diese relative Mehrheit nicht zustande kommt, verbleiben die Versicherten beim bisherigen Anschluss. Das Abstimmungsergebnis muss protokolliert werden.

Falls lediglich die PeKo das Einverständnis gibt, muss unbedingt ein Augenmerk auf die Kommunikation ggü dem Personal gelegt werden. Ein Wechsel sollte für keine/n einzige/n AN überraschend kommen. Vielmehr soll die Mitteilung des Wechsels lediglich als Schlusspunkt eines transparenten Mitbestimmungsprozesses aufgefasst werden.

Wichtig: selbst wenn eine PeKo besteht, kann man sich auch dafür entscheiden, das gesamte Personal abstimmen zu lassen. Damit wird der Wechsel demokratisch besser abgestützt.