

Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter müssen sich nicht verstecken

## Keine falsche Bescheidenheit

In jeder Branche sind Mythen im Umlauf. In der Pensionskassenwelt kursiert etwa gerne die Annahme, dass die Arbeitgebervertretenden einen Wissensvorsprung hätten und die paritätische Führung der Vorsorgeeinrichtungen demnach nur auf dem Papier bestehe.

### IN KÜRZE

Ein Kündigungsschutz würde ganz konkret die gelebte Parität stärken.

Dass es in vielen tendenziell kleinen Kassen oder auch Vorsorgekommissionen Potenzial für eine bessere Durchsetzung der Interessen der Versicherten gibt, bestreitet das PK-Netz nicht. Genau aus dem Vakuum heraus, dass es bis vor rund zehn Jahren keine gezielten Aus- und Weiterbildungen für arbeitnehmerseitige Stiftungsrätinnen und Stiftungsräte gab, wurde das PK-Netz gegründet. Es war von Anfang an klar, dass neben dem zu vermittelnden Fachwissen auch die Sensibilisierung für die spezifischen Bedürfnisse der Versicherten entscheidend ist.

Es geht demnach ebenso um eine Handlungsfrage: Wer sind wir als Arbeitnehmervertretung in diesem Gremium, und welchen Gestaltungsspielraum haben wir?

### Sich auf Augenhöhe begegnen

Hierzu müssen wir auf den angeblichen Wissensvorsprung der Arbeitgebervertretenden zurückkommen. Es gibt zwar bei betriebseigenen Kassen wegen des Arbeitsverhältnisses ein Machtgefälle zwischen der Arbeitnehmer- und der Arbeitgebervertretung, in der Regel besteht aber kein Wissensvorsprung. Und wenn, dann öfter über Interna der Firma, weniger über Kassenprobleme.

Mit anderen Worten: Dass die Finanzverantwortliche und der Personalchef des Betriebs im Stiftungsrat sitzen, sollte die Arbeitnehmenden nicht unnötig einschüchtern. Denn auch wenn die beiden mit Zahlen jonglieren können bzw. das Personalreglement auswendig kennen, heisst das nicht, dass sie spezifisches Vorsorgewissen mitbringen.

Wir geben deshalb unseren Seminarteilnehmenden stets mit, dass falsche Bescheidenheit fehl am Platz ist. Grund-

stein für eine gute Zusammenarbeit im obersten Organ ist vielmehr das Selbstverständnis auf beiden Seiten, dass man sich auf Augenhöhe begegnet und die unterschiedlichen Arbeitgeber- und Arbeitnehmendenperspektiven nicht kleingeredet, sondern anerkannt werden.

Im Rahmen eines Austauschtreffens des PK-Netzes von Stiftungsrätinnen und Stiftungsräten öffentlich-rechtlicher Kassen hat die Mehrheit der Teilnehmenden das Miteinander und die grundsätzlich konsensorientierte Zusammenarbeit im Stiftungsrat betont, obgleich bei einzelnen Themen immer wieder harte Diskussionen geführt werden müssten, vor allen Dingen, wenn es um die Anpassung der Parameter geht.

Ein Taktgefühl für das Verhandeln von Kompromissen ist enorm wichtig. Das Ziel muss sein, dass die Arbeitgebervertretenden am gleichen Strick ziehen und verstehen, dass die Attraktivität des Arbeitgebers steigt, wenn eine gute Vorsorgelösung angeboten wird.

Schon seit Jahren ist der Druck auf die Parameter bekanntlich massiv. Hier muss die Arbeitnehmervertretung zusammenstehen, abwägen und gegebenenfalls entgegenhalten. Vor allem muss sie stets auf eine umsichtige und sozialverträgliche Umsetzung der nötigen Massnahmen pochen.

### Vorbereitungssitzungen institutionalisieren

Das Zauberwort für eine starke Arbeitnehmervertretung sind Vorbereitungssitzungen der Arbeitnehmerseite zwecks Einigung auf Positionen. Viele Kassen haben mittlerweile Sitzungen institutionalisiert, an denen Traktanden und Anträge aus den verschiedenen Aus-



**Eliane Albisser**  
Geschäftsführerin PK-Netz

schüssen vorbesprochen werden. Wichtig sind solche Gefässe, weil auch innerhalb der Arbeitnehmervvertretung bei strittigen Fragen ein Meinungsbildungsprozess notwendig ist. Es ergibt vor allem bei grossen Gremien Sinn, diesen Prozess vorzulagern, um wenn immer möglich geeint in der Stiftungsratssitzung auf der Arbeitnehmenseite aufzutreten. Und bei einem Dissens kann jederzeit ein Antrag auf Zurückweisung bzw. Vertagung eines Geschäfts gestellt werden.

Diese Arbeitsweise hat den Vorteil, dass sich nicht einzelne Mitglieder gegenüber dem Arbeitgeber exponieren müssen. Eine kritische Grundhaltung, wie sie von Stiftungsrätinnen und Stiftungsräten verlangt wird, kann nämlich zu Konflikten führen. Die Arbeitnehmervvertretung sitzt bei betriebseigenen Kassen den Entscheidungsträgern des Arbeitgebers gegenüber. Dieses Spannungsfeld ist arbeitsrechtlich brisant und kann mit einem geeinten Auftritt der Arbeitnehmenden etwas abgefedert werden.

Damit auch bei schwierigen Entscheidungen der Arbeitsplatz gesichert ist, fordert das PK-Netz schon lange einen verbindlichen Kündigungsschutz. Ein Kündigungsschutz würde nicht nur die Gefahr vor Kündigungen eliminieren, sondern könnte gleichzeitig die Arbeitnehmervvertretung unterstützen, sich noch mehr

zu zeigen und stärker zu intervenieren. Mit anderen Worten: Ein Kündigungsschutz würde ganz konkret die gelebte Parität stärken.

#### **Milizstruktur bewahren, stetige Weiterbildung elementar**

Zum Schluss stellt sich noch die Frage, welche Sachkompetenzen Stiftungsrätinnen und Stiftungsräte mitbringen müssen, um sich Gehör zu verschaffen und fundierte Beschlüsse zu fassen. Beschlüsse, für deren Auswirkungen das oberste Organ die Verantwortung trägt und es bei unsorgfältiger Arbeitsweise auch haftbar gemacht werden kann.

Ginge es nach Nationalrat Andri Silberschmidt, müssten die Anforderungen an die Anlagekompetenz der Stiftungsrätinnen und Stiftungsräte erhöht werden, um die geltenden Anlagelimiten in der BVV2 zu streichen. Da reibt man sich in der Branche etwas verdutzt die Augen, weil die Motion Silberschmidt auf einer falschen Vorstellung der Arbeitsteilung im Stiftungsrat, der jeweiligen Pensionskasse und den externen Beraterinnen und PK-Experten fusst. Ebenso wenig, wie von Stiftungsratsmitgliedern erwartet wird, dass sie die finanzielle Lage der Kasse selber berechnen können, soll von den Mitgliedern eine weitergehende Anlagekompetenz gefor-

dert werden. Ausserdem steht die Motion dem Grundsatz der Milizstruktur der beruflichen Vorsorge entgegen und impliziert, dass mit etwas mehr Anlage- und Risikomanagementkompetenz in den Stiftungsräten plötzlich mehr Renditen erwirtschaftet werden könnten. Schön wär's!

Anstatt die Anforderungen an Stiftungsrätinnen und Stiftungsräte heraufzuschrauben – es gibt bereits eine ausreichende gesetzliche Grundlage, wonach sich Stiftungsräte aus- und weiterbilden müssen –, braucht es für die Arbeit in einem Stiftungsrat andere Kompetenzen: ein solides Grundlagenwissen in der beruflichen Vorsorge, das Interesse und die Zeit, sich je nach Ausschuss gezielt weiterzubilden, und vor allen Dingen Sensibilität und den Mut, die richtigen Fragen zu stellen. Denn eine PK-Expertin oder ein externer Anlageberater muss den Stiftungsratsmitgliedern in möglichst einfachen Worten erklären können, warum welche Szenarien welche Auswirkungen auf die Kasse haben können – sei es bei Anpassungen der Parameter wie auch bei der Anlagestrategie. Darauf aufbauend können informierte Beschlüsse gefasst werden.

Nehmen wir die grosse Verantwortung wahr, aber bitte keine falsche Bescheidenheit! |

WERBUNG

PUBLICITÉ

Albin Kistler



# ZEITGEMÄSSE VORSORGE

Mit bewährter Anlagephilosophie

Wir halten Wort.