



Paritätische Verwaltung

Sozialpartnerschaft muss aktiv gelebt werden

Die gesetzliche Verankerung der paritätischen Führung in der 2. Säule ist eine Errungenschaft. Sie ist nie ein Selbstläufer, sondern stetige Arbeit. Eine Musterschülerin kann zum Problemfall werden, wenn durch personelle Wechsel wichtiges Vorsorgewissen wegfällt oder wenn die Zusammenarbeit nicht funktioniert.

Autorin: **Eliane Albisser**

Aus meiner Erfahrung als Geschäftsführerin des PK-Netzes weiss ich: Es braucht immer den Effort von beiden Seiten, sich auf Augenhöhe zu begegnen. Paritätische Führung funktioniert nur in Kassen, in denen die unterschiedlichen Perspektiven von Arbeitgeber und Arbeitnehmenden weder negiert noch kleingeredet, sondern anerkannt werden.

In der heute sehr heterogenen Vorsorge-landschaft reicht das Spektrum von sehr gut paritätisch geführten Kassen bis zu solchen, in denen genuine Arbeitnehmer- sowie Arbeitgeberinteressen schlicht inexistent scheinen und damit keine Haltung von sozialpartnerschaftlicher Verantwortung für die Altersvorsorge entstehen kann.

Gelungene paritätische Führung und die Rolle der Arbeitgeber

Das BVG wurde vor gut 40 Jahren für betriebseigene Kassen konzipiert – in diesen lässt sich echte paritätische Führung bis heute am einfachsten umsetzen.

Betriebseigene Kassen, aber auch öffentlich-rechtliche Anstalten mit einem Hauptstifter (Kanton, Stadt, Bund) zeichnen sich oft durch einfache Strukturen aus. Dadurch kann sich das oberste Organ prioritär um die Kernaufgabe der beruflichen Vorsorge kümmern: die kollektive Absicherung der Risiken Langlebigkeit, Invalidität und Tod.

Der Arbeitgeber spielt dabei eine entscheidende Rolle: Mit der eigenen Pen-

sionskasse ist er eng verbunden und kann die berufliche Vorsorge als zentralen Pfeiler seiner Personalpolitik verankern.

In einer betriebseigenen Kasse kann das Preis-Leistungs-Verhältnis der Renten von A bis Z sozialpartnerschaftlich verhandelt werden: Die Verantwortung für den Sparprozess (Vorsorgeplan und Verzinsung der Altersguthaben) und für die Konditionen der Verrentung (Umwandlungssatz, technischer Zins) liegen oft beim selben Organ. So können dort die notwendigen Diskussionen entstehen: Welches Leistungsziel verfolgen wir? Welche Sparbeiträge können unseren Versicherten in unserem Lohnumfeld zugemutet werden? Braucht es eine überparitätische Finanzierung der Arbeitgeber, um ein gutes Leistungsniveau zu erreichen? Sind die Teilzeitangestellten genügend abgesichert? Wer trägt in welchem Umfang die Mehrkosten einer Senkung des Koordinationsabzugs?

Verhandlungen auf Augenhöhe

Die Tiefzinsphase und die steigende Lebenserwartung stellten die berufliche Vorsorge in den letzten 15 Jahren vor Herausforderungen. Arbeitnehmervertretende mussten harte Abwehrkämpfe gegen Leistungssenkungen führen. In Kassen, bei denen sich Arbeitgeber mit der Vorsorge identifizieren, konnten am ehesten gute Abfederungsmassnahmen (Einlagen Arbeitgeber, überparitätische Erhöhung der Beiträge der Arbeitgeber) gegen Einbussen getroffen werden. Für

solche Lösungen braucht es konsensorientierte, sozialpartnerschaftliche Verhandlungen auf Augenhöhe.

Nur gut geschulte Arbeitnehmervertretende konnten die Interessen der Versicherten glaubwürdig einbringen und damit die Arbeitgeber überzeugen, sich z. B. überparitätisch zu beteiligen. Auch wenn Arbeitgeber überparitätische Beiträge leisten, geht manchmal unter, dass die Arbeitnehmenden keine Bittsteller sind, sondern während ihres gesamten Erwerbslebens auch einen erheblichen finanziellen Beitrag zur Absicherung von Lebensrisiken leisten.

Die Arbeitnehmerseite sollte sich nicht von überparitätischen Beiträgen der Arbeitgeber unter Druck setzen lassen. Gestützt auf Art. 66 Abs. 1 BVG braucht es für überparitätische Beiträge zwar das Einverständnis des Arbeitgebers, das Einverständnis ist gemäss Stauffer (2019: 688) aber als «vertragliche Vereinbarung im Sinne eines Dauerschuldverhältnisses» zu verstehen, das nur durch Einverständnis beider Parteien wieder abgeändert werden kann (Ausnahme Art. 50 Abs. 2 BVG). Dies zeigt, dass die 2. Säule auf die langfristige Sicherung der Langlebensrisiken ausgerichtet sein soll.

In den letzten Jahren waren die obersten Organe vor allem durch die Teuerung und die damit einhergehenden Wertverluste der Renten und Sparkapitalien gefordert. Auch hier braucht es in den Kassen eine gute sozialpartnerschaftliche Zusam-

menarbeit, um diese Verluste nachhaltig und fair wettzumachen.

Hürden für gelungene paritätische Führung

Im Umkehrschluss sind vor allem bei branchenneutralen Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen (SGE) im Wettbewerb viele Voraussetzungen für eine gelungene paritätische Führung erschwert. Die Expansionsziele der SGE führen oft zu À-la-carte-Lösungen für die Anschlüsse und damit zu komplizierten Strukturen. Sozialpolitisch verheerend ist dies, weil mit den individualisierten Vorsorgeplänen die obersten Organe gar kein Leistungsziel mehr verfolgen können. Den Sparplan bestimmen die Anschlüsse (auf dem Papier paritätisch, aber da gibt es grosse Fragezeichen, wie stark hier die Arbeitnehmenden wirklich eingebunden werden), die Verzinsung und den Umwandlungssatz bestimmt das oberste Organ.

Dass die Kassen À-la-carte-Lösungen für jeden Anschluss anbieten, ist kein Naturgesetz. Das PK-Netz plädiert schon lange dafür, dass SGE lediglich eine Handvoll Standardpläne anbieten, bei denen das Leistungsziel explizit ausgewiesen wird. So könnten sich die Anschlüsse prioritär im Hinblick auf das voraussichtliche Leistungsziel und nicht nur gestützt auf die anfallenden Kosten für einen Sparplan entscheiden. |

TAKE AWAYS

- Es braucht den Effort von beiden Seiten, sich auf Augenhöhe zu begegnen.
- Die unterschiedlichen Arbeitgeber- und Arbeitnehmendenperspektiven dürfen nicht kleingeredet, sondern müssen anerkannt werden.
- Gute Grundausbildung plus je nach Ausschuss gezielte Weiterbildungen: Wenn man mit den korrekten Fachbegriffen argumentieren kann, steigt die Glaubwürdigkeit.
- Institutionalisierte Vorbereitungs-sitzungen der Delegationen zwecks Einigung auf Positionen: Wer für die Delegation das Wort ergreift, hat mehr Gewicht als eine Einzelmaske.
- Alternierender Wechsel des Vorsitzes gemäss Art. 51 Abs. 3 BVG sollte selbstverständlich sein: Ohne regelmässigen Wechsel besteht die Gefahr, dass die Parität in strittigen Fragen beschädigt wird, insbesondere wenn bei Pattsituationen der/die Vorsitzende einen Stichentscheid fällen kann.
- Achtung Scheinparität: nur «echte» Arbeitnehmervertreterinnen aufstellen und wählen lassen. Stiftungsräte, die zu nah bei den Arbeitgebern sind, setzen sich oft zu wenig standhaft für die Interessen der Versicherten ein.
- Vorsicht bei Interessenskonflikten im obersten Organ, vor allem bei Rechtsgeschäften mit Nahestehenden: Mehrfachrollen immer genau prüfen.



Eliane Albisser

PK-Netz-Geschäftsführerin