

**Zeitschrift:** Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes  
**Band:** 60 (1968)  
**Heft:** 1

**Artikel:** Freizügigkeit in der Personalvorsorge  
**Autor:** Maurer, Willy  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-354314>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **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. [Voir Informations légales.](#)

### **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. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 09.11.2024

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

Einrichtungen zu zerschlagen und durch eine die Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge monopolisierende staatliche Volkspension zu ersetzen. Der Gewerkschaftsbund hat sich entschlossen zu dieser «schweizerischen Lösung» bekannt, aber er hat dabei auch deutlich gemacht, daß diese Lösung auf die Dauer nur Bestand haben könne, wenn die «zweite Säule» der Altersvorsorge nicht nur auf dem Papier stehe, sondern tatsächlich einen immer größer werdenden und in absehbarer Zeit umfassenden Teil wenigstens der Arbeitnehmer erfasse. Die nun bekannt gewordenen Ergebnisse der kürzlich wieder durchgeführten Pensionskassen-Statistik lassen wenigstens erkennen, daß die Einrichtungen der «zweiten Säule» und ihre Wirksamkeit sich in erfreulicher Weise weiterentwickeln. Wenn schließlich, wie es nun den Anschein hat, auch das dornenvolle Problem der *Freizügigkeit* zwischen den Altersvorsorgekassen eine Lösung findet, wird ein weiterer Nachteil der «schweizerischen Lösung» beseitigt sein.

Heute ist die siebente Revision der AHV in Vorbereitung, wird demnächst in die Phase der parlamentarischen Behandlung eintreten und voraussichtlich auf den 1. Januar 1969 in Kraft treten können. Sie wird ohne Zweifel eine weitere reale Verbesserung der AHV-Leistungen, neue bisher nicht bekannte Leistungen und zum ersten Mal auch wesentliche strukturelle Änderungen bringen. Damit tritt das größte Sozialwerk unseres Landes in das dritte Jahrzehnt ihrer Wirksamkeit und Entwicklung ein, die schließlich dazu führen muß, daß jedermann in unserem reichen Land dem herannahenden Alter ohne materielle Sorgen und Ängste entgegensehen kann. Die Produktivität der Wirtschaft hat heute einen Stand erreicht, der es erlaubt, jedermann in den Wechselfällen des Lebens vor Not und Elend zu schützen, es liegt an uns, diese Möglichkeit in die Tat umzusetzen und damit eine Verpflichtung zu erfüllen, die uns als Menschen und als Christen aufgetragen ist.

*Giacomo Bernasconi*

## Freizügigkeit in der Personalvorsorge

### *Vom Begriff der Freizügigkeit*

Der Begriff «Freizügigkeit» ist recht vielschichtig. Man spricht von Freizügigkeit des Aufenthaltes und des Arbeitsortes für die Einzelperson und ihre Familie, aber auch von Freizügigkeit in der Tätigkeit oder Niederlassung wirtschaftlicher Unternehmungen. Alle diese Arten von Freizügigkeit stehen zum Beispiel auf dem Programm der «Römer Verträge» und sind im Raume der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG), wenn nicht bereits verwirklicht, so mindestens auf ihrem Wege zur Verwirklichung.

Wenn im Gebiete des Versicherungswesens von Freizügigkeit die Rede ist, geht es in der Regel um die Frage, ob und wie ein bestehender Versicherungsschutz auch bei einem Wechsel wichtiger Verhältnisse, wie zum Beispiel des Aufenthalts- oder Arbeitsortes oder gar Landes, erhalten bleiben kann. In der sozialen Krankenversicherung der Schweiz ist die Freizügigkeit zwischen den verschiedenen Krankenkassen, allerdings nur innerhalb der Grenzen unseres Landes, von Gesetzes wegen weitgehend verwirklicht. In der Personalvorsorge, das heißt bei den öffentlich-rechtlichen und privatwirtschaftlichen Pensionskassen, Gruppenversicherungen, Verbandsversicherungen und Wohlfahrtsfonds wird sie, von einigen ersten Teilverwirklichungen abgesehen, erst diskutiert. Interessanterweise ist das Gespräch darüber nicht nur in der Schweiz im Gange, sondern auch in den anderen (nicht allzu zahlreichen) Ländern, in denen die Personalvorsorge-Einrichtungen auf der Ebene des Betriebes oder Verbandes bereits großen Umfang angenommen haben, so in England, den Vereinigten Staaten und in Kanada.

Allen den verschiedenen Inhalten und Schattierungen des Begriffes Freizügigkeit ist gemeinsam, daß es immer irgendwie um die *Freiheit* des Individuums oder des wirtschaftlichen Unternehmens geht, sich dort zu entfalten, wo sich ihm die besten Entfaltungsmöglichkeiten darbieten.

#### *Worum geht es bei der Freizügigkeit in der Personalvorsorge?*

Die Personalvorsorge unserer Pensionskassen, Gruppenversicherungen, Verbandsversicherungen und Wohlfahrtskassen erstreckt sich auf die Vorsorge für die Tage des *Alters* der erfaßten Arbeitnehmer, auf die Unterstützung der *Hinterlassenen* verstorbener Arbeitnehmer und bei ausgebauten Kassen auch auf die Bereitstellung einer *Invalidenrente* für vorzeitig arbeitsunfähig gewordene Arbeitnehmer. Gelegentlich ist auch noch Hilfe bei anderen Ereignissen mit vorgesehen.

Den drei Hauptzielen der Personalvorsorge ist gemeinsam, daß es sich um Vorsorge für eine spätere Zukunft (aufgeschobene Leistungen) handelt, welche die Bereitstellung beträchtlicher Kapitalien erfordert. Für eine lebenslängliche Altersrente von Fr. 10 000.– im Jahr an einen Angestellten muß im Alter von 65 Jahren ein Kapital von mehr als Fr. 100 000.– bereitstehen und für Fr. 5000.– Rente im Jahr an eine 45jährige Witwe nicht viel weniger. In der großen Mehrzahl der Fälle werden diese Beträge heute zusammengebracht, indem Arbeitgeber und Arbeitnehmer während der aktiven Zeit des Arbeitnehmers gemeinsam ihre Beiträge an die Kasse oder Fürsorgestiftung leisten.

Die zentrale Frage ist nun die: Was geschieht mit den bis dahin beidseitig geleisteten Beiträgen, wenn ein Arbeitnehmer den bisherigen Arbeitsplatz verläßt?



## *Was bisher üblich war*

Art. 343<sup>bis</sup> OR bestimmte bisher, daß die Personalvorsorge-Einrichtungen dem vorzeitig austretenden Arbeitnehmer mindestens *seine eigenen Beiträge* in bar herauszugeben haben, sofern er nicht in den Genuß der Vorsorgeeinrichtung gelangt oder namentlich durch Deckung eines Risikos bereits gelangt ist. Damit hat es auch in der Praxis bis jetzt in der Mehrzahl der Fälle sein Bewenden. Der austretende Arbeitnehmer erhält also in diesen Fällen seine eigenen Beiträge *in bar* zu beliebiger Verwendung zurück, wogegen er alle künftigen Ansprüche an die Kasse und jeden Versicherungsschutz verliert.

Man erkennt ohne viel Mühe, daß an diesem Verfahren mindestens zwei Dinge unbefriedigend sind:

1. Der Versicherungsschutz geht verloren.
2. Die Barauszahlung zu beliebiger Verwendung kann den Arbeitnehmer dazu verführen, das erhaltene Geld für kurzfristige Zwecke (Konsumfinanzierung) zu verbrauchen und es damit seiner bisherigen langfristigen Vorsorge-Zielsetzung zu entfremden.
3. Die während der bisherigen Anstellungsdauer *vom Arbeitgeber* geleisteten Beiträge, die meist höher oder mindestens so hoch sind wie diejenigen des Arbeitnehmers, gehen diesem völlig verloren.

Als Resultat ergibt sich bei diesem Verfahren, daß nach dem Stellenwechsel in so und so vielen Fällen die Vorsorge für das Alter wieder bei Null anfängt. Je nach dem bereits erreichten Alter des Stellenwechselnden wird die bei der neuen Vorsorgeeinrichtung noch zu erreichende Altersrente entsprechend niedriger bis ungenügend ausfallen.

Weil sowohl auf Arbeitnehmer- wie auf Arbeitgeberseite das Unbefriedigende dieser Situation vielfach erkannt wurde, ist es immer wieder zu Abhilfeversuchen gekommen. Zwischen einzelnen Pensionskassen wurden zweiseitige, gelegentlich auch mehrseitige Freizügigkeitsabkommen abgeschlossen. Die schweizerischen Lebensversicherungsgesellschaften ermöglichen seit 1959 die uneingeschränkte Freizügigkeit durch kostenfreie Herausgabe des vollen Deckungskapitals einer bestehenden Gruppenversicherung an die Versicherungseinrichtung des neuen Arbeitgebers. In der Verbandsversicherung war Freizügigkeit innerhalb des Verbandes von Anfang an üblich. Zwischenverbandliche Freizügigkeit wurde darüber hinaus zum Beispiel zwischen den Verbänden der Spengler-, Elektroinstallations-, Dachdecker- und Schlossergewerbe eingeführt. Einzelne Pensionskassen erlauben die weitere Mitgliedschaft auch nach dem Verlassen des Arbeitsplatzes, vielfach allerdings erst nach einer bestimmten Dauer der Zugehörigkeit. Die Reglemente vieler Gruppenversicherungen



sehen die Herausgabe auch eines Teiles der Arbeitgeberbeiträge vor, meist gestaffelt nach Dienstjahren usw. Merkmal der meisten dieser Lösungen ist, daß sie die Freizügigkeit auf einen mehr oder weniger eng umschriebenen Kreis beschränken.

### *Marksteine auf dem Wege zu umfassenderen Lösungen*

Mit Bezug auf das Problem der *Zwecksicherung* sind die folgenden wichtigen Etappen bereits zurückgelegt:

1. Seit 1961 ist eine Kommission zum Studium der Freizügigkeit in der Personalversicherung an der Arbeit, der maßgebende Persönlichkeiten großer Arbeitnehmerorganisationen angehören. Sie erkannte bald die Notwendigkeit der Zwecksicherung und setzt sich seither für den *Verzicht der Arbeitnehmer auf Barauszahlung* ein, in der Erwartung freilich, daß dann auch die Arbeitgeber ein Übriges tun.
2. Auf Grund von Verhandlungen zwischen dem Schweizerischen Verband für privatwirtschaftliche Personalfürsorge und den schweizerischen Lebensversicherungsgesellschaften haben die letzteren die sogenannte *Freizügigkeitspolice* geschaffen, die es in einfachster Weise erlaubt, alle herausgegebenen Beträge zwecksichernd der Erhaltung des Versicherungsschutzes zuzuführen, ohne daß die herausgebende Kasse sich künftig noch um die Sache zu kümmern braucht.
3. Lange Zeit glaubte man, in den großen Unterschieden zwischen den Leistungsplänen, Beitragshöhen und Reglementen der einzelnen Pensions- oder Fürsorgekassen ein Hindernis für allgemeine Lösungen sehen zu müssen. Mit der Freizügigkeitspolice als technischem Hilfsmittel fallen alle diese Schwierigkeiten dahin.

Nicht unerwähnt soll hier das Initiativbegehren des Christlich-nationalen Gewerkschaftsbundes bleiben. Nach ihm soll die volle Freizügigkeit in der Personalvorsorge *gesetzlich* vorgeschrieben werden. Hiefür wäre Voraussetzung, daß auch die Personalvorsorge-Einrichtungen *selbst* obligatorisch erklärt würden, was die Initiative denn auch folgerichtig verlangt. Diese Initiative hat wohl kaum Aussicht, angenommen zu werden, es ist aber zuzugeben, daß sie in positiver Weise die ganze Diskussion um die Freizügigkeit belebt.

### *Ein wichtiges Abkommen*

Nach langen Verhandlungen zwischen dem Zentralverband schweizerischer Arbeitgeberorganisationen einerseits, dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund und der Vereinigung schweizerischer Angestelltenverbände mit dem Schweizerischen kaufmännischen Verein als

einer ihrer großen Mitgliedorganisationen andererseits, ist am 30. Juni dieses Jahres eine *Vereinbarung betreffend die Freizügigkeit in der Personalvorsorge* zustande gekommen. Auf Arbeitgeberseite wurde sie auch vom Vorort des Schweizerischen Handels- und Industrievereins, auf Arbeitnehmerseite vom Schweizerischen Verband evangelischer Arbeiter und Angestellter (SVEA) und vom Landesverband freier Schweizer Arbeiter (LFSA) mitunterzeichnet.

Die Freizügigkeitsvereinbarung stellt eine *Empfehlung* der Spitzenverbände auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite an ihre Mitglieder und an die Unternehmungen dar. Mitglieder sind die Branchenverbände und ihre Sektionen. Empfohlen wird, die betrieblichen und verbandlichen Vorsorgeeinrichtungen so zu ordnen, daß bei Auflösung eines Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer über die selbst geleisteten Beiträge hinaus

### *eine Freizügigkeitsleistung aus Arbeitgeberbeiträgen*

ausgerichtet wird. Beide ausgerichteten Beiträge, also die Freizügigkeitsleistung ebenso wie die Arbeitnehmerbeiträge, sind alsdann *nicht mehr dem Austretenden herauszugeben, sondern durch geeignete Maßnahmen dem Vorsorgezweck zu erhalten*. Als Beispiel einer solchen Maßnahme ist neben anderen die Errichtung einer «Freizügigkeitspolice» genannt.

Durch die Vereinbarung selbst wird demnach die Freizügigkeit und die Zweckerhaltung der Vorsorgemittel nicht verwirklicht. Sie stellt lediglich ein Instrument zu deren Verwirklichung dar. Arbeitgeber und Arbeitnehmer und deren Verbände haben auf Grund der Vereinbarung die Möglichkeit, die Voraussetzungen für die Mitgabe eines Arbeitgeberbeitrages, seine nach der Dauer der Zugehörigkeit zur Personalvorsorgeeinrichtung bemessene Höhe, sowie den Kreis der Begünstigten in den Gesamtarbeitsverträgen oder in besonderen Abmachungen miteinander zu vereinbaren und zu regeln.

Die Spitzenverbände der Arbeitnehmer hätten es begrüßt, wenn die Vereinbarung durch die Errichtung einer *Freizügigkeitsstiftung* hätte ergänzt werden können, in der unter anderem die Vorsorgemittel der einzelnen Arbeitnehmer, denen nach dem Austritt aus einer Vorsorgeeinrichtung keine neue zur Verfügung steht, hätten gesammelt und verwaltet werden können. Dieses Postulat konnte leider noch nicht verwirklicht werden. Politik (auch *Sozialpolitik*) ist bekanntlich die Kunst des Möglichen. So sieht die Vereinbarung nun wenigstens die Schaffung einer *Paritätischen Kommission* aus Vertretern der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber und der Versicherungseinrichtungen vor, der die Aufgabe übertragen ist, den Gedanken der Freizügigkeit zu verbreiten, ihre Durchführung zu erleichtern und grundsätzliche Fragen im Zusammenhang mit der Vereinbarung zu behandeln. Im weiteren erklären sich die Unterzeichner der Verein-



barung bereit, wieder miteinander zu verhandeln, falls sich der Paritätischen Kommission Aufgaben stellen sollten, die eine engere Zusammenarbeit wünschbar erscheinen lassen, oder falls sich andere Instrumente der technischen Durchführung der Freizügigkeit als notwendig erweisen.

Die Vereinbarung darf ohne Zweifel als

*Fortschritt auf dem Wege zur Verwirklichung der Freizügigkeit*

in der Personalvorsorge gewertet werden. Sie stellt einen ernsthaften Versuch dar, ein wichtiges Problem arbeitsrechtlicher und sozialpolitischer Natur zwischen den Sozialpartnern ohne die Hilfe des Gesetzgebers *durch gemeinsame Zusammenarbeit selbst zu lösen.*

*Ausblick*

Die wesentlichen Grundlagen für eine vernünftige Ausgestaltung der Freizügigkeit sind damit gelegt. Er ist zu hoffen, daß in nächster Zeit weitere Schritte folgen. Als wesentlich erscheinen dabei:

- die Umarbeitung des Artikels 343<sup>bis</sup> OR im Zuge der gegenwärtig diskutierten Neuordnung des Arbeitsvertragsrechtes. Die heute vorliegenden Entwürfe versprechen bereits wichtige Schritte in dieser Richtung.
- der Abschluß konkreter Freizügigkeitsabkommen auf der Ebene repräsentativer Branchen, die als Bahnbrecher und als Anreger und Muster für andere Branchen dienen können.

Wir sind uns bewußt, daß der Weg zu vermehrter Freizügigkeit ohne die Bereitschaft zu Kompromissen von beiden Seiten nicht gangbar sein wird. Die Unternehmer werden ihre Augen nicht verschließen dürfen vor dem grundsätzlich unbefriedigenden heutigen Zustand, und die Arbeitnehmer werden daran denken müssen, daß manche Pensionskasse bei einem Wegfall *aller* Austrittsgewinne in finanzielle Bedrängnis geraten würde. Zwischen Scylla und Charybdis ein befahrbares Wasser zu finden, ist auch hier wieder einmal die lohnende und bei gutem Willen auch erfüllbare Aufgabe. Sollte sich nicht auch hier verwirklichen lassen, was bei der AHV selbstverständlich ist?

Nur wenn diese Aufgabe in genügendem Ausmaß und innert nützlicher Frist gelöst wird, darf man hoffen, daß die betriebliche und verbandliche Personalvorsorge die Aufgabe, die ihr als «zweiter Säule des schweizerischen Vorsorgesystems» anvertraut ist, auch wirklich zu erfüllen vermöge.

*Willy Maurer, Basel*