

Mitbestimmungsrecht des Personals

Wechsel der Pensionskasse: Kein leichtes Unterfangen!

Ein Wechsel der Pensionskasse kann aus verschiedenen Gründen angezeigt sein. Voraussetzung ist, dass das Personal sein Einverständnis gibt. Eine Erklärung.

Martina Guillod

Jeder Arbeitgeber hat die Pflicht, eine Vorsorgeeinrichtung zu errichten oder sich einer solchen anzuschliessen. Kleinere und mittlere Unternehmen sind häufig bei einer Gemeinschafts- oder Sammeleinrichtung versichert. Dadurch müssen sie sich nicht im Detail mit der Durchführung der beruflichen Vorsorge beschäftigen, verlieren aber auch an Einfluss bei den Entscheidungen über Finanzierung und Leistungen. So kann es vorkommen, dass der Arbeitgeber mit seiner Pensionskasse nicht mehr zufrieden ist und eine andere Lösung ins Auge fassen möchte. Auch eine Änderung in der Personalstruktur (zum Beispiel Verlagerung von älterem zu jüngerem Personal) kann dazu führen, dass ein Wechsel der Vorsorgelösung angezeigt ist.

Echtes Mitbestimmungsrecht des Personals

Gemäss Art. 11 Abs. 3^{bis} BVG erfolgt die Auflösung eines bestehenden Anschlusses und der Wiederanschluss an eine neue Vorsorgeeinrichtung im Einverständnis mit dem Personal oder der allfälligen Arbeitnehmervertretung. Das Bundesgericht hat im Jahr 2020 definiert, was unter «Einverständnis» zu verstehen ist. Demnach reicht es nicht, wenn der Arbeitgeber den Anschlussvertrag mit der Vorsorgeeinrichtung kündigt, das Personal anschliessend während noch laufender Kündigungsfrist darüber informiert, und dieses keine Einwände vorbringt. Vielmehr muss dem Personal eine aktive Rolle zukommen. Konkret muss es vorgängig, das heisst vor der Kündigung des Anschlussvertrags, über alle relevanten Kriterien informiert werden. Es muss für alle offen und transparent sein,



welcher Einrichtung man sich zu welchen Konditionen anschliessen will. Verfügt das Unternehmen über eine gewählte Arbeitnehmervertretung (Personalkommission) im Sinne des Mitwirkungsgesetzes, ist ihr Einverständnis einzuholen. Besteht hingegen keine solche Vertretung, muss das gesamte Personal miteinbezogen werden.

Abstimmung nach vorgängiger Information

Beabsichtigt der Arbeitgeber einen Wechsel der Vorsorgeeinrichtung, wird ihm empfohlen, Offerten einzuholen, diese zu vergleichen und der aktuellen Lösung gegenüberzustellen. Vor- und Nachteile der verschiedenen Offerten sowie alle relevanten Informationen können anlässlich einer Personalsitzung vorgestellt werden. Die Arbeitnehmenden müssen die Gelegenheit haben, Fragen zu stellen und die Argumente gegeneinander abzuwägen. Anschliessend kann eine Abstimmung durchgeführt werden, bei der die einfache Mehrheit der Abstimmenden erreicht werden muss. Es wird dem Arbeitgeber emp-

fohlen, die Abstimmung schriftlich zu dokumentieren.

Sorgfältige Planung nötig

Der Anschlussvertrag kann erst gekündigt werden, wenn das Einverständnis des Personals oder der Arbeitnehmervertretung eingeholt wurde; andernfalls ist die Kündigung ungültig. Da Anschlussverträge häufig mittels einer Kündigungsfrist von sechs Monaten auf Ende Jahr gekündigt werden können, ist der Arbeitgeber gut beraten, wenn er einen beabsichtigten Wechsel bereits zu Beginn des Jahres in Angriff nimmt. Etwas kürzer sind die Fristen bei wesentlichen Änderungen im Anschlussvertrag (zum Beispiel Erhöhung der Verwaltungsbeiträge um mindestens zehn Prozent innert drei Jahren): Diesfalls muss die Vorsorgeeinrichtung die Änderung sechs Monate vorher ankündigen und der Arbeitgeber hat eine Kündigungsfrist von einem Monat, was ihm gesamthaft fünf Monate Zeit lässt, um Offerten erstellen zu lassen, das Personal zu informieren und dessen Einverständnis einzuholen.