

Sozialpartnerschaft in der Praxis

Gemeinsame Verantwortung für die berufliche Vorsorge

Doris Bianchi und Martin Kaiser diskutieren darüber, wie Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammen die berufliche Vorsorge gestalten.

Wie beurteilen Sie die sozialpartnerschaftliche Milizführung in der 2. Säule?

Doris Bianchi: Die paritätische Verwaltung funktioniert in den autonomen Vorsorgeeinrichtungen gut, das Zusammenspiel Arbeitgeber/Arbeitnehmer ist eine gelebte Sozialpartnerschaft. In den Sammeleinrichtungen der Lebensversicherungsgesellschaften ist es hingegen eine Alibi-Parität.

Martin Kaiser: Ganz klar als Stärke des Systems. Man kennt sich und ist sich der Verantwortung bewusst. In einem konstruktiven Dialog werden massgeschneiderte Lösungen für die eigene Pensionskasse im gesetzlichen Rahmen gesucht.

Bianchi: Es wird ab und zu kritisiert, dass in der beruflichen Vorsorge Laien Millionen verwalten müssen. Trotz Herausforderungen bewährt sich das Milizsystem. Es ist auch eine kostengünstige Verwaltungsform. Ohne grosse Honorare werden komplexe Geschäfte verantwortungsvoll geführt. Bei den Verwaltungsräten könnte man sich am Modell Stiftungsrat orientieren.

Welche Herausforderungen bringt das Milizsystem mit sich?

Bianchi: Die Empfehlungen der Experten zum Beispiel in Bezug auf den technischen Zins sind fast unantastbar. Daher ist ein Ringen zwischen den Sozialpartnern im

Stiftungsrat häufig gar nicht vorhanden. Man versucht, zusammen Schadensbegrenzung zu betreiben auf der Basis der Vorschläge der Pensionskassenexperten.

Kaiser: Stiftungsrat ist eine herausfordernde Funktion. Es besteht eine gewisse Gefahr, dass man als Stiftungsrat beeindruckt zu den Experten hochschaut und geneigt ist, die Verantwortung an die Experten zu delegieren. Als Stiftungsrat muss man nicht sämtliche Finanzmarkttheorien kennen. Es braucht aber einen guten und kritischen Austausch mit den Experten. Man darf keine Angst haben vor «dummen» Fragen. Es braucht manchmal Mut, zu sagen: «Entschuldigung, ich verstehe das nicht. Was meinen Sie genau?» Doch das sind häufig die wichtigen Fragen und man stellt dann fest, dass man nicht der Einzige ist, der etwas nicht verstanden hat.

Martin Kaiser

Mitglied der Geschäftsleitung beim Schweizerischen Arbeitgeberverband SAV, Verantwortung für das Ressort Sozialpolitik und Sozialversicherungen



«Es gibt eine gewisse Tendenz in letzter Zeit, dass die Sozialpartnerschaft für rein politische Zwecke missbraucht wird.»

Martin Kaiser



«Ein Stiftungsrat sollte nicht um seinen Job bangen, wenn er verhandelt oder Forderungen stellt.»

Doris Bianchi

Doris Bianchi

Stv. Sekretariatsleiterin des Schweizerischen Gewerkschaftsbunds SGB, betreut das Dossier Sozialversicherungen und Alterspolitik

Wie kann dieser kritische Austausch mit den Experten gefördert werden?

Kaiser: Es ist zentral, dass man in die Aus- und Weiterbildung der Stiftungsräte investiert. Man muss den Stiftungsräten klar machen, dass sie Verantwortung tragen und sich nicht mit besonders komplizierten Darlegungen abspesen lassen müssen.

Bianchi: Die Stiftungsräte müssen die technischen Aspekte sozialpolitisch einordnen und bewerten können, zum Beispiel die Bedeutung eines technischen Zinses von 2 Prozent für die nächsten 20 Jahre. Deshalb haben wir das PK-Netz ins Leben gerufen. Ich glaube, die Zukunft der beruflichen Vorsorge hängt davon ab, dass man nicht nur in die Ausbildung investiert, sondern auch Stiftungsräte findet, die Verantwortung tragen wollen. Stiftungsrat ist heute nicht gerade eine prestigeträchtige Funktion.

Sehen Sie Unterschiede zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern im Stiftungsrat?

Bianchi: Ich höre von Stiftungsräten, dass die Arbeitnehmervertreter häufig engagierter sind als verknurrte Finanzler oder Personalverantwortliche auf der Arbeitgeberseite. Arbeitnehmervertreter merken das Machtgefälle innerhalb eines Be-

triebs. Sich frontal gegen den Arbeitgeber zu stellen, ist in der Schweiz extrem schwierig. Man überlegt sich vielleicht gewisse Interventionen zweimal, weil man weiss, dass das Arbeitsverhältnis darunter leiden kann.

Kaiser: Ich bin etwas erstaunt über die Aussage, dass viele Arbeitgebervertreter zu dieser Aufgabe verknurrt werden. Wenn sich ein Arbeitgeber zu einer eigenen autonomen Pensionskasse bekennt, ist das ein starkes Commitment und eine Chance, sich als guter Arbeitgeber zu profilieren. Dementsprechend nehmen die Arbeitgebervertreter ihre Verantwortung wahr.

Braucht es einen Kündigungsschutz für Stiftungsräte?

Kaiser: Ich gehe nicht davon aus, dass es einen speziellen Kündigungsschutz braucht, die allgemeinen Regeln reichen. Für den Arbeitgeber ist es vital, eine gesunde Pensionskasse zu haben, um auf dem Arbeitsmarkt attraktiv zu sein. Deshalb hat er auch kein Interesse an schwachen und unkritischen Arbeitnehmervertretern.

Bianchi: Ich habe da eine andere Einschätzung. In der Schweiz entspricht der Kündigungsschutz von Stiftungsräten nicht dem weltweit geltenden ILO-Standard. Ein Ausbau des Kündigungsschutzes mit einer

gewissen Arbeitsplatzgarantie ist absolut nötig, wenn man die Sozialpartnerschaft ernsthaft auf Augenhöhe führen will. Ein Stiftungsrat sollte nicht um seinen Job bangen, wenn er verhandelt oder Forderungen stellt.

Sollen auch Rentner im Stiftungsrat vertreten sein?

Bianchi: Im jetzigen System, in dem die Rentner eine garantierte Leistung haben, ist das systemfremd. Man sollte sich aber um eine adäquate Kommunikation mit den Rentnern kümmern. Wenn gewisse Pensionskassen beginnen, die Renten variabel zu gestalten, ist es für mich zwingend notwendig, dass die Rentner auch im Stiftungsrat vertreten sind.

Kaiser: Im heutigen Modell gibt es keinen Grund, dies generell einzuführen, da die Renten gut geschützt werden. Es wäre hingegen gut, wenn man mehr junge Menschen motivieren könnte, sich im Stiftungsrat zu engagieren.

Wieso braucht es in der 2. Säule den Gesetzgeber?

Bianchi: In der beruflichen Vorsorge befinden wir uns in einer Sozialversicherung. Mit dem einbezahlten Franken muss man die Rente finanzieren können und nicht den Profit von Dritten. Die Pensionskassen

haben eine Autonomie unter gesetzlichen Rahmenbedingungen.

Kaiser: Die Sozialversicherung bringt es mit sich, dass der Gesetzgeber gewisse Rahmenbedingungen festlegen muss. Der gesetzliche Rahmen muss aber so ausgestaltet sein, dass der Stiftungsrat seine Aufgabe und Verantwortung richtig wahrnehmen kann. Falsche Parameter machen die sozialpartnerschaftliche Führung schwierig. Da sehe ich ein Problem.

Bianchi: Ich sehe es absolut nicht als Weg, dass der Mindestumwandlungssatz autonom im Stiftungsrat beschlossen wird. Das wäre der Anfang vom Ende der Sozialversicherung berufliche Vorsorge.

Hat das oberste Organ genügend Spielraum?

Bianchi: Das hängt vom Typ der Kasse ab. In einer BVG-Minimalkasse hat das oberste Organ wenig Spielraum. Im BVG-Minimum sind daher auch häufig Vollversicherungslösungen anzutreffen, dort spielt der Stiftungsrat höchstens eine Rolle bei der Überschussverteilung. Bei den umhüllenden Vorsorgeeinrichtungen sieht es anders aus, dort ist die Autonomie grösser. **Kaiser:** Im Vergleich zu anderen Branchen und Institutionen, die mit viel Geld arbeiten, ist die berufliche Vorsorge bis heute nicht überreguliert. Die Stiftungsräte nutzen den gesetzlichen Rahmen sehr gut, sie nehmen ihre Verantwortung wahr. Allerdings droht nun mit der Vernehmlassungsvorlage des Bundesrats zur Reform der Altersvorsorge eine kaum nachvollziehbare und überflüssige «Nachbesserung» – sprich Verschärfung – der Strukturreform.

Bianchi: Wenn Themen wie variable Renten in Diskussion sind, führt dies zu einem Vertrauensverlust in die eigene Kasse und in die berufliche Vorsorge ganz allgemein. Ich habe manchmal das Gefühl, dass die berufliche Vorsorge wie eine Herde funktioniert. Wenn eine grosse Kasse mit etwas vorangeht, folgt dann der Rest. Die grossen Pensionskassen haben die soziale Schweiz positiv geprägt, zum Beispiel mit den Konkubinatsrenten. Sie können die Vorsorge aber auch negativ prägen. Darum ist es auch wichtig, wenn darüber öffentlich diskutiert wird.

Kaiser: Ich finde es bedenklich, wenn man solche Diskussionen politisiert. So lange man sich bemüht, innerhalb des gesetzli-

chen Rahmens adäquate Lösungen zu finden für die eigene Kasse, ist das eine Stärkung und Auszeichnung für die Sozialpartnerschaft. Das gilt auch im Fall von garantierten Renten mit Zulage, wenn es der Kasse gut läuft.

Wie funktioniert die Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnerverbänden?

Kaiser: Es gibt eine gewisse Tendenz in letzter Zeit, dass die Sozialpartnerschaft für rein politische Zwecke missbraucht wird. Das hat auch mit dem Zeitgeist zu tun. Wir leben in einer schnellen, medialen Welt. Die Sozialpartnerschaft ist keine Wohlfühlvereinigung, sondern es ist ein Ringen um gemeinsame Positionen. Die Diskussionen brauchen Zeit. Auf der anderen Seite hat man den Wunsch nach raschen Erfolgen und Medienpräsenz. Das ist eine ungute Entwicklung.

Wo gibt es Differenzen?

Kaiser: In der Altersvorsorge stehen wir vor grossen Herausforderungen aufgrund der demografischen Entwicklung. Wir haben den Eindruck, dass auf der Gewerkschaftsseite die Augen verschlossen werden. Ich hoffe, dass sich die Gewerkschaften für die nötige Diskussion zusammenraufen, um für die Altersvorsorge gute Lösungen zu finden.

Bianchi: Die Differenzen liegen in der unterschiedlichen Wahrnehmung der Lage der Sozialwerke. Die Vergangenheit hat gezeigt, dass wir in der Schweiz ein sehr solides Sozialwerkssystem haben. Wir tragen auch für die Zukunft Sorge, dass wir leistungsstarke Sozialwerke haben. Für

uns ist das Leistungsniveau der AHV und der beruflichen Vorsorge ausschlaggebend.

Kaiser: Ich bin ein absoluter Fan des schweizerischen Dreisäulensystems. Es ist den Sozialpartnern gelungen, eine Erfolgsgeschichte zu schreiben. Jetzt sehen wir aber, dass wir neue Herausforderungen ernst nehmen müssen. Wir müssen rechtzeitig miteinander diskutieren und um Lösungen ringen. Wir engagieren uns für die Erhaltung des heutigen Leistungsniveaus. Während man sich bei der AHV noch ein bisschen mehr Zeit lassen kann, ist der Handlungsbedarf in der 2. Säule akut. Der Mindestumwandlungssatz ist ein dringendes Problem.

Bianchi: Bei der Einführung des BVG war bei den Gewerkschaften keine unisono Akzeptanz für das Kapitaldeckungssystem vorhanden, es war ein hartes Ringen, auch gewerkschaftsintern. Die partnerschaftliche Verwaltung war das Zuckerchen. Auch die Arbeitnehmenden sind ein Teil der beruflichen Vorsorge. Nur gemeinsam mit den Arbeitgebern können wir Reformen angehen. ■

Besten Dank für das Gespräch.

Interview: Judith Yenigün-Fischer

Fotos: Gregor Gubser

Was motiviert Sie, sich im Stiftungsrat zu engagieren?

«Mir ist es wichtig, dass die Interessen der Versicherten im Stiftungsrat das nötige Gewicht erhalten. Mir liegt viel an einer sicheren und soliden Altersvorsorge. Ich sehe meine Tätigkeit als Stiftungsrat als verantwortungsvolle Herausforderung.»



Heinrich Nydegger

Präsident des Stiftungsrats der PK-Unia,
Mitglied des Stiftungsrats der Gemeinschaftsstiftung Proparis,
Mitglied des Vorsorgewerks PK-Mobil,
Mitglied im Stiftungsrat FAR-Gerüstbau

Le partenariat social dans la pratique

Responsabilité partagée de la prévoyance professionnelle

Doris Bianchi et Martin Kaiser discutent de la manière dont employeurs et employés façonnent la prévoyance professionnelle ensemble.

La gestion paritaire de la prévoyance professionnelle fonctionne bien selon Doris Bianchi, adjointe du premier secrétaire de l'Union syndicale suisse USS, on y vit un partenariat réel entre employeurs et employés. Malgré les défis, le système de milice fait sa preuve: «on y gère des affaires complexes sans grands honoraires, mais avec un sens inné des responsabilités.» Martin Kaiser, membre de la direction de l'Union patronale suisse UPS chante également les louanges de la gestion conjointe entre partenaires: «Sous forme d'un dialogue constructif, on s'emploie à trouver des solutions sur mesure pour sa caisse de pensions tout en respectant le cadre légal.»

L'échange avec les experts

Kaiser voit un certain danger dans le respect démesuré qu'un conseil de fondation peut vouer aux experts et qui peut l'inciter à vouloir leur déléguer toute la responsabilité. Il est essentiel d'après lui d'investir dans la formation de base et continue des conseils de fondation. Il faut faire comprendre aux conseils de fondation qu'ils sont porteurs de responsabilités et qu'ils ne doivent pas se laisser obnubiler par des explications trop compliquées. Pour Bianchi, l'avenir de la prévoyance professionnelle ne se jouera pas seulement au niveau de la formation. Encore faudra-t-il trouver des conseils de fondation prêts à assumer leur responsabilité.

Les différences entre représentants de l'employeur et des employés

Bianchi a entendu dire que les représentants des employés au sein des conseils de fondation étaient souvent plus engagés que les spécialistes financiers ou les responsables du personnel «condamnés» d'office par l'employeur à assumer

cette fonction. Cela surprend Kaiser car, «si un employeur opte pour sa propre caisse de pensions autonome, c'est un signe de son engagement et une façon pour lui de se profiler en tant que bon employeur.» Et les représentants de l'employeur sont d'autant plus conscients de leur responsabilité.

La protection des conseils de fondation contre le licenciement

Kaiser estime qu'il n'est pas nécessaire de prévoir une protection spéciale contre le licenciement. Il est essentiel pour l'employeur d'avoir une caisse de pensions saine qui lui servira d'argument attractif sur le marché du travail. Il n'a donc aucun intérêt à choisir des représentants des employés faibles et sans aucun esprit critique. Bianchi ne partage pas ce point de vue. Elle affirme qu'en Suisse, la protection des conseils de fondation contre le licenciement n'est pas conforme aux normes de l'ILO et qu'il est absolument indispensable d'améliorer cette protection et la garantie de l'emploi pour que l'on puisse sérieusement vivre le partenariat social d'égal à égal. «Un conseil de fondation devrait pouvoir négocier ou formuler des revendications sans devoir craindre pour son emploi.»

Les retraités dans le conseil de fondation

Dans le système actuel où les prestations des rentiers sont garanties, il n'y a pas de raison qu'ils siègent au conseil de fondation, concède Bianchi. Mais si certaines caisses commencent à introduire une part variable dans leurs rentes, la présence des rentiers au conseil de fondation deviendra indispensable. Kaiser ne pense pas non plus que la présence de rentiers au conseil de fondation soit une nécessité

générale dans le modèle actuel. Par contre, Kaiser souhaiterait que l'on parvienne à motiver davantage de jeunes à s'investir dans un conseil de fondation.

De la marge pour l'organe suprême

Bianchi et Kaiser sont tous deux d'avis que la nature d'une assurance sociale veut que le législateur en fixe certaines conditions cadres. «Mais contrairement à d'autres secteurs et institutions où l'on brasse beaucoup d'argent, la prévoyance professionnelle n'est pas encore réglementée à outrance», constate Kaiser. Il craint toutefois que le projet de réforme de la prévoyance vieillesse actuellement soumis à la consultation ne signifie pour la réforme structurelle un tour de vis restrictif à la fois superflu et incompréhensible.

La collaboration entre organisations des partenaires sociaux

Kaiser espère que les syndicats joueront le jeu dans l'indispensable discussion au sujet de la prévoyance professionnelle afin que l'on puisse élaborer des bonnes solutions ensemble. «Pour l'AVS il reste encore un peu de temps, mais dans le 2^e pilier, le besoin d'agir est urgent», dit-il. D'après Bianchi, les organisations des partenaires sociaux n'ont pas la même analyse de la situation des œuvres sociales. Le système suisse de la sécurité sociale a fourni la preuve de sa solidité par le passé et il restera performant à l'avenir. Les employés sont eux aussi résolus à défendre ce système et ils sont conscients du fait que «les réformes ne pourront aboutir que si les salariés et les employeurs s'attellent à la tâche ensemble.» ■

Judith Yenigün-Fischer