

Merkblatt: Mitbestimmungsrecht des Personals beim Anschluss an eine bzw. beim Wechsel einer Vorsorgeeinrichtung

Inhaltsverzeichnis

1. Worum es geht	2
2. Die Begriffe «Personal» und «Arbeitnehmervertretung»	2
2.1 «Personal»	2
2.2 «Arbeitnehmervertretung»	2
3. Inhalt der Informations- und Mitwirkungsrechte	3
4. Durchführung der Mitbestimmung	3
4.1 Allgemeines	3
4.2 Organisation bei Medpension	3
4.3 Mögliche Vorgehensweise für das Zustimmungsverfahren zum Wechsel der Vorsorgeeinrichtung	4
4.4 Mögliche Vorgehensweise für den erstmaligen Anschluss an eine Vorsorgeeinrichtung	5
5. Zeitpunkt der Durchführung	5
6. Rechtsfolgen bei Nichteinholung des Einverständnisses und bei fehlender Einigung	6
7. Verträge und Vorsorgepläne der Selbständigerwerbenden	6

1. Worum es geht

Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, sich einer Vorsorgeeinrichtung anzuschliessen und sein Personal im Rahmen der beruflichen Vorsorge zu versichern. Damit wird das verfassungsmässige Ziel der «Gewährleistung einer umfassenden Versicherung und Schliessung der Lücken für die Risiken Alter, Tod und Invalidität» erreicht.

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich frei in der Wahl seiner Vorsorgeeinrichtung. Dies gilt nicht nur, wenn erstmals eine Vorsorgeeinrichtung bestimmt werden muss, sondern auch, wenn der Anschluss mit der bisherigen Vorsorgeeinrichtung aufgelöst werden soll, weil sich der Arbeitgeber einer anderen anschliessen möchte. Der erstmalige Anschluss als auch die spätere Auflösung eines Anschlussvertrages durch den Arbeitgeber hat aber im Einvernehmen mit dem Personal bzw. der allfälligen Arbeitnehmervertretung zu erfolgen.

Laut Bundesgesetzes über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz) stehen dieser Arbeitnehmervertretung besondere Mitwirkungs- und umfassende Informationsrechte zu, wenn es um den Anschluss an eine Einrichtung der beruflichen Vorsorge oder die Auflösung eines Anschlussvertrages geht. Fehlt es an einer Arbeitnehmervertretung, stehen diese Rechte den Arbeitnehmenden direkt zu. Diese im Mitwirkungsgesetz formal genannten Rechte wurden im Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) konkretisiert.

Das Bundesgericht hat nun in seinem Urteil 9C_409/2019 vom 5. Mai 2020 (BGE 146 V 169 ff.) den «Grundsatz der Mitbestimmung der Arbeitnehmenden» beim Anschluss an eine Vorsorgeeinrichtung oder bei deren Wechsel erläutert. Es hält fest, was unter «Einverständnis des Personals oder der allfälligen Arbeitnehmervertretung» zu verstehen ist. Ebenso hat das Bundesgericht präzisiert, wann und wie der Arbeitgeber dieses Einverständnis einzuholen hat. Weil die Auflösung eines Anschlussvertrages vielfach ein Teilliquidationstatbestand der Vorsorgeeinrichtung darstellt, hat diese dabei eine wichtige Kontrollfunktion. So ist die Vorsorgeeinrichtung verpflichtet, die Auflösung des Anschlussvertrages der Auffangeinrichtung zu melden und sich über die Ordnungsmässigkeit der Auflösung zu vergewissern.

Dieses Merkblatt soll den involvierten Akteuren (Arbeitgeber, Personal, Broker/Vermittler, Vorsorgeeinrichtungen) helfen, den Anschluss an eine Vorsorgeeinrichtung bzw. den Wechsel zu einer neuen Vorsorgeeinrichtung zu organisieren.

2. Die Begriffe «Personal» und «Arbeitnehmervertretung»

2.1 «Personal»

In der beruflichen Vorsorge gilt jede Person als Arbeitnehmer, deren Erwerbstätigkeit im AHV-rechtlichen Sinne als unselbständigerwerbend qualifiziert wird. Zudem muss sie mindestens 18 Jahre alt sein und wenigstens bei einem Arbeitgeber mehr als die fixierte Eintrittsschwelle (CHF 21'510, Stand 2022) verdienen.

Bei Medpension beträgt die Eintrittsschwelle nur dann CHF 21'510, wenn der Arbeitgeber den vollen Koordinationsabzug gewählt hat. Wurde die Koordination im Vorsorgeplan so gewählt, dass sich der Koordinationsabzug an den Beschäftigungsgrad anpasst oder nur die Hälfte des vollen Abzuges ist, beträgt die Eintrittsschwelle CHF 10'755. Dasselbe gilt, wenn im Vorsorgeplan ganz auf eine Koordination verzichtet wurde.

Nicht zum Kreis der Angestellten im Sinne dieser Regelung gehören die Rentenbezüger. Ihnen kommt kein Mitbestimmungsrecht zu.

2.2 «Arbeitnehmervertretung»

Der Begriff der Arbeitnehmervertretung (sog. Personalkommission) orientiert sich am Mitwirkungsgesetz. Die Arbeitnehmenden können in Betrieben mit mindestens 50 Angestellten aus ihrer Mitte eine oder mehrere Vertretungen bestellen. In Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung stehen die Informations- und Mitwirkungsrechte den Arbeitnehmenden direkt zu.

3. Inhalt der Informations- und Mitwirkungsrechte

Die Arbeitnehmervvertretung bzw. die Arbeitnehmenden haben den Anspruch auf rechtzeitige und umfassende Information über alle Angelegenheiten, deren Kenntnis Voraussetzung für eine ordnungsgemässe Erfüllung ihrer Aufgaben ist. Dieses umfassende Informationsrecht wird mit Bezug auf die berufliche Vorsorge durch ein besonderes Mitwirkungsrecht beim Anschluss an eine Vorsorgeeinrichtung und bei der Auflösung eines Anschlussvertrages ergänzt.

Laut Art. 11 Abs. 2 und 3^{bis} BVG haben der Anschluss, die Auflösung und der Wiederanschluss an eine Vorsorgeeinrichtung im Einverständnis mit dem Personal oder einer allfälligen Arbeitnehmervvertretung zu erfolgen. Diese gesetzliche Regelung stellt ein echtes Mitbestimmungsrecht der Gesamtheit des Personals bzw. der Arbeitnehmervvertretung dar. Der Gesetzgeber hatte eine gemeinsame Entscheidung von Arbeitgeber und Arbeitnehmenden über die Wahl der Vorsorgeeinrichtung vor Augen. Es reicht nicht, das Personal lediglich nach der Kündigung des Anschlussvertrages über den Wechsel der Vorsorgeeinrichtung zu orientieren oder anzuhören. Es bedarf der vorgängigen Zustimmung zum Anschlusswechsel. Damit die Arbeitnehmenden ihr Einverständnis geben oder verweigern können, müssen sie frühzeitig über die für sie relevanten Angaben verfügen. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmenden die für die Beurteilung notwendigen Informationen zur Verfügung zu stellen. Einem Anschlusswechsel liegt ein vielschichtiger Prozess zu Grunde. Es liegt auf der Hand, dass eine sorgfältige Analyse und Strukturierung sowie die entsprechende Information des Personals zwecks Meinungsbildung Zeit beanspruchen. Dies ist in der Planung zum Anschluss(wechsel) entsprechend zu berücksichtigen.

4. Durchführung der Mitbestimmung

4.1 Allgemeines

Grundsätzlich sind zwei Varianten möglich. Entweder existiert eine Arbeitnehmervvertretung oder es werden alle Mitarbeitenden in den Prozess miteinbezogen.

Im Falle der Arbeitnehmervvertretung hat diese die gemeinsamen Interessen gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten. Die Arbeitnehmervvertretung ist dann alleiniger Ansprechpartner. Falls keine Arbeitnehmervvertretung vorhanden ist, stehen die Informations- und Mitspracherechte den Arbeitnehmenden direkt zu. Massgebend ist dabei die relative Mehrheit der Stimmenden.

In der Praxis bedeutet dies, dass sich die Arbeitnehmenden entsprechend organisieren müssen, um ihr Mitbestimmungsrecht wahrnehmen zu können. Die Modalitäten des Zustimmungsverfahrens muss der Arbeitgeber festlegen.

Unabhängig von der konkreten Ausgestaltung des Zustimmungsverfahrens sollte der Arbeitgeber den Zustimmungsprozess sorgfältig dokumentieren, um das Einverständnis des Personals resp. der Arbeitnehmervvertretung nachweisen zu können. Dies kann zum Beispiel dadurch geschehen, indem das Verfahren des Einbezugs schriftlich festgehalten, ein gemeinsam erarbeiteter Kriterienkatalog mit den Offert-Bedingungen erstellt und die erhaltenen Offerten mit dem aktuellen Anschlussverhältnis schriftlich verglichen werden.

Die Arbeitnehmenden zu informieren ist Aufgabe des Arbeitgebers und nicht der Vorsorgeeinrichtung. Ob das Einverständnis des Personals bei der Kündigung eines Anschlussvertrages vorliegt, ist demgegenüber – insbesondere auch im Hinblick auf die Durchführung einer Teilliquidation – durch die abgebende Vorsorgeeinrichtung zu prüfen.

4.2 Organisation bei Medpension

Angeschlossene Arbeitgeber haben je Anschlussvertrag eine Vorsorgekommission zu bestimmen. Die Vorsorgekommission besteht aus einem Arbeitgeber- und einem Arbeitnehmervvertreter. Es ist möglich, auch mehrere Arbeitnehmervvertreter zu bestimmen. In diesem Fall muss die gleiche Anzahl Arbeitgebervertreter festgelegt werden. Die Zusammensetzung hat stets paritätisch zu sein. Hierzu ist das Formular «Wahlprotokoll» zu verwenden, abrufbar auf unserer Homepage.

Wurde beim Zustandekommen des Anschlussvertrages keine Vorsorgekommission festgelegt, kann diese im Nachhinein definiert werden. Fehlt es an einer Vorsorgekommission, sind die Mitwirkungsrechte durch alle Arbeitnehmenden direkt wahrzunehmen.

Handelt es sich um einen Betrieb, der eine Arbeitnehmervertretung (Personalkommission) in oben beschriebenem Sinne des Mitwirkungsgesetzes festgelegt hat, ist bzw. sind die Personen der Vorsorgekommission in der Regel auch gewählte Mitglieder der Arbeitnehmervertretung.

4.3 Mögliche Vorgehensweise für das Zustimmungsverfahren zum Wechsel der Vorsorgeeinrichtung

Im Folgenden ist eine mögliche Vorgehensweise beschrieben, wie der Arbeitgeber das Zustimmungsverfahren organisieren kann. Dabei wird das Verfahren in Teilschritte aufgeteilt.

Schritt I: Arbeitgeber möchte die Vorsorgeeinrichtung wechseln

- Arbeitnehmende oder die Arbeitnehmervertretung werden bzw. wird vom Arbeitgeber informiert, dass er die Pensionskasse wechseln möchte. Dabei macht der Arbeitgeber darauf aufmerksam, dass seitens der Belegschaft ein effektives Mitwirkungsrecht besteht.
- Je nach Grösse des Betriebes kann es sinnvoll sein, dass eine paritätische Arbeitsgruppe gebildet wird oder die Arbeitnehmenden Ansprechpersonen bestimmen.
- Der Arbeitgeber legt fest, wie der Informationsfluss gewährleistet wird und der Fahrplan aussieht.

Wurde zum Zeitpunkt des Anschlusses bei Medpension eine Vorsorgekommission gebildet, sind deren Mitglieder in der Regel die Ansprechpersonen für den Arbeitgeber. Das Personal muss auch in diesem Fall informiert und miteinbezogen werden.

Schritt II: Festlegen des Kriterienkatalogs und Einholen von Offerten

- Gemeinsam werden die Kriterien festgelegt, welche für die künftige Vorsorgelösung erfüllt sein müssen (z.B. Gründe des beabsichtigten Wechsels oder beitrags- und leistungsspezifische Anforderungen).
- Der Arbeitgeber holt Offerten ein und vergleicht sie. Hinweis: wichtig ist, dass die Frage des Verbleibs möglicher Rentenbezüger mit den Vorsorgeeinrichtungen geklärt wird.
- Offerten auswählen, die an einer Personalinfoveranstaltung präsentiert werden sollen.

Schritt III: Informationsveranstaltung, Präsentation der Offerten und Meinungsbildung

- Präsentieren der Offerten und darlegen der Vor- und Nachteile an einer Informationsveranstaltung. Der Beizug einer Fachperson kann dabei hilfreich sein. Hinweis: der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmenden alle Informationen zur Verfügung stellen, die sie für eine Analyse benötigen. Hierbei kann es sich nur um Daten und Informationen auf kollektiver Basis handeln, wie zum Beispiel den konkreten Vorsorgeplan oder der Ausweis einer Musterperson. Denn der Arbeitgeber hat aus Gründen des Datenschutzes kein Anspruch auf individualisierte Versicherungsdaten (z.B. vorhandenes Altersguthaben, getätigte Einkäufe oder WEF-Vorbezüge etc.); es sei denn, alle Arbeitnehmenden erteilen hierfür explizit eine Vollmacht.
- Ermöglichen von Fragen und Rückmeldungen durch das Personal. Dem Personal soll auch die Zeit zur Abwägung von Vor- und Nachteilen gegeben werden.
- Das Ergebnis der Abstimmung am Ende der Informationsveranstaltung ist zu protokollieren
- Evtl. Nachbessern der Offerten und Durchführen einer zweiten Informationsveranstaltung.

Schritt IV: Entscheid bzgl. des Wechsels der Vorsorgeeinrichtung einholen

- Zustimmung oder die Verweigerung der Zustimmung durch die Arbeitnehmenden direkt bzw. durch die Arbeitnehmervertretung einholen. Dies kann an einer weiteren Veranstaltung geschehen, anlässlich derer die Entscheide protokolliert werden. Bei kleineren Unternehmen von 1-9 Personen ist die Zustimmung per Unterschrift denkbar.
- Massgebend für ein gültiges Einverständnis zum Wechsel der Vorsorgeeinrichtung ist die relative Mehrheit der Stimmenden. Kommt das Einverständnis nicht zustande, verbleibt der Anschluss bei der bisherigen Vorsorgeeinrichtung.

Schritt V: Kündigung des Anschlussvertrages durch den Arbeitgeber

Sind sich der Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden bzw. die Vorsorgekommission einig und liegt das Einverständnis vor, kann der Anschlussvertrag bei der bisherigen Vorsorgeeinrichtung gekündigt und der Neuanschluss bei der Folgeeinrichtung unterschrieben werden.

Wird ein Anschlussvertrag bei Medpension aufgelöst, ist zusätzlich zur Kündigung das Formular «Auflösung von Anschlussverträgen» auszufüllen und zu unterschreiben. Auf der Vorderseite bestätigt der Arbeitgeber die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben. Auf der Rückseite bestätigen die Mitglieder der Vorsorgekommission, dass das Personal aktiv in den Prozess miteinbezogen wurde und dieses sein Einverständnis zum Wechsel der Vorsorgeeinrichtung gibt. Fehlt eine Vorsorgekommission, bestätigen zwei Mitarbeitende stellvertretend für die Arbeitnehmenden das Einverständnis. Ohne dieses Formular kann die Auflösung des Anschlussvertrages und die Teilliquidation nicht vollzogen werden.

4.4 Mögliche Vorgehensweise für den erstmaligen Anschluss an eine Vorsorgeeinrichtung

Auch im Falle eines erstmaligen Anschlusses an eine bereits bestehende Vorsorgeeinrichtung kommt dem Personal ein Mitbestimmungsrecht zu, das sich ebenfalls nach den Regeln der paritätischen Beschlussfassung richtet. Ein Arbeitgeber mit versicherungspflichtigem Personal kann die Wahl der Vorsorgeeinrichtung somit nicht aus eigenem Entschluss vollziehen, sondern benötigt die Zustimmung des Personals oder einer repräsentativen Arbeitnehmervertretung.

Sinnvoll ist, wenn der Arbeitgeber mit dem Personal oder der zuvor festgelegten Arbeitnehmervertretung zusammensitzt und gemeinsam die Kriterien festlegt, die für die künftige Vorsorgelösung erfüllt sein müssen. Zur Festlegung der sogenannten Planarchitektur kann die Strukturanalyse des Personalbestandes hilfreich sein. So hat ein junger Personalbestand mit Eltern von erziehungspflichtigen Kindern tendenziell das Bedürfnis nach Absicherung gegen die Folgen von Tod und Invalidität, wogegen bei älteren Versicherten der Fokus auf dem Sparprozess liegt. Sind die Kriterien einmal festgelegt, können Offerten eingeholt und verglichen werden. Auch bei einem erstmaligen Anschluss an eine Vorsorgeeinrichtung ist die Protokollierung des Prozesses und der Entscheidungsfindung empfehlenswert. Ist der Entschluss einmal gefasst, erfolgt der Anschluss.

Die Anschlussvereinbarung bei Medpension ist vom Arbeitgeber und der als Mitglied der Vorsorgekommission bezeichneten Arbeitnehmervertretung zu unterzeichnen. Gleichzeitig ist das Formular «Wahlprotokoll» einzureichen, mit dem die Mitglieder der Vorsorgekommission bestimmt werden. Bei einem späteren Austritt eines Mitgliedes der Vorsorgekommission hat der Arbeitgeber eine Ersatzperson festzulegen und zu melden. Zudem ist Medpension eine Kopie der Einverständniserklärung des Personals zum Wechsel von der vorgängigen Vorsorgeeinrichtung einzureichen.

5. Zeitpunkt der Durchführung

Voraussetzung für eine wirksame Zustimmung oder Verweigerung der Zustimmung durch die Arbeitnehmenden bzw. der Arbeitnehmervertretung ist, dass sie in den Prozess mit eingebunden werden und über die für sie relevanten Kriterien verfügen. Selbstredend, dass der ganze Prozess eine gewisse Zeit in Anspruch nimmt.

Bei Medpension beträgt die Kündigungsfrist eines Anschlussvertrages sechs Monate auf das Ende eines Kalenderjahres (Ausnahme: alte Anschlussverträge können eine Frist von drei Monaten aufweisen). Eine Kündigung laufender Anschlüsse ist also jeweils bis zum 30.06. (bei Verträgen mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten bis zum 30.09.) möglich. Das Verfahren ist zeitlich so anzusetzen, dass die Zustimmung der Arbeitnehmenden bzw. der Vorsorgekommission zu einem Wechsel der Vorsorgeeinrichtung vorliegt, bevor der Arbeitgeber die Kündigung ausspricht. Die entscheidende Phase des Zustimmungsverfahrens findet deshalb in der ersten Jahreshälfte oder in der zweiten des vorangehenden Jahres statt.

6. Rechtsfolgen bei Nichteinholung des Einverständnisses und bei fehlender Einigung

Da es sich hierbei um ein echtes Mitwirkungsrecht der Arbeitnehmenden handelt, kann ein Arbeitgeber – wie bereits oben angeführt – nicht im Alleingang über den Anschluss, die Auflösung eines Anschlussvertrages oder einen Wiederanschluss entscheiden. Dem Arbeitgeber sind ohne Einwilligung die Hände gebunden, so gerne er auch alleine bestimmen möchte. Kommt keine Einigung zustande, so entscheidet ein neutraler Schiedsrichter. Dieser wird entweder von den Parteien selbst gewählt oder, wenn auch darüber keine Einigung erzielt werden kann, von der Aufsichtsbehörde bezeichnet.

7. Verträge und Vorsorgepläne der Selbständigerwerbenden

Vom Einverständnis des Personals ausgenommen ist die freiwillige Versicherung der Selbständigerwerbenden. Das bedeutet, dass sowohl der Anschluss, die Änderung als auch der Wechsel der eigenen Versicherung der selbständigerwerbenden Person ohne Einverständnis des Personals erfolgen kann.