

Stiftungsrat

Spannungsfeld paritätische Verwaltung und Schweigepflicht

Die Schweigepflicht für einen Informationsaustausch zwischen den Mitgliedern des paritätischen Organs und den Arbeitnehmer(-organisationen) sowie den Arbeitgebern darf durchbrochen werden. Sinnvollerweise werden die Modalitäten im Stiftungsreglement festgehalten.

IN KÜRZE

Nicht-personenbezogene Daten dürfen Dritten bekanntgegeben werden, wenn die Bekanntgabe einem überwiegenden Interesse entspricht.

In der ursprünglichen Version von Art. 86 BVG war die Schweigepflicht beschränkt auf Angaben zu persönlichen und finanziellen Verhältnissen der Versicherten und der Arbeitgeber. Der heute geltende Text von Art. 86 BVG wurde im Jahr 2000 im Zusammenhang mit Anpassungen an das Datenschutzgesetz verankert. Er lässt den Schluss zu, die Schweigepflicht sei umfassend: «Personen, die an der Durchführung sowie der Kontrolle oder der Beaufsichtigung der Durchführung dieses Gesetzes beteiligt sind, haben gegenüber Dritten Verschwiegenheit zu bewahren.» Der Gesetzgeber wollte aber mit dieser Änderung den Austausch zwischen den Arbeitnehmervertretern im paritätischen Organ und den Arbeitnehmenden nicht vereiteln.

Primärer Zweck von Art. 86 BVG ist der Schutz der Persönlichkeit der Versicherten. Die Schweigepflicht schützt aber auch die Arbeitgeberin. Weiter soll mit der Regelung zur Schweigepflicht das Vertrauen der Versicherten und der Bevölkerung in die Institution «Berufliche Vorsorge» gestärkt werden.

Die Schweigepflicht der Mitglieder des paritätischen Organs betrifft alle Informationen, die den Mitgliedern im Rahmen ihrer Tätigkeit zur Kenntnis gelangen. Die Schweigepflicht ist nicht auf Personendaten im Sinne des DSG beschränkt. Unbestrittenermassen gilt sowohl für Arbeitgeber- als auch für Arbeitnehmervertreter im paritätischen Organ eine absolute Schweigepflicht hinsichtlich persönlicher Daten der Versicherten.

Die Schweigepflicht in Art. 86 BVG betrifft alle Personen, die an der Durchführung, der Kontrolle sowie der Beauf-

sichtigung der Durchführung des BVG beteiligt sind. Dazu gehören auch die Mitglieder des paritätischen obersten Organs der Vorsorgeeinrichtung. Wer die Schweigepflicht vorsätzlich verletzt, wird gemäss Art. 76 Abs. 4 BVG strafrechtlich sanktioniert. Dazu kommen allfällige Schadenersatzansprüche der Vorsorgeeinrichtung oder auch der Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Über die gesetzlichen Sanktionen hinaus kann die Vorsorgeeinrichtung in ihren Reglementen Sanktionen wegen Verletzung der Schweigepflicht verankern.

Zentrale Bedeutung der paritätischen Verwaltung

Eine umfassende Schweigepflicht für Stiftungsräte steht im Spannungsfeld zur paritätischen Verwaltung in der beruflichen Vorsorge.¹ Die Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmer in der Vorsorgeeinrichtung reichen weit in die Zeit vor dem Inkrafttreten des BVG zurück. Mit der Verankerung der paritätischen Verwaltung im BVG von 1982 legt der Gesetzgeber ein klares Bekenntnis zur Sozialpartnerschaft in der 2. Säule ab. Die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber haben seit diesem Zeitpunkt bei der Führung der Pensionskasse eine gleichwertige Stellung.

Art. 51 Abs. 1 BVG hält fest, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber das Recht haben, in das oberste Organ die gleiche Zahl von Vertretern zu entsen-



Kurt Pärli

Professor für soziales Privatrecht
an der Juristischen Fakultät der Universität Basel

¹ Gutachten Schweigepflicht in der paritätischen Verwaltung von Vorsorgeeinrichtungen von Kurt Pärli: http://pk-netz.ch/wp-content/uploads/2017/10/Gutachten_Schweigepflicht_KurtP%C3%A4rli09092017.pdf

den. Durch die Entsendung ihrer Vertreter delegieren die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber die Wahrnehmung ihrer Interessen im Führungsorgan der Vorsorgeeinrichtung. Das oberste Organ hat eine zentrale Stellung in der beruflichen Vorsorge. Es ist verantwortlich für die Gesamtführung der Vorsorgeeinrichtung (Art. 51a BVG).

Die Gleichrangigkeit der Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretung zeigt sich auch darin, dass nach Art. 51 Abs. 3 BVG der Vorsitz des paritätischen Organs abwechselungsweise durch einen Arbeitnehmer- beziehungsweise Arbeitgebervertreter wahrgenommen wird. Die Parität wird an weiteren Stellen innerhalb des BVG erwähnt, so hinsichtlich des Verfahrens bei Teil- oder Gesamliquidation (Art. 53d Abs. 4 BVG), bei der Information der Versicherten über die Mitglieder des paritätisch besetzten Organs nach Art. 51 BVG (Art. 86b Abs. 1 Bst. c BVG), im Zusammenhang mit Beitragsausständen des Arbeitgebers bei Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen (Art. 86b Abs. 3 BVG), bei der Führungsaufgabe bei der Vermögensverwaltung (Art. 71 BVG i. V. m. Art. 49a BVV 2) und bei der Transparenz (Art. 65a Abs. 2 Bst. c BVG).

Verpflichtung zur Transparenz

Art. 65a BVG verpflichtet die Vorsorgeeinrichtungen bei der Regelung des Beitragssystems, der Finanzierung, der Kapitalanlagen und bei der Rechnungs-

legung den Grundsatz der Transparenz zu beachten. Dies umfasst einen transparenten Ausweis über die finanzielle Lage, also über die gesamten Aufwendungen und Erträge der Vorsorgeeinrichtung. Nach Art. 65a Abs. 2 lit. c BVG dient diese Transparenz (auch) dazu, dass «das paritätische Organ der Vorsorgeeinrichtung seine Führungsaufgabe wahrnehmen kann». Die Organträger, also die Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter, müssen im Besitze aller relevanten Informationen sein, um ihre Aufgabe im obersten Organ einer Vorsorgeeinrichtung wahrnehmen zu können. Dieser Aspekt der Transparenzverpflichtung betrifft somit das Innenverhältnis der Vorsorgeeinrichtung. Transparenz ist auch gegenüber den versicherten Arbeitnehmenden erforderlich (Transparenz im Aussenverhältnis). Die Versicherten haben nicht nur Anspruch auf Information über ihre individuelle Versicherungssituation (Art. 86b Abs. 1 lit. a BVG), sondern auch über die Organisation und Finanzierung (Art. 86b Abs. 1 lit. c BVG) und über die Zusammensetzung des paritätisch besetzten Organs nach Art. 51 BVG. Zudem haben die Versicherten nach Art. 86b Abs. 2 BVG auf Anfrage Anspruch auf Information über die finanzielle Situation der Vorsorgeeinrichtung. Diese umfassenden Informationsrechte der Versicherten sind ebenfalls als Bestandteil der Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der beruflichen Vorsorge zu verstehen.

Gemäss der bundesrätlichen Botschaft zur ersten BVG-Revision dient die Verpflichtung zur Nennung der Mitglieder des paritätischen Organs (Art. 86b Abs. 1 lit. c BVG) dazu, dass die Versicherten bei Problemen einen Ansprechpartner haben. Es ist somit im Gesetz zumindest implizit vorgesehen, dass zwischen den Arbeitnehmenden und ihrer Vertretung im obersten Organ der Vorsorgeeinrichtung eine Kommunikationsmöglichkeit bestehen muss.

Ausnahmen vorgesehen

Eine umfassende Schweigepflicht erschwert die Wahrnehmung der Interessenvertretung und beeinträchtigt das Ziel der paritätischen Mitbestimmung der Arbeitnehmenden in der beruflichen Vorsorge. Es findet sich jedoch im BVG eine Norm, auf deren Grundlage sich ein Recht auf Durchbrechung der Schweigepflicht ableiten lässt.

Als «Auffangtatbestand» hält Art. 86a Abs. 5 lit. a BVG fest, nicht-personenbezogene Daten dürften Dritten bekanntgegeben werden, wenn die Bekanntgabe einem überwiegenden Interesse entspreche. Die entscheidende Frage lautet also, ob Art. 86a Abs. 5 lit. a BVG es Mitgliedern des obersten Organs der Vorsorgeeinrichtung erlaubt, den Arbeitnehmern und/oder den Arbeitgebern (das sind Dritte im Sinne dieser Bestimmung) nicht-personenbezogene Daten bekanntzugeben. Notwendig ist dafür eine Interessenabwägung (Be-

NOAA Photo Library (2017)

INSURANCE INVESTMENT ADVISORS
SOLIDUM PARTNERS

Seit 2004 Kompetenz für Investitionen in
 Cat Bonds und Insurance Linked Securities

Solidum Partners AG · Othmarstrasse 8 · 8008 Zürich
 Tel. 043 521 21 80 · contact@solidumpartners.ch
 www.solidumpartners.ch

kanntgabe entspricht überwiegend dem Interesse). Das Interesse der Datenempfänger (Arbeitnehmer und/oder Arbeitgeber beziehungsweise ggf. auch Verbände) muss gegenüber dem Interesse der Vorsorgeeinrichtung an der Nichtbekanntgabe überwiegen.

Die Bekanntgabe von nicht-personenbezogenen Informationen zu den inhaltlichen Auseinandersetzungen (zum Beispiel zu Umwandlungssatz, Verzinsung, Beitragssätzen) innerhalb des paritätischen Organs an die zu repräsentierenden Arbeitnehmenden und ihre Verbände beziehungsweise an die Arbeitgeberbetriebe kann gegenüber den Interessen der Vorsorgeeinrichtung an Geheimhaltung dieser Information überwiegen. Auch ist es Stiftungsräten erlaubt, Arbeitnehmenden des Betriebs auf Anfrage hin die gestützt auf Art. 86b Abs. 2 BVG erhaltenen Informationen zu erläutern und dabei bei Bedarf auch in allgemeiner Weise über Diskussionen im Stiftungsrat zu informieren. Zu beachten ist, dass nach Art. 86a Abs. 6 BVG nur

diejenigen Informationen bekanntgegeben werden dürfen, die für den in Frage kommenden Zweck erforderlich sind.

Diese Schranke gilt bezüglich der Weitergabe von Informationen durch Mitglieder des paritätischen Organs an die Arbeitnehmenden/Verbände beziehungsweise an die Arbeitgeber ebenfalls.

Regelung im Reglement sinnvoll

Im Interesse der Rechtssicherheit sollte die Vorsorgeeinrichtung Umfang und Ausnahmen von der Schweigepflicht für die Mitglieder des obersten (paritätischen) Organs reglementarisch festhalten. Angesichts des zwingenden Charakters der BVG-Bestimmungen dürfen weder die Schweigepflicht noch deren Ausnahmen beschränkt oder ausgedehnt werden. Eine interne Regelung zur Schweigepflicht kann aber die gesetzlichen Bestimmungen illustrieren und im konkreten Fall eine Entscheidungsgrundlage für die Interessenabwägung bieten. Die Regelung kann Sanktionen gegen einen Verstoß gegen die Schweige-

pflicht beinhalten. Solange es an einer reglementarischen Regelung fehlt, muss die Interessenabwägung von jedem einzelnen Stiftungsrat vorgenommen werden. Die allgemeine Treuepflicht gegenüber der Stiftung gebietet allerdings, eine Bekanntgabe von Informationen an Arbeitgeber beziehungsweise Arbeitnehmer zuerst im Stiftungsrat zu diskutieren. |

WERBUNG

PUBLICITÉ

Vorsorge- und Anlagestrategie einer Pensionskasse in der Praxis

Dienstag, 30. Oktober 2018

Hotel Continental-Park, Luzern

Vertiefungsmodul zur Überprüfung der aktuellen Gesamtstrategie und erkennen von Handlungsspielräumen anhand von Fallbeispielen

Weitere Informationen und Anmeldung unter: www.schweizerpersonalvorsorge.ch/schulungen



Bild: Pixello/©Alexander Dreher