

5. Februar 1998  
Dr. Hermann Walser

## **FACHMITTEILUNG Nr. 1**

### **Die Behandlung einer vom Arbeitgeber übernommenen Eintrittsleistung im Freizügigkeitsfall**

1. Versicherte Personen, die neu in eine Vorsorgeeinrichtung eintreten, haben das Recht, sich bis zu den vollen reglementarischen Leistungen einzukaufen. Dieses Recht wird dann aktuell, wenn die mitgebrachte Freizügigkeitsleistung für den vollen Leistungseinkauf nicht genügt. In diesem Fall haben die Versicherten zu entscheiden, ob sie von der Einkaufsmöglichkeit Gebrauch machen wollen.
2. Eine gute Personalvorsorge ist für viele Arbeitgeber nach wie vor ein wirksames Werbemittel, wenn es darum geht, neue Arbeitnehmer/innen zu gewinnen. Ist dem Arbeitgeber daran gelegen, ganz bestimmte Personen, meist qualifizierte Fachkräfte oder Kadermitarbeiter, zu engagieren, macht er nicht selten das Angebot, die mögliche Einkaufsleistung ganz oder teilweise zu übernehmen. Zuweilen geschieht dies nicht ganz freiwillig, wenn der betreffende Wunschkandidat bzw. die Wunschkandidatin selber ein entsprechendes Begehren stellt und zur Bedingung für den Abschluss eines Arbeitsvertrages macht.
3. Hat der Arbeitgeber eine Einkaufsleistung übernommen, und kommt es später zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses und damit zum Freizügigkeitsfall, stellt sich die Frage, ob diese Einkaufsleistung auf jeden Fall der versicherten Person von Anfang an ungekürzt mitzugeben ist. Dieses Problem führte in der Vergangenheit öfters zu Streitigkeiten, die sogar vom Richter beurteilt werden mussten. Das neue Freizügigkeitsgesetz (FZG) enthält in Art. 7 eine klare Regelung. Hat der Arbeitgeber die Eintrittsleistung von Versicherten ganz oder teilweise übernommen, kann die Vorsorgeeinrichtung den ent-

sprechenden Betrag von der Austrittsleistung abziehen. Allerdings vermindert sich der Abzug mit jedem Beitragsjahr um mindestens 1/10 des vom Arbeitgeber übernommenen Betrags. Der nicht verbrauchte Teil fällt in die Arbeitgeberbeitragsreserve. Oder umgekehrt gesagt: Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin erhält mit jedem Beitragsjahr Anspruch auf 1/10 der vom Arbeitgeber finanzierten Einkaufssumme. Mit dieser Regelung hat der Gesetzgeber einen Mittelweg zwischen den Interessen der Arbeitgeber und denjenigen der Versicherten beschritten.

Die Vorsorgeeinrichtungen können selbstverständlich in ihren Reglementen Regelungen treffen, die für die Versicherten günstiger sind und z.B. schon nach fünf Jahren die Mitgabe der vollen Einkaufsleistung vorsehen. Umgekehrt ist es nicht zulässig, im Reglement die in Art. 7 FZG vorgesehene Regelung zulasten der Versicherten zu erschweren.

4. Wenn dem Arbeitgeber daran gelegen ist, dass seine Vorsorgeeinrichtung im Austrittsfall einen entsprechenden Abzug von der Austrittsleistung vornimmt, tut er gut daran, dieser beim Eintritt der versicherten Person schriftlich anzuzeigen, in welcher Höhe er selber eine Einkaufsleistung übernommen hat. Denn ohne eine solche Mitteilung hat die Vorsorgeeinrichtung im Freizügigkeitsfall davon auszugehen, dass die Eintrittsleistung von der versicherten Person selber eingebracht worden ist. Aufgrund von Art. 9 FZG sind Einkaufsleistungen grundsätzlich als Leistungen der Versicherten zu qualifizieren. Es ist deshalb eine spezielle Anzeige an die Vorsorgeeinrichtung nötig, wenn der Arbeitgeber aufgrund einer speziellen arbeitsvertraglichen Abmachung die Einkaufsleistung ganz oder teilweise übernimmt und wenn der Arbeitgeber sicherstellen will, dass in einem allfälligen Austrittsfall die Regelung von Art. 7 FZG zum Zuge kommt.

5. Nun wird es auch Arbeitnehmer/innen geben, die unter den geschilderten Umständen vom Arbeitgeber zusätzlich zur Übernahme einer Eintrittsleistung auch die Zusicherung zu erhalten wünschen, dass diese Einkaufsleistung im Fall eines späteren Austritts aus der Vorsorgeeinrichtung in jedem Fall ungekürzt mitgegeben wird, und zwar selbst dann, wenn das Arbeitsverhältnis nur kurze Zeit gedauert hat. Ist der Arbeitgeber bereit, auf ein solches Begehren einzutreten, muss er sich im klaren sein, dass er damit einer Regelung zustimmt, die klar über Art. 7 FZG und wohl über die meisten reglementarischen Ordnungen hinausgeht. Wünscht der Arbeitgeber, seine Vorsorgeeinrichtung in diese Regelung einzubeziehen, ist dies möglich. Es ist alsdann zwischen dem Arbeitgeber, der neu eintretenden versicherten Person und der Vorsorgeeinrichtung in einer schriftlichen Vereinbarung festzuhalten, dass der Arbeitgeber eine bestimmte Einkaufsleistung erbringt und dass diese Leistung im Fall eines späteren Dienstaustritts in Abweichung zu den gesetzlichen und reglementarischen Bestimmungen von Anfang an ungekürzt mitzugeben ist. Mit einer solchen Vereinbarung wird eine vom Reglement abweichende und für die Vorsorgeeinrichtung verbindliche Einzelregelung getroffen, was rechtlich möglich und zulässig ist. Um späteren rechtlichen Schwierigkeiten vorzubeugen, ist darauf zu achten, diese Vereinbarung schriftlich festzuhalten und von den erwähnten drei Parteien unterzeichnen zu lassen.

Wird keine derartige Vereinbarung getroffen, muss sich der Arbeitgeber bewusst sein, dass eine von ihm mit der neu eintretenden Person nur bilateral im Rahmen des Abschlusses des Arbeitsvertrags gemachten Zusicherung für die Vorsorgeeinrichtung nicht verbindlich ist und für diese keine rechtlichen Auswirkungen hat. Im späteren Freizügigkeitsfall hätte die Vorsorgeeinrichtung ihr Reglement bzw. das Gesetz anzuwenden und die Freizügigkeitsleistung um den vom Arbeitgeber finanzierten Teil ganz oder teilweise zu kürzen. Der Arbeitgeber läuft dann die Gefahr, den Differenzbetrag aus dem eigenen Sack berappen zu müssen, wenn er der versicherten Person über das Reglement hinausgehende Zusicherungen bezüglich einer künftigen Freizügigkeitsleistung abgegeben hat, ohne dafür zu sorgen, dass die Vorsorgeeinrichtung in eine solche Abmachung einbezogen wird.