

Lehren für die Zukunft

# Pensionskassenführung in und nach der Pandemie

Mit der Coronakrise wurde Bewährtes und Eingespieltes auf den Kopf gestellt. Auch Pensionskassen hatten sich neu zu organisieren.

Nachfolgend werden einige operative und rechtliche Aspekte aufgegriffen und ein Blick in die Zukunft gewagt.

## IN KÜRZE

Die Verlagerung ins Homeoffice hat zu einem Digitalisierungsschub geführt, der selbst vor Stiftungsratssitzungen nicht halt machte. All dies bedingt modernisierte Regelungen und Abläufe, die stets die IT-Sicherheit und den Datenschutz beachten.

Die Corona-Pandemie und die zu ihrer Bekämpfung erlassenen Massnahmen verlangten von Unternehmen und Pensionskassen eine rasche Umstellung der Arbeitsabläufe. Innert kürzester Zeit musste eine Mehrzahl der Mitarbeitenden von zuhause arbeiten, kurze Wege im Büro gingen so verloren.

### Operative Herausforderungen

Im Innenverhältnis galt es zunächst, die operative Tätigkeit aufrechtzuerhalten. Dazu gehörten unter anderem die Erreichbarkeit, die Verarbeitung der physischen Post und Wahrung von Fristen sowie das Einrichten von Remote Access, Arbeitsplätzen im Homeoffice, digitalen Konferenzsystemen und der Ausbau von Netzwerkkapazitäten.

Auf der Anlageseite war der Liquiditätsbedarf zu überprüfen, um Verkäufe von stark unterbewerteten Vermögensanlagen zu Unzeit zur Erhaltung der Liquidität zu vermeiden. Sollte in mechanistisch festgelegte Abläufe eingegriffen werden – etwa durch Aussetzen des Rebalancing oder Nutzen kurzfristiger Investitionsmöglichkeiten?

Es galt, mit personellen Ausfällen umzugehen, zusätzliche Stellvertretungen und Zugriffsrechte einzurichten und zusätzliche Unterschriftsberechtigte im Handelsregister oder bei der Bank zu registrieren.

### Viele Fragen der Destinatäre

Versicherte waren verunsichert, sorgten sich um ihre Rente und ihr Vorsorgekapital und stellten vermehrt Fragen zu

den Themen Umfang der Versicherungsdeckung, Begünstigtenordnung im Todesfall, finanzielle Situation der Vorsorgeeinrichtung und Anlagen. Einrichtungen mit digitalen Portalen verzeichneten erhöhten Verkehr, andere hatten ihre Erreichbarkeit aus dem Homeoffice sicherzustellen.

### Rechtliche Herausforderungen

Organisationsreglemente enthielten zum Teil physische Anwesenheitserfordernisse. Ein Beispiel aus der Praxis: «Der Stiftungsrat ist beschlussfähig, wenn mindestens ein Arbeitgebervertreter und ein Arbeitnehmervertreter physisch anwesend sind. Andere Mitglieder können auch telefonisch über Video an einer Sitzung teilnehmen.» Solche Vorschriften waren anzupassen und technologieneutral zu formulieren: «Der Stiftungsrat ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder und mindestens ein Arbeitgebervertreter und ein Arbeitnehmervertreter an der Sitzung teilnehmen. Die Sitzung kann auch telefonisch oder über andere elektronische Kommunikationskanäle abgehalten werden, die eine Kommunikation in Echtzeit erlauben.»

Neben dem Wegfall des physischen Anwesenheitserfordernisses wurde das Präsenzquorum erhöht, um eine angemessene Teilnahme zu gewährleisten. Die Anpassung erfolgte gültig via Zirkularbeschluss. Wichtig ist, dass sich der Stiftungsrat persönlich und in Echtzeit austauschen kann. Auch virtuell abgehaltene Stiftungsratssitzungen sind zu pro-



**Evelyn Schilter**  
Rechtsanwältin,

lic. iur., LL.M., Head of Legal Retirement,  
Willis Towers Watson

tokollieren und gerade dort ist darauf zu achten, dass sich alle Mitglieder aktiv beteiligen.

### Schriftliche Stiftungsratsbeschlüsse

Zirkularbeschlüsse erfordern rechtlich die Mitwirkung aller Mitglieder, nicht jedoch die Zustimmung aller. Oft schreiben Organisationsreglemente die Zustimmung aller Mitglieder vor, sodass lediglich unstrittige Beschlüsse auf dem Zirkularweg gefasst werden können. Mehrheitsbeschlüsse bieten mehr Flexibilität. Sie können mit der Regelung verbunden werden, dass Zirkularbeschlüsse nur dann zulässig sind, wenn kein Mitglied eine mündliche Beratung verlangt.

### Eingescannte und elektronische Unterschriften

Im Verkehr mit Behörden (Stiftungsaufsicht, Handelsregister) und Gerichten, mit Banken und im Anlagebereich (z. B. im Immobiliarsachenrecht oder im Mietrecht) sind teilweise Originalunterschriften oder gar notarielle Beglaubigungen erforderlich. Das Einholen von Unterschriften im Homeoffice ist aufwendig. Die Aufsichtsbehörden haben vorübergehend teilweise eingescannte Unterschriften akzeptiert. Es können auch elektronische Signaturen nach dem Bundesgesetz über die elektronische Signatur (ZertES) eingesetzt werden. Sie sind einer eigenhändigen Unterschrift gleichwertig, wenn sie zertifiziert und in der Schweiz anerkannt sind (Art. 14 Abs. 2<sup>bis</sup> OR). Der in der EU anerkannte und verbreitete Dienst DocuSign ist in der Schweiz bislang nicht anerkannt.<sup>1</sup>

### Datenschutz sicherstellen

Der Datenschutz ist auch im Homeoffice zu beachten. Zugriffe mit Zweifaktor-Authentifizierung sowie Regelungen im Umgang mit geschäftlichen Daten sind unabdingbar. Auf die Nutzung von privaten Geräten und E-Mail-Adressen ist möglichst zu verzichten oder es sind besondere Vorkehrungen zum Datenschutz zu treffen. Unberechtigte Dritte (z. B. Mitbewohner) dürfen keine Einsicht haben. Dies erfordert einerseits eine

Regelung seitens des Arbeitgebers, andererseits auch Disziplin seitens der Mitarbeitenden.

Die Arbeit von zuhause aus erhöht auch die Gefahr von Cyber-Angriffen. Mit der Schärfung des Bewusstseins der Mitarbeitenden, einem Geschäfts-Kontinuitätsplan und einer geeigneten Versicherungsdeckung können diese Risiken kontrolliert werden.

Die Pandemie hat die Digitalisierung vorangetrieben. Sie birgt aber auch Risiken, insbesondere bei der IT-Sicherheit und hinsichtlich Haftung. Eine Überprüfung und gegebenenfalls Anpassung der Versicherungsdeckungen und Limiten ist empfehlenswert, auch hinsichtlich allfälliger Deckungsausschlüsse im Falle einer Pandemie.

### Kommunikationskanäle bewusst wählen

Auch kommunikativ werden zunehmend neue Wege beschritten, etwa mit Webinaren, virtuellen Mitarbeiteranlässen, virtuellen Eins-zu-eins-Sitzungen, Chat-Funktionen, spezifischen Covid-19-Informationen (Fact Sheets oder Q&A), integrierten Intranet-Seiten beim Arbeitgeber oder Versichertenportalen.

Dabei ist sicherzustellen, dass alle Versicherten erreicht werden können, z. B. auch Rentner oder Mitarbeiter ohne elektronische Arbeitsplätze. Fast alle Versicherten – auch (jüngere) Rentner – haben heute Zugang zu einem Mobiltelefon, nicht unbedingt jedoch zu einem Computer. In solchen Situationen könnten sich Applikationen für mobile Geräte bewähren. Für ältere Rentner eignet sich nach wie vor die Kommunikation per Brief oder Telefon. Die Kommunikation ist stets auf den Adressatenkreis abzustimmen.

### Governance prüfen, zwischenmenschliche Beziehungen pflegen

Eine gute Governance mit klaren Führungsstrukturen und Zuständigkeiten erleichtert die Überwachung und die Reaktionsfähigkeit und fördert die Widerstandskraft einer Vorsorgeeinrichtung. Gerade in Krisenzeiten ist es angezeigt, die Überwachung zu intensivieren. Zum Beispiel können der Rhythmus von Sitzungen und Berichterstattungen erhöht, zusätzliche Prüfungen und Kon-

trollen angeordnet oder ein Krisenausschuss eingesetzt werden. Massnahmen und Prozesse sind gut zu dokumentieren und die Gründe für oder gegen getroffene Entscheidungen festzuhalten. Damit kann die Erfüllung der Sorgfaltpflichten im Ernstfall nachgewiesen und eine Haftung mitunter vermieden werden.

Zwischenmenschliche Aspekte sind auch wichtig, da Beziehungen auf der Basis persönlicher Kontakte tragfähiger sind und zur Qualität der Ergebnisse beitragen. |

### Auswirkungen aufs Kerngeschäft

Vorsorgeeinrichtungen sollten sich auch mit Blick auf versicherungstechnische Überlegungen und Anlagefragen mit den Auswirkungen der Pandemie befassen: Was sind die erwarteten Auswirkungen auf die Langlebigkeit (Übersterblichkeit infolge Covid-19) oder auf die Risikoleistungen? Gibt es mehr Invaliditätsfälle infolge Long Covid oder psychischen Belastungen? Gibt es Möglichkeiten – allenfalls zusammen mit dem Arbeitgeber und der Invaliden-/Rückversicherung – bei länger dauernden psychischen Belastungen der Versicherten Hilfestellung zu bieten und so eine möglichst rasche Rückkehr an den Arbeitsplatz zu ermöglichen und eine Invalidität zu verhindern? Hat die Pandemie (längerfristige) Auswirkungen auf den Kapitalmarkt und die erwarteten Renditen? Ist das Anlage-Portfolio und der Umgang mit stark schwankenden Kapitalmärkten zu überdenken (Rebalancing)? Besteht ein erhöhtes Bedürfnis seitens der Versicherten, ihre Vorsorge zu individualisieren, um ihre Pensionsziele zu erreichen (Wahlbeitragsskalen, Einkäufe, Pensionsalter)? Besteht der Wunsch, im Rahmen eines 1e-Plans selbst über die Anlagestrategie zu entscheiden?

<sup>1</sup> Siehe dazu auch Artikel «Digitale Transformation», Mayer, Kratz-Ulmer in «Schweizer Personalvorsorge» 08/21.