

Zeitschrift: Fachzeitschrift Heim
Herausgeber: Heimverband Schweiz
Band: 67 (1996)
Heft: 7

Artikel: Der Schweizerische Berufsverband der Heimleiter und Heimleiterinnen führte in St. Gallen seine 2. Fachtagung durch : den Leistungslohn als Führungsinstrument benutzen
Autor: Ritter, Erika
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-812461>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 14.05.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Der Schweizerische Berufsverband der Heimleiter und Heimleiterinnen führte in St. Gallen seine 2. Fachtagung durch

DEN LEISTUNGSLOHN ALS FÜHRUNGSTRUMENT BENUTZEN

Von Erika Ritter

«War es der Bedarf an sachlichem Fachwissen oder Neugier, das Interesse am Thema, die Kompetenz der Referenten oder einfach das Bedürfnis, mal hinzuhören? Auf jeden Fall konnte Ernst Messerli, Präsident des Schweizerischen Berufsverbandes der Heimleiter und Heimleiterinnen im Heimverband Schweiz, rund 150 Anwesende zur 2. verbandseigenen Fachtagung im Hotel Ekkehard St. Gallen, begrüßen.» Kommt Ihnen diese Einleitung irgendwie vertraut vor? Stimmt! Obige Zeilen finden sich in der Fachzeitschrift Nummer 12/1995. Nur ein paar wenige Details sind geändert worden. Bei der damaligen Berichterstattung handelte es sich um die 1. Fachtagung in Zürich zum Thema «Heimleiter-Heimleiterin: Beruf im Brennpunkt vielfältiger Ansprüche» mit 120 Teilnehmenden; jetzt finden Sie einen ersten zusammenfassenden Bericht über die St. Galler Tagung zum Thema «Der Leistungslohn im sozialen Bereich»: ein heisser Tag bezüglich Wetter und Tagungsinhalten mit einer noch höheren Zahl von Anwesenden.

Bereits die 1. Fachtagung Ende Oktober 1995 versprach vom Programm her spannende Stunden, und die hohen Erwartungen der Tagungsbesucher und -besucherinnen wurden denn auch voll erfüllt. Nicht weniger Anreiz zum Tagungsbesuch bot nun die 2. Veranstaltung, die in St. Gallen durchgeführt wurde und wiederum ganz im Zeichen wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Veränderungen stand: der Leistungslohn im sozialen Bereich, ein hoch aktuelles Thema, das nicht nur Interesse, sondern auch Fragen und Emotionen zu wecken vermochte. So führte Ernst Messerli einleitend aus:

tig auch hochbrisant sein dürfte. Damals waren über dem Horizont bereits erste Wolken zu erkennen. Mittlerweile hat sich die Schlechtwetterfront unseren Breiten genähert, und die Frage, ob sie sich als wüstes Gewitter über unseren Häuptionen entlädt, oder als milder, wohltuender Regen auf die soziale Landschaft fallen wird, stellt sich immer eindringlicher. Tatsache ist, dass wir über kurz oder lang mit der Problematik des Leistungslohnes im sozialen Bereich konfrontiert werden.

Als Heimleiterinnen und Heimleiter werden Sie in doppeltem Sinne davon betroffen sein. Als Arbeitnehmer einerseits, wird Ihr eigener Lohn zukünftig den Mechanismen einer Leistungsbeurteilung unterstellt sein. Sie werden sich an die Idee gewöhnen müssen, dass Ihre eigene Arbeit kritischer als bisher beleuchtet, gemessen und qualifiziert wird. Sie werden akzeptieren müssen, dass dies in vielen Fällen durch Personen oder Instanzen geschehen wird, denen die Fähigkeit zu solchem Tun nicht in jedem Falle in die Wiege gelegt worden ist. In der Rolle des Arbeitgebers fällt Ihnen andererseits die nicht leichte, unter Umständen psychisch sehr belastende Aufgabe zu, Ihre Mitarbeiterinnen qualifizieren zu müssen. Da Sie sich in einem Arbeitsfeld bewegen, in dem die Kriterien der Leistungsmessung und Leistungsbeurteilung alles andere als klar sind, werden Sie sich nicht nur mit der technisch-organisatorischen Seite zu befassen haben, sondern auch mit Fragen der Ethik und Psychologie auseinandersetzen müssen.

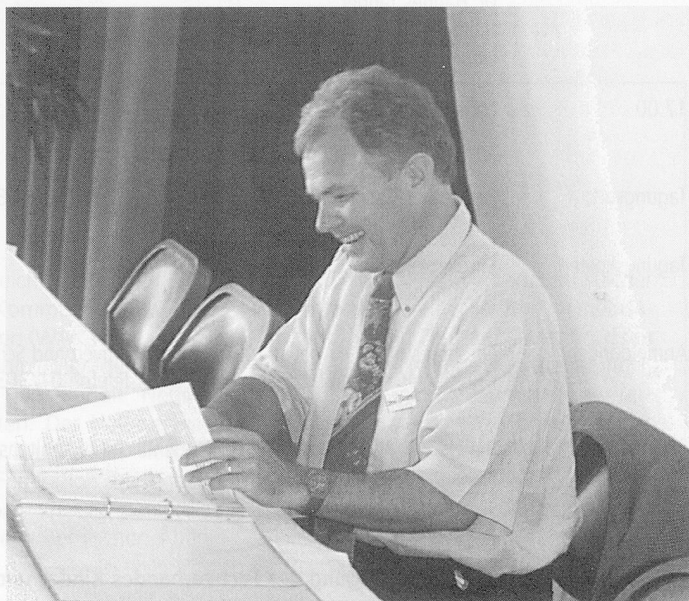
Wenn die Einführung des Leistungslohnes in weiten Kreisen positiv bewertet wird, dann deshalb, weil der Begriff uns vorgaukelt, uns also eine Illusion vermittelt, die erbrachte Leistung und ihre finanzielle Abgeltung werde in eine

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
liebe Gäste,
sehr verehrte Damen und Herren

Ich freue mich, Sie an diesem wunderschönen Morgen zu unserer 2. Fachtagung hier in St. Gallen begrüßen zu dürfen. Die erfreulich grosse Zahl von Anwesenden scheint mir Bestätigung dafür zu sein, dass Sie sich vom Thema dieser Tagung angesprochen fühlen, dass es bei Ihnen auf Interesse stösst, Neugierde weckt, Fragen aufwirft und möglicherweise Emotionen auslöst. Als sich der Vorstand des Berufsverbandes im letzten Herbst auf das Tagungsthema festlegte, geschah es im Bewusstsein, ein Thema aufzugreifen, welches nicht nur topaktuell, sondern gleichzei-

Ernst Messerli:
«Ziel der Tagung möchte sein, über einige Fragen, die durch die Einführung des Leistungslohnes aufgeworfen werden, vertieft nachzudenken.»

(Fotos Erika Ritter)





Redner und Gäste: Dr. Werner Widmer (ganz links), Dr. Hans-Peter Näf (oben Mitte) und Beat Kappeler (rechts Mitte) mit Theo Keller, Direktor der sozialen Institutionen des Kantons St. Gallen und Werner Osterwalder vom Departement des Innern (beide unten).

klar geregelte, nachvollziehbare und direkte Relation gestellt, die, auf eine einfache Formel reduziert lauten könnte: guter Lohn für gute Leistung! Dass es sich hierbei um eine Illusion handelt, dass diese Formel noch nie Gültigkeit hatte und auch in Zukunft keine Gültigkeit erhalten wird, dürfte Ihnen allen aus der Praxis bekannt sein. Sie kann nicht funktionieren, weil Leistung nicht ein absoluter Wert ist, weil ihr Wert immer innerhalb eines bestimmten gesellschaftlichen und sozialen Kontextes definiert wird, weil sich Wertsysteme verändern und weil sich damit auch das soziale Prestige, welches einer bestimmten Leistung in einer Gesellschaft zukommt, verändert.

Wie anders liesse sich sonst erklären, dass die Fähigkeit, eine lederne Kugel per Fusstritt möglichst präzise in einem rechteckigen Kasten am Ende einer Rasenfläche zu versenken, wesentlich besser entlohnt wird als die belastende, verantwortungsvolle Arbeit am Bett eines Betagten oder Chronischkranken?

Die Vorstellung, der Leistungslohn bringe uns eine bessere Lohngerechtigkeit oder führe sogar noch weiter zu einer höheren Verteilungsgerechtigkeit, bleibt so betrachtet eine schöne Illu-

sion. Mit der Einführung des Leistungslohnes perfektionieren wir lediglich ein System, welches eigentlich von seiner Grundkonzeption her falsch und unsocial ist. Aber, meine Damen und Herren, vielleicht braucht unsere Gesellschaft solche Illusionen, damit ihr innerer Zusammenhalt gewährleistet bleibt. Wie dem auch sei, so wie die Dinge liegen, werden wir kaum am Leistungslohn vorbeikommen. Wir werden uns, ob ängstlich zurückhaltend oder wütend grollend damit auseinanderzusetzen haben. Wichtig scheint mir, dass wir dabei nicht nur den wirtschaftlichen Aspekt im Auge behalten, sondern uns auch der psychologischen und sozialen Auswirkungen auf das Individuum und auf die Gesellschaft als Ganzes bewusst werden.

Ziel dieser Tagung möchte es sein, über einige der Fragen, die durch die Einführung des Leistungslohnes aufgeworfen werden, vertieft nachzudenken. Ich freue mich, dass wir mit Herrn Hans-Peter Näf, Herrn Werner Widmer und Herrn Beat Kappeler drei fachlich kompetente Persönlichkeiten als Referenten willkommen heissen dürfen. Ich bin überzeugt, dass sie uns durch ihre Referate ein weites Spektrum öffnen wer-

den, dass sie bei uns Verständnis, Zustimmung, aber hoffentlich auch Widerspruch auslösen werden.

Ihnen, sehr verehrte Damen und Herren wünsche ich eine gute und lohnende Tagung und viele bereichernde Kontakte.

Als Vertreter der St. Galler Behörden richtete Theo Keller, Direktor der sozialen Institutionen des Kantons St. Gallen, Grussworte an die Versammlung und betonte, dass es wichtig und bedeutend sei, die Arbeit im sozialen Bereich nicht einfach mit der Assoziation von «Gottes Lohn» in Verbindung zu bringen. Da werde Fachhilfe geleistet, ergänzt durch die Menschlichkeit. Der Leistungslohn bilde ein schwieriges Thema, meinte Keller, das jedoch auch eine Chance darstellen könne. «Arbeit mit Menschen ist immer schwierig zu bemessen», betonte er. Bemessen stellt eine Herausforderung dar in bezug auch auf Qualitätsforderung und Anerkennung der geleisteten Arbeit. Gerade in der heutigen Arbeitswelt sehen wir uns immer mehr vor die Problematik gestellt: höhere Leistungsanforderungen einerseits und weniger finanzielle Ressourcen andererseits, was zu einem

Spannungsfeld führt. «Weiterbildung dazu ist nötig und zu begrüssen», erklärte Keller und wünschte allen einen erfolgreichen und bereichernden Tag. Keller befand sich in Begleitung von Werner Osterwalder vom Departement des Innern, Heimverbindungsstelle, St. Gallen. Weitere Grussworte richtete Simon Egger, Präsident der Sektion St. Gallen-Liechtenstein, an die Anwesenden. Er gab seiner Freude über die Durchführung der Tagung in St. Gallen Ausdruck.

Die verdeckten Botschaften des Leistungslohnes

Als erster Referent eröffnete Dr. psych. päd. Hans-Peter Näf, vom IAP Zürich, die Vortragsreihe und beschäftigte sich mit den psychologischen Aspekten der Entlohnung. Leider war der erste Teil seiner Ausführungen nur sehr schwer zu verstehen. Die Referate werden jedoch im August und September in der Fachzeitschrift Heim abgedruckt.

Näf wies darauf hin, dass alle Menschen in ihrem menschlichen Wert wohl gleich sind, sich aber in ihrem Wissen, Können und Leistungsvermögen unterscheiden. Das Leben in der Leistungsgesellschaft hat auch zur Folge, dass Leistung auf verschiedene Arten gefördert wird, dass verschiedenartige Motivationsmittel eingesetzt werden. Angst zum Beispiel, Angst vor einem Lohnabbau, vor dem Verlust der Stelle. Doch Angst ist nur ein kurz- und mittelfristiges Motivationsmittel zur Leistungsförderung.

Der Lohn bildet einen anderen wesentlichen Aspekt zur Leistungssteigerung. Die finanzielle Abgeltung bildet einen Ausdruck des persönlichen Wertes in der Gesellschaft. «Die Entlohnung basiert auf dem Gerechtigkeitsprinzip und auf dem Leistungsprinzip», erklärte Näf. Doch wie beurteilen wir eine Leistung? Wie können die gestellten Anforderungen in der Beurteilung erfasst, erkannt, mit einbezogen werden? «Die Leistung allein beurteilen reicht nicht aus», erklärte Näf. «Das Verhalten muss ebenfalls mit einbezogen werden.» Beurteilen wir das Individuum oder die Gruppe? Zum Beispiel bei der Beurteilung der Leistung des Pflegedienstes?

Und wie steht es mit dem Zusammenhang zwischen dem Leistungslohn und dem Selbstwertgefühl, ein bisher wenig beachteter Aspekt, aber nicht weniger wichtig im sozialen Kontext? Wie wird der einzelne von seinen Kollegen beurteilt? Wird ihm mit Bewunderung, Respekt begegnet, oder mit Missachtung, Meidung? Das soziale Umfeld

nimmt eine indirekte Wertung vor, währenddem der Arbeitgeber mit mehr Kompetenz, mehr Verantwortung, mehr Lohn seiner Wertung auf direktem Weg Ausdruck gibt. «Im Grund möchten alle eine gute Leistung erbringen, aber es gelingt nicht immer», erklärte Näf. Die Arbeitsinhalte und -bedingungen führen zu Anforderungen mit körperlicher, geistiger und seelischer Belastung. Wo liegen die Beurteilungskriterien? Sind sie nachvollziehbar? «Der Leistungslohn und damit die Beurteilung kann die Arbeitsmotivation sowohl im positiven wie im negativen Sinn verstärkt beeinflussen.» Fazit: Leistungslohn hängt eng zusammen mit: Selbstwertgefühl, subjektives Empfinden bei der Lohngerechtigkeit, Beurteilung als Voraussetzung, Akzeptanz mit positiver oder negativer Förderung der Arbeitsmotivation.

Theorie und Praxis des Leistungslohnes

Nicht mit allen Ausführungen von Näf einverstanden war Dr. rer. pol. Werner Widmer, Solothurn, welcher bei seinen Ausführungen aus der Praxis von einem anderen Menschenbild ausging. Der Kanton Solothurn befindet sich bereits im Vollzug mit dem Leistungslohnprinzip, so dass Widmer sowohl das Für wie das Wider darstellen respektive auf die Schwierigkeiten bei der Einführung hinweisen konnte.

Der Kanton Solothurn geht beim Leistungslohnsystem vom Globalbudget aus und arbeitet mit dem Leistungsbonus. Das heisst, wenn das Globalbudget nicht überschritten wird, steht für das kommende Jahr 2,5 Prozent der Lohnsumme zusätzlich als Leistungsbonus zur Verfügung. Wird das Budget überschritten, erfolgt ein Abzug. Wird das Budget unterschritten, erhalten alle als Basis 1 Prozent Bonus, die Teamkomponente beinhaltet weiter 0,5 Prozent für jedes Teammitglied, für die Einzelkomponente stehen 0 bis 3,5 Prozent zur Verfügung, da der individuelle Bonus 5 Prozent des Jahreslohnes nicht überschreiten darf.

Widmer ging in seinen Ausführungen davon aus, dass der Mensch als Bedürfnisträger betrachtet wird. Leistungslohn ist in diesem Fall kein Anreiz, keine Motivation zur Leistungssteigerung, sondern ein Feedback, eine Antwort auf eine bereits erbrachte Leistung. Er wies darauf hin, dass die subjektive Beurteilung des Mitarbeiters, dessen Gerechtigkeitsempfinden sehr stark stören kann. «Beurteilen = verurteilen?» Es sind objektivere Kriterien für eine Leistungsbeurteilung nötig: zum Beispiel quantifizierbare Leistungs-

beurteilungen, wie das Gewicht der Wäsche pro besetzter Stelle, oder Pflegetage pro besetzte Stelle pro Monat. Andererseits finden sich in einem Betrieb häufig nichtquantifizierbare Leistungen, wie im technischen Dienst. Als Schwierigkeiten bei der Einführung nannte Widmer

- Stures Regelverhalten kann kontraproduktiv sein.
- Selbstüberschätzung kann zu Irrationalitäten führen.
- Grosser Aufwand für die Vorgesetzten.

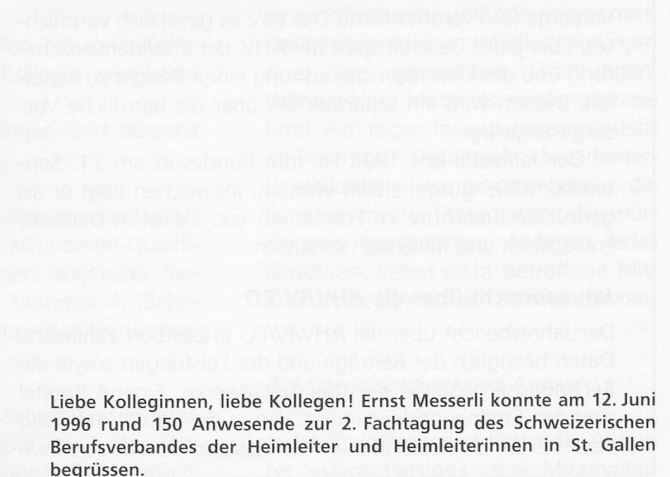
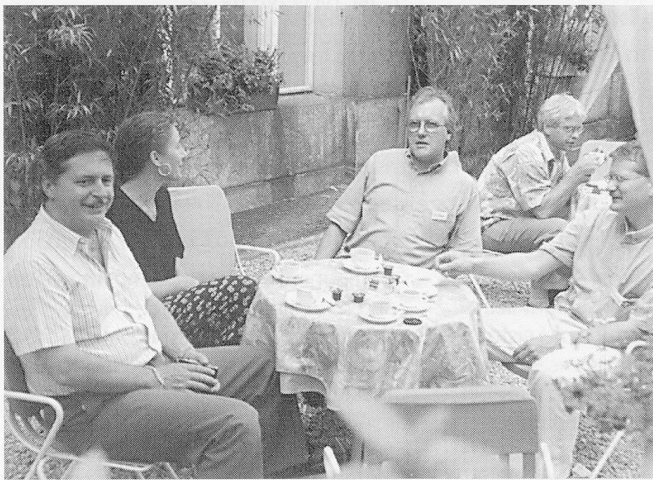
Er empfahl, den Leistungsbonus als Führungsinstrument zu benutzen. Die Einführung des Leistungslohnsystems zeigt ihre Auswirkungen auch auf der Führungsebene, müssen doch die Vorgesetzten Stellung beziehen, so dass die Mitarbeiter wissen, woran sie sind.

«Das Leistungslohnsystem ist eine längst überfällige Korrektur», bemerkte er, «und soll uns helfen, bei der Personalrekrutierung attraktiver zu werden, die Motivation, das Betriebsklima und die Beziehungen zwischen den Vorgesetzten und den Mitarbeitern zu fördern. Es ist eine Führungsaufgabe, die Leistung immer wieder neu zu definieren. Was heute gilt, kann morgen schon abgelöst sein.»

Lebhafte Gruppendiskussionen

Nach dem Mittagessen und der wohlverdienten Pause ging das Programm erst einmal mit Gruppengesprächen weiter. Die Referenten, auch Beat Kappeler, dessen Referat den Abschluss der Tagung bildete, stellten sich zusammen mit den Vorstandsmitgliedern des Berufsverbandes in drei Gruppen als Diskussionspartner zur Verfügung. Beat Kappeler, Vreni Niklaus und Gregor Studer setzten sich mit den politischen Aspekten auseinander, Alois Fässler und Dr. Werner Widmer befassten sich mit den wirtschaftlichen Aspekten, Heidi Furrer, Christine Lerch und Dr. Hans-Peter Näf betreuten die Gruppe in der Auseinandersetzung mit den psychologischen Aspekten.

Weitaus am meisten Teilnehmer und Teilnehmerinnen bekundeten ihr Interesse an den wirtschaftlichen Aspekten. Lohn ist ein Geben und Nehmen, bemerkte Alois Fässler einleitend und wies darauf hin, dass im Heim Leistungen verkauft werden, weshalb sie auch Marktwert hätten. «Die aktuellen Lohnzahlungen hängen somit auch von der Marktlage mit Angebot und Nachfrage ab.» Zur Leistungsbemessung seien geeignete Systeme gefragt wie BAK, BESA, Kostenstellenrechnung, Umfragen, Qualitätssicherungssysteme usw. stellte Fässler fest.



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen! Ernst Messerli konnte am 12. Juni 1996 rund 150 Anwesende zur 2. Fachtagung des Schweizerischen Berufsverbandes der Heimleiter und Heimleiterinnen in St. Gallen begrüssen.

Doch: wie sollen und können nun die versiegenden Geld-Quellen ersetzt werden?

Und vom psychologischen Aspekt her? Wie sieht es in den Kinderheimen aus? Hat das Leistungslohnsystem nicht einen Einfluss auf die Beziehungsqualität zu den Kindern, die ja sowieso wegen Schwierigkeiten im Heim sind?

Und: wenn schon vor dem Leistungslohnsystem sehr hohe Leistungen erbracht wurden? Kann man da überhaupt noch erhöhen?

Wie steht es bei all den Straffungs- und Sparmassnahmen mit der Umwelt? Ja, und nun die Politik?

«Leistungslohn: Mode oder Methode?»

«Ist der Leistungslohn eine neue Verteilungsgerechtigkeit oder das Grab für die Geschwisterlichkeit?» stellte sich als Schlussreferent des heissen Tages lic. sci. pol. Beat Kappeler die Frage. Die Schweizerische Gesellschaft ist in zwei Lager geteilt, wie Kappeler feststellte. Da findet sich die exportorientierte Gesellschaft mit ihren «lean»-Bestrebungen nach den Vorbildern Japan und Amerika mit einem ausserordentlich hohen Leistungsdruck für die noch in der Arbeitswelt Verbleibenden. «Sie ist sehr leistungsbetont, aber sie enthält neue Elemente: der Kasernenstil ist out. Wir finden flachere Hierarchien, flexiblere Zeiteinteilung usw., eigentlich alte gewerkschaftliche Forderungen.» Und dann ist da die soziale Welt. «Die zwei Lager kennen sich nicht; es gibt Vorurteile hüben und drüben», meinte Kappeler. Technische Entwicklungen und Rationalisierungen haben vom

Weltmarkt her starke Veränderungen mit sich gebracht. «Es kam zu einem Weltarbeitsmarkt ohne Migration.»

Die Öffentlichkeit hat immer mehr und neue Aufgaben zu übernehmen. «Über 50 Prozent in unserem Staat sind heute Direktbezügler vom Staat (AHV, IV, Arbeitslose, Landwirtschaft usw....) So gerät auch der Sozialbereich immer mehr unter Druck.»

Wie steht es nun mit der Persönlichkeitsbewertung, die oft von persönlichen Einflüssen geprägt ist? Ist sie immer richtig? Wie steht es mit dem Alters- und Dienstaltersbereich? Wie lässt sich gerade im Zusammenhang mit Dienstalterszulagen der Abstand zum jüngeren Mitarbeiter leistungsmässig rechtfertigen, durch Blöffstrategien? «Gerade ältere Mitarbeiter haben heute Mühe auf dem Arbeitsmarkt.»

Kappeler stellte fest:

Leistungslohn ja – aber:

- dabei sollte mehr Freiheit möglich sein.
- die Art und Weise wie Leistung erzwungen wird: Angst...
- Maßstäbe müssen transparent sein.
- der Lohn soll nicht nur auf Leistung beruhen.
- die allgemeine Verfügbarkeit bei einer festen Anstellung zählt auch.
- die Leistungen sollen nach marktwirtschaftlichen Aspekten entlohnt werden (Gewinnbeteiligungskomponenten z.B.).
- weniger Lohnstufen.
- keine Verschwendungssucht am 19. November mehr.

Kappeler plädierte dafür, dass das Sozialwesen nicht einfach die Vorbilder der Wirtschaft übernehmen soll mit Entlassungen, Abbau und ähnlichen

Schweiz. Berufsverband der Heimleiter und Heimleiterinnen

KONSTITUIERUNG DER GESCHÄFTS- PRÜFUNGS- KOMMISSION

mgt. Beim Schweizerischen Berufsverband der Heimleiter und Heimleiterinnen hat sich die Geschäftsprüfungskommission konstituiert.

Es amten als

Präsident:

Noldi Hess, Fläckematte,
6023 Rothenburg,
Tel. 041/280 03 33.

Vizepräsident:

Alfred Stähelin,
Alterswohnheim Bruggli,
8754 Netstal, Tel. 055/654 68 68.

Beisitzer:

Simon Egger, Haus Rosengarten,
9620 Lichtensteig, Tel. 071/988 36 66.

Komponenten, sondern angstfreie Varianten realisieren sollte. «Mehr Leistungsorientierung im Lohn werden sich ergeben. Das entspricht der Entwicklung insgesamt.»

Viel Stoff, viel Anregung... die Tagungsteilnehmer und -teilnehmerinnen hatten denn auch nicht nur wegen der feucht-schwülen Hitze des Tages rote Köpfe, als Ernst Messerli pünktlich die Veranstaltung zum Abschluss brachte und bereits auf 1997 hinwies.

Die nächste und damit 3. Fachtagung beim Berufsverband der Heimleiter und Heimleiterinnen wird am 10. Juni 1997 im Raum Luzern stattfinden.

JAHRESBERICHT 1994 ÜBER DIE AHV/IV/EO UND DIE BERUFLICHE VORSORGE

Das Bundesamt für Sozialversicherung (BSV) hat den Jahresbericht 1994 über die AHV/IV/EO und die berufliche Vorsorge (BV) veröffentlicht. Das BSV ist gesetzlich verpflichtet, über jedes Geschäftsjahr der AHV, der Invalidenversicherung und der Erwerbsersatzordnung einen Bericht zu erstellen. Diesem wird ein separater Teil über die berufliche Vorsorge angefügt.

Der Jahresbericht 1994 ist vom Bundesrat am 21. September 1995 gutgeheissen worden. Inzwischen liegt er als gedruckte Broschüre im Format A5 vor. Sie ist in Deutsch, Französisch und Italienisch erhältlich.

Jahresbericht über die AHV/IV/EO

Der Jahresbericht über die AHV/IV/EO präsentiert zahlreiche Daten bezüglich der Beiträge und der Leistungen sowie die Rechnungsergebnisse der drei Sozialwerke. Eigene Kapitel sind den Ergänzungsleistungen, den in der AHV/IV freiwillig versicherten Schweizer/innen im Ausland sowie den zwi-

schenstaatlichen Vereinbarungen und den Leistungen an Ausländer/innen gewidmet. Zu finden sind darin schliesslich die Themen Gesetzgebung, Tätigkeit der durchführenden Organe, gesetzliche Erlasse, parlamentarische Vorstösse und ein Behördenverzeichnis.

Jahresbericht über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BV)

Dieser Teil ist gegliedert in die Bereiche Gesetzgebung, Aufsicht, Rechtspflege, Kontrolle, Eidg. Kommission für die berufliche Vorsorge und Information. Im Anhang finden sich verschiedene Übersichten und Verzeichnisse von Behörden, Stellen der Auffangeinrichtung und Angaben über den Sicherheitsfonds BVG.

Bestellnummer/Preis: 318.121.94 d/f/i / Fr. 17.–
Bestelladresse: EDMZ, 3000 Bern