

Die Klassen-Genossenschaft

Die Migros umsorgt ihr Personal sehr unterschiedlich. Der Zugang zur legendär grosszügigen Pensionskasse bleibt vielen Mitarbeitern verwehrt.

Von Thomas Schlittler

Für die Mitglieder der Migros-Pensionskasse (MPK) kommt die Bescherung jeweils Anfang Dezember: 2022 überraschte die Vorsorgeeinrichtung ihre Pensionierten mit einer 13. Monatsrente, 2023 mit einer Rentenerhöhung um 5 Prozent, Ende 2024 mit einer Verzinsung des Sparkapitals mit 7,5 Prozent – für das bevorstehende Jahr. Bei einem Vorsorgekapital von 100 000 Franken erhält man bei der MPK dieses Jahr deshalb 7500 Franken obendrauf. Auch für 2026 liegt die Verzinsung weit über dem gesetzlichen Mindestzins von 1,25 Prozent: Die MPK garantiert ihren Versicherten 7,25 Prozent Sparzins.

Von einer solchen Verzinsung des Altersguthabens können Angehörige der meisten anderen Pensionskassen in der Schweiz nur träumen – unter ihnen viele Mitarbeitende des Migros-Konzerns. Die Genossenschaft gewährt nicht allen Angestellten Zugang zu den MPK-Konditionen. Von den schweizweit rund 86 600 Mitarbeitenden der Gruppe waren Ende 2024 nur etwas mehr als die Hälfte bei der MPK versichert. Der Rest gehört der Vorsorge in globo M an, einer Gemeinschaftsstiftung für Migros-Tochtergesellschaften, oder externen Einrichtungen.

Zusammenhalt mit Grenzen

Zu den Ausgeschlossenen zählt etwa das Personal des Discounters Denner, des Onlinehändlers Digitec Galaxus, der Gesundheitsgruppe Medbase, der Fitnesscenter wie Activ Fitness und der Molino-Pizzerien. Offiziell sind sie fester Teil der Migros-Gruppe. Doch bei der Vorsorge endet der Zusammenhalt. Innerhalb der Migros herrscht eine Klassengesellschaft mit erheblichen finanziellen Auswirkungen. Die Vorsorgewerke der Tochterunternehmen in globo M bieten Versicherten und Rentnern deutlich schlechtere Konditionen als die MPK. Jährliche Rentenerhöhungen, bei der Stammkasse fast Standard, bleiben Globo-Versicherten verwehrt. In den vergangenen Jahren passten sie die Altersrenten nicht einmal der Teuerung an. Die Verzinsung des Sparkapitals wiederum variierte stark. Denner- und Molino-Angestellte erhielten 2024 einmal 5 Prozent. Digitec-Galaxus-Mitarbeitende mussten sich meist mit 1 Prozent begnügen, das Medbase-Personal erhielt nie mehr als das gesetzliche Minimum. Auch bei den Einzahlungen in die Pensionskasse bestehen Unterschiede. Die MPK-Versicherten profitieren von 17 Prozent Arbeitgeberanteil am versicherten Lohn, unabhängig von Alter und Lohnhöhe. 2024 stammten insgesamt zwei Drittel der MPK-Beiträge von den Arbeitgebern. Bei in globo M, wo Denner, Digitec Galaxus und andere versichert sind, bezahlten die Arbeitgeber im Schnitt nur 55 Prozent.

Je nach Lohn, Sparplan und Zinsentwicklung ergeben sich daraus über die Jahre Unterschiede von mehreren hunderttausend Franken beim Alterskapital – mit direkten Folgen für die Rente. Die Migros begründet die unterschiedliche Behandlung der Mitarbeiter historisch: «Unternehmen, die bei Inkrafttreten des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge im Jahr 1985 schon Teil der Migros-Gruppe waren, sind mehrheitlich bei der MPK versichert.

Unternehmen, die später dazugestossen sind, oft nicht», sagt der Sprecher Andy Zesiger. Diese Erklärung stimmt aber nur bedingt. Ein klares Muster betreffend MPK-Anschluss der Migros-Töchter gibt es nicht. Die 1958 gegründete Migros Bank zum Beispiel gehört seit je dazu. Mitarbeitende von Hotelplan, 1935 gegründet und dieses Jahr an die Dertour Group verkauft, mussten die MPK dagegen vor über zehn Jahren verlassen. Die Verantwortlichen erachteten die grosszügigen Vorsorgepläne für das Reisepersonal als zu teuer und als Problem für die Wettbewerbsfähigkeit.

Kostenüberlegungen dürften auch der Hauptgrund sein, warum neu erworbene Firmen wie Denner, Digitec Galaxus, Medbase, Activ Fitness oder Molino nicht integriert wurden. Zudem achten die Verantwortlichen der MPK darauf, ihre Top-Stellung zu schützen. Nicht jedes Tochterunternehmen kann einfach beitreten, wie Zesiger erklärt: «Unternehmen mit mehr als hundert Mitarbeitenden, die zur MPK wechseln möchten, müssen sich in bestehende Rückstellungen, Wertschwankungsreserven und freie Mittel einkaufen.» Der hohe Deckungsgrad der MPK mache das für manche zu einer zu hohen Hürde.

Zudem gibt es weitere nachvollziehbare Gründe für Ablehnungen. Laetitia Raboud, Direktorin der Obergrenzkommission Berufliche Vorsorge (OAK) beim Bund, erklärt: «Für eine Pensionskasse kann ein neuer Anschluss unattraktiv sein, etwa wenn das Unternehmen einen hohen Rentneranteil hat oder viele Mitarbeitende mit tiefen Löhnen mitbringt.» Geringverdienende seien meist nur obligatorisch versichert, mit einem gesetzlich garantierten Umwandlungssatz von 6,8 Prozent. «Wegen tiefer Zinsen, niedriger Marktrenditen und höherer Lebenserwartung kann dieses Rentenversprechen für Pensionskassen eine finanzielle Herausforderung darstellen.» Das trifft auf viele Migros-Töchter zu. Discount (Denner), Logistik (Digitec Galaxus), Gesundheitswesen (Medbase), Gastronomie (Molino) und Fitness (Activ Fitness) zahlen niedrige Löhne. Anders ist die Situation in der Treuhandbranche. Und siehe da: Die Angestellten des 2017 gegründeten Treuhandunternehmens Primetrust, das ebenfalls zur Migros gehört, sind Teil der MPK.

Vorzüge für Kader sind legal

Bemerkenswert ist auch die Movemi AG, die mit den Fitnessparks und Activ Fitness über 4000 Mitarbeitende zählt. Fast alle von ihnen sind extern versichert, nur 27 Glückliche profitieren von MPK-Konditionen. Die Migros erklärt, dass es sich dabei oft um Kadermitarbeitende handle, welche von einem Migros-Unternehmen zu Movemi gestossen seien und schon vorher bei der MPK versichert gewesen seien. Gegen den Vorwurf der Ungleichbehandlung wehrt sich Zesiger: «Die Zuordnung zur MPK erfolgt nach klar definierten, objektiven Kriterien.» Bei Movemi gelte eine Übergangsregelung: Jahrgänge 1963 und älter blieben in der MPK, neue Mitarbeitende hingegen würden bei der neuen Vorsorgelösung versichert. Solche Vorzüge für Kader gelten manchen als unfair, sind aber gesetzeskonform. «Auch innerhalb eines einzelnen

© NZZ am Sonntag 21-12-2025

Unternehmens kann es Unterschiede in der Vorsorge geben», sagt Raboud von der Oberaufsichtskommission. Verschiedene Kollektive mit abweichenden Bedingungen seien möglich, sofern die Pensionskassen die gesetzlichen Anforderungen des Obligatoriums einhalten.

Bei der Migros ist die Klassengesellschaft derweil bei sämtlichen Arbeitsbedingungen Realität. Gesamtarbeitsverträge haben nur Teile des Personals, vor allem im Detailhandel und in der Industrie, nicht aber bei Digitec Galaxus oder im Bereich Fitness und Gesundheit. Das Migrolino-Personal wiederum, das die Kundschaft in Migros-Uniformen bedient, ist nicht einmal Teil des Konzerns. Es ist – wie auch bei Coop Pronto – bei unabhängigen Franchisenehmern angestellt. Sie haben deshalb oft deutlich schlechtere Bedingungen als ihre Berufskollegen im Supermarkt.

Mitarbeitende der Migros-Gruppe sind nicht alle gleich. Spätestens bei der Vorsorge endet der Zusammenhalt innerhalb der Genossenschaft.