

Zeitschrift:	Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz : Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber:	Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band:	34 (1942)
Heft:	3
Artikel:	Fürsorgefonds und Pensionskassen nach dem neuen schweizerischen Obligationenrecht [Fortsetzung]
Autor:	Schweingruber, E.
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-353076

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 16.01.2026

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

Fürsorgefonds und Pensionskassen nach dem neuen schweizerischen Obligationenrecht.

Von Dr. E. Schwingruber, Aarberg.

(Fortsetzung.)

Die Änderungen und Neuerungen des revidierten Obligationenrechts beziehen sich auf die sogenannten Wohlfahrtsfonds, das heißt auf Vermögen, das ein Unternehmen Wohlfahrtszwecken gewidmet, aber nicht einer selbständigen juristischen Person zugeführt hat. Es gilt nun bei Aktiengesellschaften und Genossenschaften Folgendes: Wenn eine Aktiengesellschaft oder eine Genossenschaft in Zukunft gestützt auf ihre Statuten, oder auch ohne Statutenermächtigung durch Beschluss der Generalversammlung, einen Wohlfahrtsfonds errichtet, also «erkennbar Vermögensanteile Wohlfahrtszwecken widmet», so ist die Firma verpflichtet, diese Fonds unverzüglich in eine Stiftung überzuführen. Das gilt einmal für neu errichtete Wohlfahrtsfonds. Aber auch für solche Wohlfahrtsfonds, die bereits unter dem alten Recht, also vor dem 1. Juli 1937, errichtet worden sind, gilt eine entsprechende Übergangsbestimmung (Art. 3 Schl.- u. Ueb.-Best.): Die betreffenden Aktiengesellschaften und Genossenschaften haben nämlich 5 Jahre Zeit, um sich den neuen Vorschriften anzupassen. Ein Bundesratsbeschluss vom 31. Oktober 1941 hat diese Anpassungsfrist verlängert bis 30. Juni 1944. Das bedeutet, dass die Aktiengesellschaften und Genossenschaften ihre Wohlfahrtsfonds bis 30. Juni 1944 in Stiftungen umwandeln müssen. Unternehmer und Personal sollten sich diesen Termin merken. Die Umwandlung der Wohlfahrtsfonds in eine Stiftung wird ja in der Regel einen Generalversammlungsbeschluss, vielleicht sogar eine Statutenänderung der Firma benötigen, jedenfalls eine gewisse Zeit in Anspruch nehmen, so dass die verantwortlichen Organe rechtzeitig an die Arbeit gehen müssen.

Im Säumnisfall hat die Firma unter Umständen schwerwiegende Sanktionen zu gewärtigen. Die Juristen sind sich zwar noch nicht ganz einig, welche: Löschung der Firma von Amtes wegen, meinen die einen (vgl. Prof. Guhl in seinem Aufsatz in «Die schweiz. AG.», Jahrgang 1938); gerichtliche Klage seitens der Aufsichtsbehörde für Stiftungen gegen die Firma, analog Art. 88, Al. 2, ZGB., meinen die andern (vgl. Komm. Stauffer zu den Übergangsbestimmungen). Wir brauchen uns damit nicht näher zu befassen. Man wird ja sehen, welchen Weg die Praxis einschlagen wird. Jedenfalls sind die Folgen, so oder anders, schwer genug, um die Säumigen zu veranlassen, sich vorsichtigerweise rechtzeitig einzurichten.

Wichtiger ist schon heute eine andere Frage, die vielleicht dem einen oder andern, der selber Mitglied einer privaten Pensionskasse

ist, aufgestiegen ist: Wie verhält es sich mit den genossenschaftlich organisierten Fürsorgeinstitutionen? Müssen die genossenschaftlich organisierten Pensionskassen sich etwa ebenfalls in Stiftungen umwandeln? Die Frage ist zu verneinen. Das neue Obligationenrecht spricht nur von den Wohlfahrtsfonds; diese sollen nicht mehr bestehen dürfen (bei Aktiengesellschaften und Genossenschaften). Die Fürsorgeeinrichtungen in der Form von Genossenschaften (oder die Stiftungen, oder die Personalversicherungen) will das Gesetz nicht antasten. Sie haben sich bisher bewährt und können deshalb auch in Zukunft bestehen bleiben. Ja noch mehr — und auch das dürfte für die Praxis wichtig sein: massgebende Juristen sind der Auffassung, dass auch künftighin Pensionskassen in Form von Genossenschaften neu gegründet werden dürfen; und lässt man das zu, so erscheint eine andere Möglichkeit logisch: Bei der vorgeschriebenen Umwandlung eines Wohlfahrtsfonds darf entweder eine Stiftung errichtet oder eine selbständige Pensionskasse in Form einer Genossenschaft gegründet werden. Von dieser zweifachen Möglichkeit sagt allerdings unser Gesetz (vgl. Art. 673 und 862 rev. OR.) nichts, es verlangt scheinbar schlankweg die Überführung der Fonds in Stiftungen. Allein man muss das Gesetz nicht bloss nach seinem Wortlaut, sondern auch nach seinem Sinn und seinen innern Absichten auslegen, und dabei kommt man zur Überzeugung, dass der Gesetzgeber die Pensionskassen in der Form von Genossenschaften sicher nicht unterdrücken oder in ihrem Wert herabmindern wollte. Die Pensionskassen werden also auch in Zukunft, neben den Stiftungen, anerkannt werden. Diese Auslegung wird von den zahlreichen Mitgliedern von privaten Pensionskassen im Lande herum sicher begrüßt werden.

Wir wollen noch beifügen, dass eine Fürsorgekasse sich grundsätzlich nur als Genossenschaft, nicht aber als Verein im Sinne des Zivilgesetzbuches konstituieren darf. Ein Verein wird als solcher nur anerkannt, wenn er sogenannte ideale Zwecke verfolgt. Nach der massgebenden Lehre und Praxis rechnet man die Auszahlung von Alters-, Invaliden- und ähnlichen finanziellen Leistungen nicht zu den idealen, sondern zu den sogenannten wirtschaftlichen Zwecken. Der Richter, oder der Handelsregisterführer, wenn er davon erfährt, müssten sie nach Genossenschaftsrecht behandeln (vgl. Art. 838 rev. OR, BE 44 II 80 und Komm. Egger N 5 zu Art. 60 ZGB).

Eine einzige, praktisch allerdings wichtige Ausnahme besteht für die bekanntlich sehr zahlreichen Krankenkassen, sofern sie vom Bund anerkannt sind. Diese sind häufig als Vereine gegründet worden, dürfen als solche bestehen und brauchen auch nicht ins Handelsregister eingetragen zu werden wie Genossenschaften; alles das aber gestützt auf eine Ausnahmebestimmung im Kranken- und Unfallversicherungsgesetz, Art. 29 (und Art. 5, Ziff. 4, der Vollziehungsverordnung I über die Krankenversicherung vom 7. Juli 1913).

Zum Schlusse dieser Ausführungen über die Neuerungen, die das revidierte Obligationenrecht uns hinsichtlich der Wohlfahrts-einrichtungen gebracht hat, sei noch darauf hingewiesen, dass ein für das Personal bedeutsames Postulat leider, nach langen Kämpfen im Parlament, nicht Gesetz geworden ist: das Postulat nämlich, dass grössere Unternehmen neben dem gesetzlichen Reservefonds noch einen speziellen Krisenfonds obligatorisch errichten sollten (vgl. dazu die Zitate bei Brägger, «Der Wohlfahrtsfonds im neuen Recht», Diss. rer. pol., Bern 1940, S. 46, und Valèr, «Stiftungen und Wohlfahrtsfonds gemäss dem Entwurf rev. OR.», 1936, S. 8).

II.

Eine weitere interessante Rechtsfrage ist die: Wie verhält es sich eigentlich mit dem Mitsprache- und Mitbestimmungsrecht des Personals bei den verschiedenen Arten von Fürsorgeeinrichtungen? Zu diesem schwierigen Kapitel seien ein paar Hinweise gestattet.

Wenn ein blosser Wohlfahrtsfonds errichtet wurde, ist es um das Mitspracherecht des Personals meistens schlecht bestellt. Ein Unternehmer, der sich nicht entschliessen kann, eine selbständige Stiftung zu gründen oder das Kapital einer selbständigen Personalkasse zur Verfügung zu stellen, wird gewöhnlich seinen Wohlfahrtsfonds auch selber verwalten und verwenden wollen. Bei einer Fürsorgestiftung bestehen verschiedene Möglichkeiten. Das Gesetz lässt dem Stifter, also hier dem Unternehmer, der eine Fürsorgestiftung gründet, sozusagen unbeschränkte Freiheit in der Zweckbestimmung, Organisation und Verwaltung des Stiftungsvermögens. Der Unternehmer lässt vom Notar oder der kantonal zuständigen Urkundsperson die Stiftungsurkunde ausfertigen und darin vorschreiben, wie das Vermögen verwaltet und verwendet werden soll. Die Stiftungsurkunde ist also massgebend für den Umfang des Mitsprache- und Mitbestimmungsrechtes des Personals. Es ist zulässig, dass in der Stiftungsurkunde zum Beispiel ein Stiftungsrat — wie man das verwaltende Organ nennt — vorgesehen wird, der zum Teil aus Vertretern des Personals, zum Teil aus Vertretern der Firma zusammengesetzt ist. Häufig werden zwei Personal- und zwei Firmavertreter eingesetzt, wobei ein Firmavertreter das Präsidium führt und nötigenfalls den Stichentscheid abgibt. Auf diese Weise sichert sich der Unternehmer seinen Einfluss in der Stiftung. Es gibt aber zahlreiche Stiftungen, namentlich bei unsren grössten Industrieunternehmen, die hinsichtlich des vorhandenen Vermögens, Zwecks und Organisation so vollkommen ausgebaut sind, dass die Stifterfirma zu dieser persönlichen Einmischung und Interessenwahrung nicht mehr Zuflucht zu nehmen braucht und die Verwaltung ruhig dem Personal oder einem neutralen Stiftungsrat überlassen kann. Auf Einzelheiten können wir hier nicht eintreten. Wir halten lediglich fest und wiederholen,

dass der Unternehmer bei der Gründung einer Stiftung völlig frei ist, wie er das Mitsprache- und Mitbestimmungsrecht seines Personals gestalten will. Die Stiftungsurkunde in Verbindung mit einem allfälligen Fürsorgereglement ist massgebend.

Wie steht es bei den Pensions- und ähnlichen Kassen, die als **Genossenschaften** organisiert sind? Hier sind grundsätzlich die **Statuten** für die innere Organisation massgebend. Die **Genossenschaft** besteht aus Mitgliedern, die ihre statutarischen oder gesetzlichen Mitgliedschaftsrechte ausüben dürfen. Eine Ausschaltung der Mitglieder ist hier nicht gut möglich. Anderseits fragt es sich, ob und in welcher Weise die Firma ihren Einfluss geltend machen kann. Anlass dazu besteht ja häufig, indem die Mittel oft ganz oder zum grössten Teil von ihr zur Verfügung gestellt werden, sei es anlässlich der Gründung der Kasse oder sei es fortlaufend durch jährliche Zuschüsse. In dieser Hinsicht kann Folgendes gesagt werden: **Bis zum Inkrafttreten des revidierten Obligationenrechts**, also bis 1. Juli 1937, besaßen wir ein äusserst freies und elastisches Genossenschaftsrecht. Der Vorstand einer Genossenschaft konnte zum Beispiel aus einer einzigen Person oder aus mehreren Personen bestehen; die Vorstandsmitglieder brauchten nicht einmal Mitglieder der Genossenschaft zu sein (vgl. Art. 695 altes OR.). Es war also ohne weiteres möglich, dass die Statuten einen Vorstand vorsahen, der aus beliebig vielen Vertretern der Firma zusammengesetzt war. Dazu kam die weitere Möglichkeit, dass bei einer Genossenschaft durch die Statuten sozusagen alle wichtigen Befugnisse dem Vorstand übertragen werden durften (Art. 699 altes OR.), so dass ein Unternehmer, der in der Personalkasse (innerhalb des statutarisch festgelegten Zwecks) Herr und Meister bleiben wollte, vom Gesetz daran nicht gehindert war.

Das **revidierte Obligationenrecht** hat in dieser Hinsicht nun doch einige beachtenswerte Einschränkungen gebracht und hat das Mitspracherecht der einzelnen Genossenschafter verstärkt. Diese Neuerungen sind wohl zu beachten. Es dürfte zur Zeit noch eine ganze Anzahl von privaten Pensionskassen geben, welche sich den neuen Vorschriften anzupassen haben, innert der Uebergangsfrist bis 30. Juni 1944.

Das neue Recht verlangt zunächst, dass die Verwaltung einer Genossenschaft, also sein **Vorstand**, mindestens aus **drei** Personen bestehen muss; ferner muss die Mehrheit aus Genossenschaftern bestehen (Art. 894 rev. OR.). Der Unternehmer kann also nicht mehr beliebig schalten und walten. Und ferner gestattet es das neue Obligationenrecht auch nicht mehr, dass dem Vorstand sämtliche Obliegenheiten übertragen werden. Es gibt bestimmte Verwaltungsbefugnisse (vgl. Art. 879 rev. OR.), die vor die Generalversammlung oder Genossenschaftsversammlung gebracht werden müssen. Alle diese Neuerungen kommen praktisch dem Personal zugute im Sinne eines grösseren Einflusses innerhalb seiner Kasse.

(In Klammer wollen wir bemerken, dass Unternehmer, welche

diese Änderungen als nachteilig empfinden und auf einen überwiegenden Einfluss in der Personalkasse nicht verzichten zu können glauben, eben einen gangbaren Ausweg suchen müssen. Es gibt anscheinend Möglichkeiten dazu immer noch; doch handelt es sich da um juristische Finessen, die vom Rechtsberater der Firma gehörig studiert werden müssen und für die wir keine Garantie übernehmen können. Beispiel: Der Vorstand bestehe aus 5 Personen. Drei müssen nach dem neuen Gesetz Mitglieder sein. Wenn die Firma als solche ebenfalls Kollektivmitglied der Kasse ist — was ohne weiteres angeht —, dann kann der Vorstand bestehen: aus 2 ordentlichen Personalvertretern sowie aus dem Firmavertreter = 3 Mitglieder, ferner aus 2 nicht der Kasse angehörenden, vom Unternehmer bestimmten Personen. Ergebnis: Dem Gesetz ist Genüge getan, indem die Mehrheit im Vorstand aus Mitgliedern besteht; aber auch das Interesse des Unternehmers ist gewahrt, indem die Mehrheit doch unter seinem Einfluss steht.)

Wo man sich scheut, zu ausgeklügelten Statutenänderungen zu schreiten, aber doch das Genossenschaftsrecht als lästig empfindet, bleibt letzten Endes der Ausweg, die Kasse in eine Stiftung überzuführen, wo dann, wie früher gezeigt, volle Freiheit in der Ausgestaltung der Verwaltung und des Mitsprache- und Mitbestimmungsrechtes des Personals und der Firma besteht. Allerdings lässt sich eine Genossenschaft nicht im Handumdrehen in eine Stiftung umtaufen. Der Vorgang bedeutet zuerst eine Liquidation der Genossenschaft und hernach Neugründung einer Stiftung. Es können dabei wohlerworbene Rechte der bisherigen Mitglieder im Spiele stehen, die weder durch eine solche Liquidation, soweit wie durch eine Statutenänderung bei einer Genossenschaft, verletzt werden dürfen. Ueber die Änderung der Statuten zum Nachteil bisheriger Mitglieder und unter Verletzung wohlerworbener Rechte hat sich das Bundesgericht ausgesprochen. (Vgl. BE 61 II 171, besprochen in ZBJV 72 617.)

Und jetzt noch einige Erörterungen über die Rechtsstellung des einzelnen Mitgliedes oder Interessenten gegenüber seiner Fürsorgekasse oder Stiftung. Es handelt sich da um ein rechtlich schwieriges Kapitel. Viel Allgemeingültiges lässt sich nicht sagen. Das Gesetz gibt uns wenig Anhaltspunkte. Die Rechte des einzelnen Kassenmitgliedes oder Destinatärs (bei einer Stiftung) ergeben sich einmal aus dem Anstellungsvertrag, ferner aus den Kassenstatuten oder aus der Stiftungsurkunde in Verbindung mit bestehenden weiteren Fürsorgereglementen. Unter Umständen liegt ein Pensionsversprechen in Verbindung mit dem Anstellungsvertrag vor (vgl. Literatur und Praxis dazu). Häufig enthält der Dienstvertrag jedoch nur einen Hinweis auf die Statuten der Personalkasse oder auf die Stiftung, oder auf ein Fürsorgereglement. Dann kann nur das genaue Studium dieser weiteren Vorschriften Klarheit über die Rechte des Einzelnen geben. Die Fürsorgeregle-

mente enthalten gelegentlich wiederum einen Vorbehalt, wonach später die Leistungen geändert, zum Beispiel gekürzt werden dürfen, und andere Klauseln mehr; ein unbefriedigender Rechtszustand. Nicht einmal das ist sicher, dass bei einer Stiftung der einzelne Destinatär einen klagbaren Anspruch hat. Das Bundesgericht hat gefunden, dass der gerichtliche Weg in der Stiftungsurkunde ausgeschlossen werden dürfe (vgl. BE 61 II 289, besprochen in ZBJV 72 524); nur noch der Weg einer Beschwerde an die Aufsichtsbehörde für die Stiftungen (Gemeindebehörde, Regierung) steht dann dem Arbeitnehmer offen, wenn er findet und nachweist, dass die Stiftungsorgane das Stiftungsvermögen nicht zweckgemäß verwenden.

Eine Fürsorgeinstitution, die sich aber überhaupt nicht binden will und sich zum Beispiel über die Auszahlung von Leistungen in jedem einzelnen Fall bis zuletzt freie Hand vorbehalten möchte, verdient allerdings kein Vertrauen. Der Unternehmer kommt im Gegenteil in den Verdacht, mit seiner Wohlfahrtseinrichtung weniger dem Personal dienen als seine eigenen Interessen damit verfolgen zu wollen. Wenigstens für den Fall der Erreichung des bestimmten Alters oder im Todes- oder Invaliditätsfall sollte dem betreffenden Arbeiter ein rechtsverbindlicher Anspruch zuerkannt werden; das ist das Mindeste, das man von einer seriösen Personalkasse oder Stiftung verlangen darf.

Welche Rechte hat der aus dem Betrieb vorzeitig ausscheidende Arbeitnehmer? Sollte es möglich sein, dass er seiner Ansprüche gegenüber der Personalkasse gänzlich verlustig geht? Man sollte erwarten, dass jedes Fürsorgereglement und jede Kasse diese Frage beantworten, so oder so, damit der Arbeitnehmer wenigstens weiß, woran er ist. Jedes absichtliche oder unabsichtliche Schweigen zu dieser wichtigen Frage ist verwerflich; es verleitet zu trügerischen Hoffnungen, unzulässigen Spekulationen auf beiden Seiten und schädigt das gegenseitige Vertrauen. Es gibt tatsächlich Fürsorgereglemente, welche den Arbeitnehmer in einem solchen Falle seiner Ansprüche verlustig erklären. Dies kann da noch angehen — obschon vom sozialen Standpunkt aus unbefriedigend —, wo der einzelne Arbeitnehmer zu der betreffenden Fürsorgeeinrichtung nichts beigetragen hatte und überhaupt nie einen Rechtsanspruch hätte geltend machen können. Anders, wenn der Arbeitnehmer seine Beiträge geleistet hatte. Hier dürfte eine derartige Klausel, die den Verlust der geleisteten Einzahlungen bedeuten würde, nicht haltbar sein.

Diese Rechtsfrage ist nunmehr im revidierten Obligationenrecht beantwortet, wenigstens mit Bezug auf die Wohlfahrtseinrichtungen bei Aktiengesellschaften und Genossenschaften. Art. 673 und 862 bestimmen, dass dem austretenden Arbeitnehmer mindestens die Summe seiner Einzahlungen herauszugeben sei, «wenn der Austretende nicht» — so heißt es

weiter — « gemäss den Stiftungsbestimmungen in den Genuss des Wohlfahrtsfonds eintritt ». Das heisst: Der austretende Arbeitnehmer hat Anspruch auf Rückzahlung seiner Einlagen in die Wohlfahrtseinrichtung; es kann aber in den Fürsorgereglementen für diesen Fall eine positive « Genussberechtigung » vorgesehen sein. Die zweite Möglichkeit ist für die Personalversicherung wichtig. Bekanntlich besteht bei der Personalversicherung, nach Massgabe der Versicherungsbestimmungen, eine saubere und sozial gewiss befriedigende Lösung darin, dass dem austretenden Arbeitnehmer eine persönliche Versicherungspolice ausgehändigt wird und ihm die auf die Versicherung bezüglichen Rechte abgetreten werden. Der ausscheidende Arbeitnehmer kann dann die Versicherung, wenn er will, auf eigene Rechnung weiterführen. Das ist nun nicht dasselbe wie die « Herausgabe der geleisteten Einzahlungen » nach Art. 673 und 862 rev. OR. Im Parlament ist auf eine Intervention seitens der Versicherungsgesellschaften dazu erklärt worden, diese bei der Personalgruppenversicherung gebräuchliche Lösung stehe mit dem Gesetz durchaus in Einklang, denn sie sei eben eine besondere Art von « Genussberechtigung » im Sinne der zitierten Gesetzesbestimmungen. So dürfte der Personalversicherung als einer besonders soliden Form von Personalfürsorge von Gesetzes wegen auch in dieser Beziehung und in Zukunft nichts im Wege stehen (vgl. darüber Bl. für Angestellten- und Arbeiterfürsorge Nr. 14, 1940, S. 5, und dortige Zitate).

Fraglich bleibt jetzt noch, ob an Stelle der Rückzahlung der Einlagen auch eine andere beliebige Art der Abfindung gestattet wäre; wir nehmen es an; aber es müsste sich dann mindestens um eine gleichwerte Abfindung oder Genussberechtigung handeln.

Buchbesprechungen.

Dr. Richard Müller. Die freie Gewerkschaftsbewegung in Frankreich, mit besonderer Berücksichtigung der Zeit von 1918 bis 1938. Unionsdruckerei Luzern. 1941. 179 Seiten.

Jeder Beitrag zur Erklärung und Deutung der ursprünglichen und späteren Tendenzen und Organisationsformen der französischen Gewerkschaftsbewegung muss heute begrüßt werden, und wäre es nur deshalb, weil es undenkbar ist, dass diese Traditionen nicht auch im zukünftigen Geschehen in Frankreich irgendwie ihren Niederschlag finden werden (sie spielen sogar bei der jetzigen — wahrscheinlich vorübergehenden — Gestaltung der Verhältnisse in Frankreich mit). Man kann sogar annehmen, dass französisches Geistesgut, das in den letzten Jahrzehnten des allein selig machenden Zentralismus sowie der Ueberschätzung der Politik in Europa ein wenig zu kurz gekommen ist, nach den ebenso unerwarteten wie unerwünschten Ueberspitzungen der neuesten Zeit wieder besser im Kurs stehen und in der neuen Ordnung