

**Zeitschrift:** Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

**Herausgeber:** Schweizerischer Gewerkschaftsbund

**Band:** 43 (1951)

**Heft:** 8

**Artikel:** Zur Personalfürsorge in privaten Unternehmungen

**Autor:** Bohren, A.

**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-353502>

### 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:** 08.01.2026

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

# GEWERKSCHAFTLICHE RUNDSCHAU

MONATSSCHRIFT DES SCHWEIZERISCHEN GEWERKSCHAFTSBUNDES  
ZWEIMONATLICHE BEILAGEN: „BILDUNGSSARBEIT“ UND „GESETZ UND RECHT“

HEFT 7 - AUGUST 1951 - 43. JAHRGANG

## Zur Personalfürsorge in privaten Unternehmungen

Zu Beginn dieses Jahres hat das Eidg. Justiz- und Polizeidepartement den interessierten Kreisen den Entwurf eines Bundesgesetzes über die Personalfürsorge privater Unternehmen zur Vernehmlassung zugestellt. Der Entwurf ist eine verbesserte Auflage eines ersten, der bereits vor zwei Jahren den gleichen Kreisen unterbreitet worden ist und dem dann aus verschiedenen Gründen keine Folge gegeben worden ist. Die Entwicklung und namentlich die Unsicherheit in den Entscheiden über Steuerfragen haben das Departement nicht ruhen lassen, so dass es neuerdings die Sache aufgreift und in einem Spezialgesetz für Personalkassen, das heisst für die selbständigen privatrechtlichen Einrichtungen, deren Zweck es ist, Fürsorgeleistungen an das Personal privater Unternehmen auszurichten, einige Bestimmungen aufstellen will. Der Sache kommt keine geringe Bedeutung zu, und sie verdient das Interesse der ganzen Bevölkerung, auch wenn gegenwärtig die Aufmerksamkeit durch andere bereits in Beratung stehende Gesetze in Anspruch genommen ist. Die vom Eidg. Statistischen Amt aufgestellte Statistik über Versicherungen und Fürsorgeeinrichtungen in der Schweiz gibt auf Ende 1941 folgende Zahlen:

Autonome Versicherungskassen . . . . .	427
Gruppen- und Rückversicherungen . . . . .	1260
Spareinlagekassen . . . . .	299
Wohlfahrtsfonds . . . . .	988
Ruhegehaldsordnungen . . . . .	154
<b>Total</b>	<b>3128</b>

Diese Zahlen sind heute weit überholt. Nach den Veröffentlichungen im «Schweizerischen Handelsamtsblatt» haben wir an neuen Institutionen

<b>im Jahre</b>	<b>1942</b>	<b>neu</b>	<b>586 Eintragungen</b>
»	1943	»	493 »
»	1944	»	471 »
»	1945	»	511 »
»	1946	»	555 »
		<hr/>	
	<b>Total</b>	<b>2616</b>	»

**In den letzten Jahren wird die Zunahme im Hinblick auf die anhaltend gute Wirtschaftslage sicher nicht geringer sein, so dass wir heute mehrere tausend solcher Fürsorgeeinrichtungen haben, in denen Kapitalien von sicher über einer Milliarde Franken investiert sind.**

Heute stehen wieder Lohnforderungen zum Ausgleich der steigenden Lebenskosten im Vordergrund. Wenn von Arbeitnehmerseite darauf hingewiesen wird, dass Lohnerhöhungen von der Wirtschaft mit ihrer hohen Produktivität leicht tragbar seien, kommen die Arbeitgeber in Versuchung, hinzuweisen auf ihre ausserhalb des Lohnes gemachten ausserordentlichen Zuwendungen an ihre Fürsorgekassen. Nun soll aber der Lohn in erster Linie den gerechten Anteil des Arbeitnehmers am Ertrag der Wirtschaft sein, und es ist daher verständlich, wenn heute von Arbeitnehmerseite genauer untersucht wird, wie weit die Fürsorgeleistungen Lohncharakter haben, also in Diskussionen über Lohnfragen eine Rolle spielen können. Aber auch die Sicherung der Fürsorgeleistungen in der Zukunft ist für den Begünstigten von Interesse, und er muss erwarten können, dass wenigstens die Kapitalien die zur Sicherung zukünftiger Zahlungen der Fürsorgekasse bestimmt sind, ihrer Zweckbestimmung nicht wieder entzogen werden können. Nun enthält der vorgelegte Gesetzesentwurf in dieser Richtung gewisse Garantien, und der Gewerkschaftsbund hat in seiner Vernehmlassung erklärt, dass der Entwurf seinen Zweck erfüllen könne und unter gewissen Vorbehalten für die Arbeitnehmerseite annehmbar sei. Den Beweis dafür, dass der Gewerkschaftsbund in der Prüfung der Frage nicht einseitig die direkten Interessen der Begünstigten vertrat, sondern auch das Wohl und die Entwicklung der Fürsorgekassen im Auge behielt, hat er dadurch erbracht, dass er in der Steuerbefreiung dieser Kassen weitergehen will als der Entwurf und die Kassen nicht nur von allen direkten Steuern des Bundes, sondern auch von denjenigen der Kantone und der Gemeinden befreien will.

Kategorisch abgelehnt wird nun aber der Gesetzesentwurf von den Verbänden der Personalfürsorge. Wir haben zwei solche Verbände, einmal den Schweizerischen Verband für Personalfürsorge privatwirtschaftlicher Unternehmungen, ein Verein im Sinne des ZGB, mit Sitz in Zürich, der nur Unternehmen der Privatwirtschaft und die von ihnen geschaffenen und mit eigener Rechtspersönlichkeit ausgestatteten Fürsorgekassen oder Fonds als Mitglieder aufnimmt; er

zählte auf Ende 1950 429 Mitglieder. Sodann haben wir einen jüngeren Verband mit Sitz in Bern, nämlich den Interkantonalen Verband für Personalfürsorge, der sich kürzlich mit einem dritten Verein, nämlich dem Verein Schweizerischer Fürsorgeeinrichtungen, vereinigt hat. In diesem Verband steht im Gegensatz zum ersten die Mitgliedschaft auch öffentlichen Fürsorgeeinrichtungen offen. Er zählt auf Ende 1950 509 Mitglieder. Beide Verbände grollen dem Departement, weil sie bei Aufstellung des Entwurfes als Sachkenner nicht beigezogen worden sind, und sie machen in erster Linie dem Entwurf den Vorwurf, dass er von der falschen Voraussetzung ausgehe, dass im Gebiet der Personalfürsorge Mißstände bestünden, die durch polizeiliche und zivilrechtliche Massnahmen in einem Spezialgesetz beseitigt werden müssten. Sie sprechen von einem unlösbar logischen Widerspruch, der darin liegen soll, ein Gebiet, dessen Grundlage der freie Wille der Betriebsinhaber bilde, der Freiheit der inneren Gestaltung berauben zu wollen. Zugegeben wird, dass es vorkommen könne, dass die Meinungen darüber, was als Personalfürsorge zu betrachten ist, auseinandergehen und dass die Steuerverwaltungen bei Ueberwachung der Steuerbefreiung Diskussionen zu führen haben; es wird aber darauf hingewiesen, dass praktisch schon jetzt eigentliche Missbräuche ausgeschlossen seien, indem nicht nur die Eidgenössische Steuerverwaltung die zweckentsprechende Verwendung der steuerfreien Gelder überwache, sondern auch den Kantonen Anleitung darüber gegeben habe, wie sie ihrerseits über die Innehaltung bestehender Vorschriften wachen könnten. Die Einführung einer neuen peinlichen Kontrolle auch für die anerkannt gut funktionierenden Fürsorgeeinrichtungen würde dem Gedanken der Personalfürsorge wesentlichen Schaden zufügen. Die Verbände erklären weiter, dass sie als Vertreter des Fürsorgegedankens selbst das grösste Interesse daran hätten, Machenschaften, die in betrügerischer Weise die Maske der Personalfürsorge benützen wollen, zu bekämpfen und damit den wirklich sozial gesinnten Unternehmer zu schützen gegen Dumpingmethoden, die von unsozialen Konkurrenten mit Hilfe von Geldern, die ihrer ursprünglichen Zweckbestimmung entfremdet werden, gegen ihn unternehmen könnten. Die heute zur Verfügung stehenden Kontrollmittel und Vorschriften seien aber durchaus hinreichend. Es soll an dieser Stelle nicht Stellung bezogen werden zur Frage der Notwendigkeit eines neuen Gesetzes; es sollen auch die einzelnen Bestimmungen nicht besprochen werden. Das ganze Problem der Personalfürsorge soll ja am Juristentag dieses Jahres auf Grund wissenschaftlicher Referate behandelt werden. Sicher ist heute jedenfalls soviel, dass bei der Langsamkeit in der Entwicklung unserer Sozialgesetzgebung und der Zügigkeit des Schlagwortes «Freiheit in der Wirtschaft» eine längere Zeitperiode verfliessen wird, bis ein Spezialgesetz geschaffen ist und zur Wirkung kommen wird. Und so stellt sich die Frage, was in

dieser «Wartezeit» unter der bestehenden Ordnung getan werden kann, um unter Berücksichtigung der Interessen der Begünstigten, der Wirtschaft und der Allgemeinheit im Fürsorgewesen eine gesunde Entwicklung zu erreichen. Hier können die Verbände bei ihrer negativen Einstellung zum geplanten Spezialgesetz nun ihre Aufrichtigkeit dadurch beweisen, dass sie tatkräftig mitarbeiten für die Verwirklichung einiger Forderungen, deren Berechtigung kaum wird bestritten werden können.

Die erste wichtige Massnahme im Ausbau der Personalfürsorge ist die Einräumung reglementarischer Ansprüche der Begünstigten. Die Fürsorge soll nicht bloss von Fall zu Fall festgesetzt werden; vielmehr ist sie soweit möglich zum voraus reglementarisch festzulegen; nur die mit einem wohldurchdachten Plan verbundene Sicherheit kann bei Diskussionen über Lohnfragen eine Rolle spielen. Durch die Einräumung reglementarischer Ansprüche wird die Natur der Fürsorge ja nicht geändert. Ihr Wesen besteht nach wie vor in einer gegenseitigen Rücksichtnahme zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, und wenn es sich zeigt, dass die Verhältnisse sich anders entwickeln, als ursprünglich angenommen wurde, steht einer Änderung des Fürsorgeplans nichts im Wege. Nur darf diese Änderung nicht eine willkürliche und muss der richterlichen Entscheidung unterworfen sein. Brennend ist im weiteren auch die bei Lohnfragen wichtige Frage der Berücksichtigung der steigenden Lebenskosten. Mit einer vertraglichen Versicherung ist dieses Problem nicht zu lösen; auch die AHV löst es nicht; aber aus dem Gedanken der Fürsorge ergibt sich, dass die Bezüger von Fürsorgeleistungen nicht ihrem Schicksal überlassen werden dürfen, sondern dass ihnen im Rahmen der Möglichkeiten geholfen werden sollte. Die öffentlichen Fürsorgekassen anerkennen diese Pflicht durch Gewährung von Teuerungszulagen aus besonders bewilligten zusätzlichen Mitteln. In den privaten Kassen darf das angesammelte Kapital nur in beschränkter Weise für eine bestimmte Gruppe von Begünstigten verwendet werden, so dass auch hier besondere Mittel vom Betriebsinhaber zur Verfügung gestellt werden müssen; aber gerade hier zeigt sich dank der Anpassungsfähigkeit, die der Fürsorge innewohnt, wie auftauchende Schwierigkeiten überwunden werden können und wie die Schicksalsverbundenheit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer betont werden kann; aber es braucht auch hier nicht nur schöne Worte. Der Gesetzesentwurf sieht vor, dass Personalkassen nach ihrer Errichtung ihre Tätigkeit sofort aufzunehmen haben oder dass eine Frist, die zur Ansammlung von finanziellen Mitteln vor Ausrichtung von Leistungen vorgesehen wird, eine dem Zweck angemessene bestimmte Dauer nicht überschreiten soll. Dem Gedanken, der dieser Vorschrift zugrunde liegt, sollte auch ohne Gesetzesvorschrift Rechnung getragen werden. Es muss nämlich dafür gesorgt werden, dass die Gelder, die der Betriebsinhaber aus dem Er-

trägnis eines Jahres als Fürsorgeleistung an das Personal bestimmt, auch wirklich dem Personal zugute kommen, das durch seine Arbeit zum guten Erträgnis des Jahres beigetragen hat. Es ist zuzugeben, dass bei einer ersten Zuwendung an die Fürsorgekasse nicht vorausgesehen werden kann, welche Möglichkeiten für weitere Zuwendungen die Firma haben wird und dass besser vor Festsetzung der Fürsorgeleistungen einige Mittel angesammelt werden. Aber es muss vermieden werden, dass durch dieses Hinausschieben Arbeitskräfte, die vor Aufnahme der Tätigkeit ausscheiden, sei es durch Tod oder Austritt, ihrer Anteile aus den Erträgnissen ihrer Arbeit verlustig gehen. Es müssen also für diese Fälle Abgangsentschädigungen vorgesehen werden, weil es nicht angängig ist, dass ein Betriebsinhaber seine Einlagen als zusätzliche Fürsorgeleistung für dasjenige Personal reserviert, das bei Aufnahme der Tätigkeit der Fürsorgekasse noch vorhanden ist.

Von besonderer Bedeutung für die Personalkassen ist die Organisation ihrer Verwaltung und die Beteiligung der Begünstigten an derselben. Für die Personalkassen in Form von Genossenschaften ist die Sache gesetzlich geregelt; für Stiftungen sieht der Gesetzesentwurf eine Beteiligung der Nutzniesser vor, gleichgültig ob sie selber Beiträge zahlen oder nicht. Es ist erfreulich, festzustellen, dass die beiden Verbände, die sich haben vernehmen lassen, gegen dieses Prinzip keine Einwendungen machen und ausdrücklich erklären, dass die Entwicklung durchaus in dieser Richtung gehe, dass also keine Zwangsmassnahmen nötig seien. Erfreulich ist diese Einstellung deswegen, weil die Erwartung berechtigt ist, dass auf diesem Gebiete Fortschritte erzielt werden, die der Lösung der andern Probleme förderlich sein werden. Wohl auf keinem andern Gebiete kommt dem Mitspracherecht der Arbeitnehmer eine solche Berechtigung zu wie hier. So haben denn auch die entsprechenden Bestimmungen im Gesetz über das Mitspracherecht der Arbeiter in Westdeutschland keine Anfechtungen erfahren, und die letzte Konferenz auf dem Internationalen Arbeitsamt hat gezeigt, dass die Entwicklung sozusagen auf der ganzen Welt eine regere Mitarbeit der Arbeitnehmer in der Organisation der Betriebe anstrebt. Die im Gesetzesentwurf vorgesehene Lösung ist nun aber eine unglückliche, und der Gewerkschaftsbund hat als einzige befriedigende Lösung die paritätische Verwaltung dieser Personalfürsorgekassen vorgeschlagen. Als selbstverständlich muss gelten, dass die Begünstigten ihre Vertrauensleute in die Verwaltung abordnen; ob sie durch geheime Wahlen bestimmt oder auf Vorschlag der Beteiligten durch die Betriebsleitung eingesetzt werden, ist ohne Bedeutung. Die Einwendungen, die gegen die paritätische Verwaltung noch etwa gemacht werden, halten bei den heute bestehenden Auffassungen über das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht mehr stand. So kann z. B. den Befürchtungen, dass bei dieser Ordnung den Sekretären der

Arbeitnehmerorganisationen eine Rolle zufallen könnte, dass sich die Personalfürsorge nicht mehr ganz innerhalb der Betriebsfamilie abspielen könnte und dass Geheimnisse preisgegeben werden müssten, entgegengehalten werden, dass eine offene Darlegung von Verhältnissen noch nie geschadet hat und dass gerade die Preisgabe von Geheimnissen, die gelegentlich in Stiftungen noch angetroffen werden, es den Begünstigten erst ermöglicht, die Leistungen des Arbeitgebers auch richtig einzuschätzen und zu würdigen. Das sind einige Richtlinien für die Entwicklung und den Ausbau der Personalfürsorge in der «Wartezeit». Wenn sich die Verbände positiv dazu einstellen und durch die Beeinflussung ihrer Mitglieder die Entwicklung in dieser Weise zu lenken versuchen, so wird man ihnen ihre hochgeschätzte Freiheit in der Ordnung nicht verargen, und wenn sie gar den Beweis erbringen, dass auch Ordnung in der Freiheit geschaffen werden kann, werden ihnen nicht nur die Arbeitnehmer, sondern auch die Wirtschaft und die Allgemeinheit Dank schulden.

**Dr. A. Bohren.**

## **Der Kampf um die Gewerkschaftsfreiheit**

### *Eine Auseinandersetzung im Wirtschafts- und Sozialrat*

Nach langen und schwierigen Verhandlungen hat die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) im Vorjahr, um ein Forum für die Untersuchung von Beschwerden über die Verletzung gewerkschaftlicher Rechte zu schaffen, einen eigenen Untersuchungs- und Schlichtungsausschuss eingesetzt, der Behauptungen dieser Art untersuchen soll. Dieser Ausschuss ist natürlich nur ein schwacher Ersatz für ein mit Vollmachten und vor allem mit einer weltweiten Kompetenz ausgestattetes wirkliches Organ zum Schutz der Gewerkschaftsfreiheit. Von allem anderen abgesehen, kann sich der Ausschuss nämlich nur mit Beschwerden gegen einen Staat beschäftigen, der der Internationalen Arbeitsorganisation angehört. Aber gerade Staaten, die *nicht* Mitglieder dieser Organisation sind, sind häufig Gegenstand von Beschwerden nach dieser Richtung. Die *Sowjetunion* hat der Arbeitsorganisation *nie* angehört und *Spanien* gehört ihr seit dem Augenblick *nicht mehr* an, da Franco in dem Land zur Macht gelangte. Beschwerden gegen solche Staaten kann der Ausschuss nur in Verhandlung ziehen, wenn diese Staaten selbst die Zustimmung hiezu geben – und damit ist unter den gegebenen Verhältnissen *nicht* zu rechnen.

Angesichts der Tatsache, dass es gegenwärtig einen wirksameren Weg zum Schutz der Gewerkschaftsfreiheit nicht gibt und die Internationale Arbeitsorganisation nach dieser Richtung am besten ausgestattet ist, hat auch der Wirtschafts- und Sozialrat der Vereinten