

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 65 (1973)
Heft: 11

Rubrik: Gesetz und Recht

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: 23.01.2026

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

Gesetz und Recht

Rechtsfragen und Gerichtsurteile

Verantwortlich: Prof. Dr. Edwin Schweingruber

Die Anpassung bestehender Personalfürsorgeeinrichtungen an die neuen gesetzlichen Bestimmungen des OR

Der wichtige Artikel 7, Absatz 2 der Schluss- und Uebergangsbestimmungen hat folgenden Wortlaut:

«Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestehenden Personalfürsorgeeinrichtungen sind berechtigt, innert der Frist von fünf Jahren ihre Statuten oder Reglemente unter Beachtung der für deren Aenderung geltenden formellen Bestimmungen den Vorschriften der Artikel 331a, 331b und 331c anzupassen.»

Aus dem demnächst erscheinenden Kommentar von *Prof. Dr. Edwin Schweingruber* zum neuen Arbeitsvertragsrecht des Schweizerischen Obligationenrechts entnehmen wir folgende Ausführungen:

Absatz 2 richtet sich eindeutig an die im Zeitpunkt des Inkrafttretens (1. Januar 1972) bestehenden Personalfürsorgeeinrichtungen, welche in aller Regel (über 95 Prozent) verselbständigt sind und die Rechtsform einer Stiftung (Einzelstiftung, Gemeinschaftsstiftung) im Sinne des ZGB (Art. 86 ff.) innehaben. Diese sind berechtigt – sagt Absatz 2 – innert fünf Jahren ihre Statuten oder Reglemente den Vorschriften der Artikel 331a, 331b und 331c anzupassen, wobei die für eine Aenderung geltenden formellen Bestimmungen ihrer Statuten und Reglemente zu beachten seien. Die fünfjährige Anpassungsfrist wird also Ende 1976 ablaufen.

Ueber den Sinn und die Bedeutung dieses Absatzes ist sogleich nach dem Inkrafttreten des Gesetzes 1972 eine heillose Konfusion und Unsicherheit entstanden; Unsicherheit für die betroffenen versicherten Arbeitnehmer, die Stiftungsorgane, aber auch in der juristischen Kommentierung, namentlich in der Ermittlung der Absichten des Gesetzgebers; Unsicherheiten bei den Stiftungsaufsichtsbehörden der Kantone, sowie in der Beantwortung von parlamentarischen Anfragen und Motionen in den eidgenössischen Räten wie in kantonalen Parlamenten.

Die Rechtsunsicherheit ist von grösster praktischer Bedeutung in der Frage, ob Artikel 331c, im Parlament neu den vorangestellten Artikel 331a/331b beigelegt, praktisch ein Verbot der Barauszah-

lung von bis dahin geleisteten Beiträgen und Einlagen der Arbeitnehmer (und Arbeitgeber) bei Austritten von Arbeitnehmern (Kündigung und Entlassung) bedeute – und von welchem Zeitpunkt an: Ob mit dem Inkrafttreten des Gesetzes am 1. Januar 1972 oder nach dem Ablauf der fünfjährigen Anpassungsfrist oder mit der bis dahin erfolgten Anpassung, d. h. der entsprechenden Abänderung der bestehenden Statuten oder Stiftungsreglemente.

Wir empfehlen, vorweg die Erläuterungen zu Art. 33lc nachzulesen. Diese Bestimmung ist erst in der parlamentarischen Behandlung der Personalfürsorgeeinrichtungen neu in den Entwurf hineingekommen, so dass die Botschaft des Bundesrates in den streitigen Rechtsfragen nicht wegweisend ist. Aber auch die Beratungen in den Räten geben wohl Aufschluss über die Absicht, der kommenden «Zweiten Säule der AHV» den Weg vorzubereiten und schon zum voraus von den drei Varianten: (1) Barauszahlung – (2) Freizügigkeit – (3) Leistungen infolge Eintritts des versicherten Sachverhaltes die erste Variante zu unterdrücken zugunsten der zwei anderen Varianten. Hingegen ist in den Räten die Uebergangsbestimmung vom Entwurf her diskussionslos stehengelassen – immerhin nicht gestrichen und auch nicht etwa mit Absatz 1 zusammengelegt worden. Erwägt man noch, dass die eidgenössische Ausführungsgesetzgebung zu der vom Schweizervolk im Dezember 1972 gutgeheissenen obligatorischen «Zweiten Säule» erst in ein paar Jahren vorliegen wird und für die Durchführung sicher eine weitere Uebergangszeit vorgesehen werden muss, so gelangt man zur Einsicht, dass heute und noch manches Jahr zur Streitfrage Stellung genommen werden muss, auch wenn die kommende Gesetzgebung mit Vorteil den Absatz 2 revidieren und in das neue Uebergangsrecht einbeziehen wird. Es gibt immerhin hunderttausend Arbeitnehmer, welche ein «verbrieftes» Anrecht auf eine vorzeitige Auszahlung ihrer Beiträge bzw. Guthaben erworben haben, in dieser Erwartung ihre Dienste geleistet haben und sich nicht gefallen lassen werden, diese erworbenen Rechte oder Anwartschaften «über Nacht» zu verlieren bzw. blockiert zu sehen, bis sie alt, invalid oder gestorben sein werden. Die kommende betriebliche Vorsorge wird sich als vorteilhaft erweisen, wenn sie einmal durchgehend organisiert und finanziert sein wird. Aber die Billigkeit verlangt eine lange Uebergangszeit – und erst noch Klarheit und Rechtssicherheit. – Wir entwickeln in Kürze unsere Auffassung.

Die Anpassung der im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes bestehenden Personalfürsorgeeinrichtungen

Absatz 2 richtet sich an die bereits bestehenden privatrechtlichen Personalfürsorgeeinrichtungen. Die öffentlichen Versicherungskassen des Bundes, der Kantone und Gemeinden, der öffentlich-rechtlichen Korporationen und Anstalten werden weder durch die Arti-

kel 331a bis 331c OR, noch durch die Uebergangsbestimmung erfasst. Sie gehen ihre eigenen Wege. In der paktisch kritischen Frage der Auszahlungen sind sie, soweit wir sehen, nicht der Meinung gefolgt, dass Auszahlungen gestoppt werden. Die Ausführungsgesetzgebung wird später wahrscheinlich in diese Pensionskassen (PK) eingreifen, um die Einheitlichkeit herbeizuführen.

Wenn wir von Wohlfahrtseinrichtungen «von geringer Bedeutung» absehen, die nach altem Recht nicht auf eine Stiftung oder Genossenschaft übertragen zu werden brauchten (Artikel 343bis alt OR), richtet sich Absatz 2 somit an privatrechtliche Stiftungen. Deren Leistungen beruhen auf der Stiftungsurkunde und in der Regel auf Ausführungsreglementen, ebenso die Beitragspflichten des Arbeitgebers und (in der Regel) der Arbeitnehmer. Die Ansprüche der begünstigten Arbeitnehmer (Destinatäre, «versicherte» Arbeitnehmer) sind ebenfalls verankert in den Grundlagen der Stiftung (Stiftungsurkunde, Reglemente und Beschlüsse der Verwaltungskommissionen). In der Regel wird in ihnen ein Rechtsanspruch der Begünstigten und ein Klagerecht gegen die Stiftung anerkannt, nach der herrschenden Lehre im Sinne eines «echten Vertrages zugunsten Dritter» (Artikel 112 2 und 3 OR). Die Stiftung ist nicht identisch mit dem Arbeitgeber, und die verbrieften Ansprüche und Verpflichtungen der Arbeitnehmer sind nicht identisch mit denjenigen im Arbeitsvertrag. Der Arbeitnehmer wird in die Stiftung «aufgenommen», er hat ihr unter Umständen mit der Anstellung bei der Firma beizutreten, wobei er hinsichtlich seiner Rechte und Pflichten aus der Pensionskasse auf dieselbe «verwiesen» wird. Man konstruiert in der Rechtslehre am besten ein Dreieckverhältnis, das von den drei Ecken aus die gegenseitigen Beziehungen veranschaulicht: Stiftung/Arbeitnehmer, Stiftung/Arbeitgeber, Arbeitnehmer/Arbeitgeber, Arbeitnehmer/Stiftung, endlich der Arbeitgeber im Verhältnis einerseits zur Stiftung, anderseits zum Arbeitnehmer.

Absatz 2 ermächtigt («berechtigt») die am 1. Januar 1972 bestehenden Personalfürsorgeeinrichtungen, sich in den fünf Jahren seit 1. Januar 1972, also bis Ende 1976, den neuen Vorschriften Artikel 331a, 331b und 331c OR «anzupassen». Abgesehen von dem unglücklich gewählten Wort «berechtigt» ist der weitere Wortlaut und der Zweck klar: Eine Anpassung kann nicht formlos durchgeführt werden. Es müssen die Rechtsgrundlagen (das Dreieckverhältnis) geändert werden, wobei die dort vorgesehenen Förmlichkeiten einzuhalten sind: Ankündigung der Revision, Entwurf, Abstimmung, Beschlussfassung und Eröffnung an die beteiligten Destinatäre, Mitteilung an das Handelsregister.

Ob die Destinatäre ein Einspruchsrecht oder Mitbestimmungsrecht haben, bestimmen die gleichen Rechtstitel (Organisationsreglement, Statuten). Möglicherweise kann die Anpassung von ihnen nicht verhindert werden. In der Regel werden sie von der bevorstehenden

Revision in Kenntnis gesetzt werden. Nach formell durchgeführter Revision und Uebereinstimmung mit dem neuen materiellen Recht mag die Anpassung vollzogen sein.

Solange die Statuten oder Reglemente noch nicht in aller Form angepasst, d. h. abgeändert sind, gelten die bisherigen.

Das bedeutet, dass die Arbeitnehmer bis zur formellen Anpassung weiterhin diejenigen Ansprüche geltend machen dürfen, die ihnen durch die massgebenden Rechtstitel verbindlich zugesichert werden. Der Arbeitnehmer darf seine verbrieften Rechtsansprüche wenigstens solange – während der Anpassungsfrist oder bis zur Anpassung – behalten und durchsetzen und sie insoweit den neuen Gesetzesvorschriften entgegenhalten – ähnlich wie altrechtliche vertragliche Abmachungen in Arbeitsverträgen im Sinne von Absatz 1. Diese Auslegung erscheint logisch und vernünftig.

Aus ihr folgt: Wenn und solange die alten Rechtstitel (Reglemente) für den Fall vorzeitigen Austritts aus dem Arbeitsverhältnis eine Auszahlung von Beiträgen oder weiteren Guthaben vorsehen, besteht ein Rechtsanspruch darauf, solange eine Abänderung nicht erfolgt ist. Der Arbeitnehmer, wenn er an der Auszahlung interessiert ist, vermag sich durch rechtzeitige Kündigung seine Ansprüche auf Auszahlung zu erhalten.

Auf der andern Seite haben die Verwaltungskommissionen der PK in richtiger Erfüllung ihrer Aufgaben – Vermögensverwaltung, Wahrung der Interessen der Firma und der Destinatäre (Arbeitnehmer) – das bestehende Reglement und die Statuten anzuwenden. Wenn darin ein Anspruch auf Barabfindung verbrieft ist, ist ihm auf Begehren des Berechtigten stattzugeben. Es gilt die reglementarische Ordnung bis zur formellen und materiellen Abänderung.

Die Frist von fünf Jahren

Sie hat formelle und materielle Bedeutung, insofern analog der andern Anpassungsfrist von Absatz 1.

Eine Anpassungszeit ist auch notwendig und sinnvoll. Die PK müssen sich verwaltungsmässig, insbesondere versicherungstechnisch unter Beistand von Experten umstellen. Mutationsgewinne bei Austritten nach bisherigem Modus können entfallen, die Zusicherung von zukünftigen Ansprüchen oder die Blockierung von Sparguthaben usw. stellen Probleme. Die PK haben sich je nach der Struktur der Belegschaft (Alter, Ausländer, Frauen) zu entscheiden, ob sie sofort oder später umstellen können, meistens unter Mitsprache der Firma und des Personals. Dazu braucht es Zeit; ebenfalls für eine einigermaßen demokratische Durchführung der Revision.

Schon früher wurden Uebergangsfristen bei der Einführung von Wohlfahrtsfonds 1936/37 von fünf Jahren, sogar zweimal verlän-

gert, zuletzt bis 30. Juni 1947, in der Gesetzgebung vorgesehen (vgl. unsere Publikation Gewerkschaftliche Rundschau 1942 S. 60 und 97). Nochmals bei der Ergänzung des Dienstvertrags- und Stiftungsrechts 1958 wurden wieder Uebergangszeiten von drei oder fünf Jahren festgesetzt (vgl. unseren Kommentar zum DV, 4. Aufl. 1969, S. 104/105). Man hat diese Fristen stets mit materieller Wirkung angewendet, d. h. bis zur Anpassung galt die bisherige Ordnung der Wohlfahrtseinrichtung und Stiftung. Es ist nicht nachweisbar und unglaublich, dass es diesmal anders zu halten wäre.

Relativ zwingendes neues Recht

Die Artikel 331a bis 331c 1 und 3 OR stehen im Katalog des Artikels 362, wenn auch etwas inkonsequent; denn sie richten sich an die Personalfürsorgeeinrichtungen, also fast ausnahmslos an Stiftungen als selbständige, mit der Firma nicht identische Rechtsträger – ausgenommen patronale Wohlfahrtseinrichtungen mit bescheidenem Vermögen, die bisher in der Verfügungsgewalt des Arbeitgebers bleiben konnten. Der Katalog in Artikel 362 bezieht sich sonst auf Arbeitsverhältnisse und unabdingbare Rechtspositionen in solchen. Abgesehen davon besteht der Zweck einer Uebergangsfrist gerade darin, zu verhindern, dass von einem Tag auf den andern neues zwingendes Gesetzesrecht in bestehende vertragliche oder organisierte Rechtsverhältnisse (vertragsähnliche Gebilde wie PK mit Rechtsansprüchen oder Destinatäre) einbricht (was grundsätzlich möglich wäre gemäss ZGB Schl. Titel Artikel 2 und mit dem Ordre public gerechtfertigt werden könnte).

Kann oder soll angepasst werden?

Hier ist ein Missgeschick (Versehen) in der Bereinigung des endgültigen Gesetzestextes geschehen, gemäss welchem die PF-Einrichtungen nur «berechtigt» sein sollen, also frei seien, innert fünf Jahren sich anzupassen. Natürlich sollen sie sich innert Frist dem neuen zwingenden Recht anpassen. Der Fehler erklärt sich aus der Entstehungsgeschichte insbesondere des im Parlament neu und zwingend aufgestellten Artikels 331c; Absatz 2 ist insofern als «Sollvorschrift» analog dem Absatz 1, aber unter Beibehaltung der fünf Jahre, auszulegen.

Zusammenfassung des Rechtsstandpunktes

Die Anpassungsfrist von fünf Jahren steht im Gesetz. Sie richtet sich an die Personalfürsorgeeinrichtungen – insbesondere Stiftungen – und ist notwendig und sinnvoll. Sie entspricht früheren ähnlichen Uebergangslösungen. Für die beteiligten Arbeitnehmer (Destinatäre) wie für die Stiftungsverwaltungsorgane ergeben sich die jeweils bestehenden Rechte und Pflichten, Aufgaben und Verant-

wortlichkeiten der Stiftungsorgane aus der in Statuten und Reglementen bestehenden augenblicklichen Regelung. Diese Regelung kann, wiederum gemäss den konkreten Verfahrensvorschriften, geändert werden. Bis dahin gilt die bisherige Ordnung. Wohl könnte theoretisch ein neues Gesetz aus Gründen der öffentlichen Ordnung in gegebene Rechtsbeziehungen (hier im Dreieck) einbrechen. Ein besonnener Gesetzgeber mildert solche Härten, die praktisch auf eine Entrechtung oder individuelle Benachteiligung auslaufen können, durch die Einschaltung von Uebergangsfristen. Diese erlauben es, dass eine Zeitlang die bisherige Ordnung gegenüber dem neuen Gesetz noch Geltung beanspruchen kann. Eine solche Uebergangsfrist hat materielle und formelle Bedeutung. Es gilt bis zur vollzogenen Anpassung die verbrieft Ordnung in Rechten und Verpflichtungen für alle Beteiligten. Dabei ist die Anpassungsfrist von fünf Jahren imperativ entgegen dem missglückten Wortlaut. Aber sie analog Absatz 1 in eine einjährige Frist umzudeuten, erscheint willkürlich, übrigens auch unvernünftig.

Bemerkungen zu den abweichenden Auffassungen

Wir haben Kenntnis von vielen internen Verlautbarungen in Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften; dazu die Resolution der kantonalen Stiftungsaufsichtsbehörden an ihrer Tagung vom 19./20. Oktober 1972, Kreisschreiben und Verlautbarungen kantonomer Aufsichtsbehörden, Antworten des Bundesrates auf einfache Anfragen, Postulate und Motionen und von Kantonsregierungen auf ebensolche parlamentarische Vorstösse, nebst anderem Material.

- Die Uebergangsbestimmung von Artikel 7, Absatz 2 sei aufzufassen als eine Anweisung zur formellen Anpassung der Statuten und Reglemente. In diesem Sinne sei eine Frist von fünf Jahren gesetzt. Materiell sei aber Artikel 331c neu und zwingend in das Gesetz gekommen – über die formellen Bestimmungen von Artikel 331a und 331b hinaus. Die Uebergangsfrist sei hier nicht anwendbar. Es bestehe eine Lücke im Gesetz, auch wenn Artikel 331c im Wortlaut erwähnt werde. Am besten werde diese Lücke ausgefüllt durch die Unterstellung der PKE unter die Anpassungsfrist des Absatzes 1 – durch Analogieschluss, allenfalls in richterlicher Rechtsfindung (Art. 1 ZGB). Unseres Erachtens eine willkürliche Prozedur, angesichts der Tatsache, dass Artikel 331c neben 331a und 331b ausdrücklich im Absatz 2 angerufen werden, sowie der weiteren Tatsache, dass Absatz 1 sich ausdrücklich auf das Arbeitsverhältnis Arbeitgeber/Arbeitnehmer, Absatz 2 auf die bestehenden PKE bezieht. Die Zusammenlegung und Unterstellung unter die kurze Frist per analogiam ist nicht zu verantworten.
- Wenn schon Absatz 2 aus Versehen stehengeblieben und gegenstandslos geworden bzw. zu streichen wäre, müsste das zwingende

neue Recht mit Bezug auf die PKE logischerweise mit dem Inkrafttreten des neuen Gesetzes am 1. Januar 1972 zur Anwendung kommen, statt am 1. Januar 1973 oder 1. Januar 1977. Diese Auffassung scheint zuerst bei eidgenössischen Verwaltungsstellen bestanden zu haben, doch wurde sie in der Folge gemäss den Auskünften des Bundesrates aufgegeben zugunsten der oben skizzierten Auffassung.

- Wie sollen die Stiftungsorgane es halten, wenn von ihren Arbeitnehmern Barauszahlungen, gestützt auf ausdrücklich in den Reglementen verurkundeten Ansprüchen, verlangt werden? Wir wissen, dass in der Praxis solchen Begehren häufig entsprochen, dem Empfänger aber mit der Quittung eine Erklärung abverlangt wird, dass er damit verbundene Nachteile in Kauf nehme und auf Nachforderungen gegenüber der Kasse verzichte. Das ist vorläufig im Rahmen des Privatrechtes wohl zulässig unter dem Vorbehalt von Artikel 341 OR.
- Die Bedürfnisse der Praxis sind bekannt. Der Arbeitgeber verdient einerseits Schutz und muss sich vorsehen gegen Einzelkündigungen oder Kollektivkündigungen von Seiten von Arbeitnehmern, welche andererseits mit Barauszahlungen gerechnet und in guten Treuen auf das ihnen ausgehändigte Reglement abgestellt haben (ledige, verheiratete Frauen, Arbeitnehmer, die sich als selbständig Erwerbende etablieren, die wegreisen oder aus verschiedenen Gründen eine Barauszahlung gegenüber lang hinausgeschobenen Vorsorgeleistungen oder einem blockierten Sparguthaben vorziehen).
- Dass eine PK fünf Jahre lang die Anpassung verschieben und ihre Statuten und Reglemente «formell» beibehalten, aber mit dem wirklichen Recht in einem krassen Widerspruch stehen könnte, ist vom Rechtsstandpunkt aus ein unerträglicher Zustand und müsste von den Betroffenen als eine arge Irreführung aufgefasst werden.
- Bis jetzt haben die öffentlichen Versicherungskassen im Bund (1972) und in den Kantonen, soweit bekannt, das in Artikel 331c OR vorgetriebene Barauszahlungsverbot nicht übernommen, sondern die Barauszahlungen in angemessener Umschreibung der Tatbestände beibehalten.

Wir verweisen auf unseren Rechtsstandpunkt. Die künstliche Spaltung von formellem und materiellem Recht wird vermieden, dem Gesetzestext (Art. 7 II) wird nicht Gewalt angetan, und die Notwendigkeiten des Alltags werden berücksichtigt. Unvermeidlich wird sich die Ausführungsgesetzgebung wiederum mit der Uebergangszeit und damit auch mit den bestehenden Meinungsverschiedenheiten befassen müssen, wie bereits oben angedeutet wurde.

Edwin Schweingruber