

# Gesetz und Recht

Objektyp: **Group**

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

Band (Jahr): **73 (1981)**

Heft 4

PDF erstellt am: **22.07.2024**

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

# Gesetz und Recht

Rechtsfragen und Gerichtsurteile

Verantwortlich: Prof. Dr. Edwin Schweingruber

## Probleme bei der Abgangsentschädigung

*Hans Peter Tschudi\**

/

Die Abgangsentschädigung bildet zweifellos eine der wichtigsten Neuerungen des Arbeitsvertragsrechts von 1971. Als Motiv zugunsten dieses Instituts führt der Bundesrat in seiner Botschaft<sup>1</sup> aus: «Es widerspricht dem heutigen Rechtsbewusstsein, wenn ältere Arbeitnehmer nach jahrzehntelanger Tätigkeit im Betrieb oder Haushalt des gleichen Arbeitgebers aus dem Dienst ausscheiden, ohne in den Genuss irgendwelcher Vorsorgeleistungen zu gelangen. Um diese Lücke zu schliessen, soll der Arbeitgeber zur Leistung einer Abgangsentschädigung verpflichtet werden.» Eine solche Zahlung mildert für den Arbeitnehmer die Härte der Auflösung eines langjährigen Arbeitsverhältnisses, und im Falle seines Todes wird den Angehörigen eine bescheidene Hilfe erbracht. Der Gesetzgeber ging von der Erwartung aus, dass die Festlegung einer nicht besonders grosszügigen Abgangsentschädigung in OR Art. 339b bis 339d den Anstoss zu weitergehenden kollektivvertraglichen Regelungen bilden werde. Deshalb wurden die Artikel über die Voraussetzungen und die Mindesthöhe der Abgangsentschädigung als relativ zwingende, zugunsten des Arbeitnehmers modifizierbare Bestimmungen ausgestaltet (OR Art. 362) und Art. 339d betreffend Ersatzleistungen absolut zwingend (OR Art. 361) erklärt.

Der Gedanke der Abgangsentschädigung wurde wohl erstmals von Walter Hug in seinem Entwurf zu einem allgemeinen Arbeitsgesetz von 1929 formuliert. Während der langwierigen und wechselvollen Vorarbeiten zum Arbeitsgesetz und zum revidierten Arbeitsvertragsrecht des OR war das Institut heftig umstritten. Die Opposition der Arbeitgeber wurde zur Hauptsache überwunden durch die Aufnahme der Anrechnung künftiger Personalfürsorgeleistungen auf die Abgangsentschädigung, soweit sie nicht auf eigenen Prämien der Arbeitnehmer beruhen. Damit hat die Abgangsentschädigung den Charakter eines Lückenbüssers in Betrieben ohne Pensionskassen angenommen<sup>2</sup>. Wird das Obligatorium der II. Säule, d.h. der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge, gemäss BV Art. 34quater und Gesetzesvorschlag des Bundesrates<sup>3</sup> verwirklicht, verliert die Abgangsentschädigung ihre Bedeutung und dürfte, jedenfalls in dieser Form, später aufgehoben werden können.

\* Dieser Beitrag von a. Bundesrat Hans Peter Tschudi ist erschienen in «Wirtschaft und Recht», Heft 3/1980, S.237ff.

//

OR Art. 339b nennt als Voraussetzungen, die kumulativ für die Entstehung des Anspruchs auf die Abgangsentschädigung erfüllt sein müssen:

- Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Mindestalter 50 Jahre
- Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses 20 Dienstjahre<sup>4</sup>

Die Höhe der Abgangsentschädigung war in den vorbereitenden Kommissionen und auch in den eidgenössischen Räten Gegenstand intensiven Marktes. Der erreichte Kompromiss liegt in einem Mindestbetrag von zwei Monatslöhnen, während im übrigen durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag, der Anspruch bestimmt werden kann. Da aber insbesondere in Einzelarbeitsverträgen dieses Problem meistens nicht gelöst wird – man befasst sich beim Abschluss eines Arbeitsvertrages nicht gerne mit der Abgangsentschädigung –, spielt die Festlegung nach richterlichem Ermessen unter Würdigung aller Umstände eine grosse Rolle. Der Richter ist an das Minimum von zwei sowie an die Höchstlimite von acht Monatslöhnen gebunden (OR Art. 339c). Angesichts der unpräzisen Regelung des Anspruchs hätte erwartet werden können, dass darin die Ursache zu Streitigkeiten und Schwierigkeiten liegt. In Wirklichkeit haben sich Schemata mit nach Lebens- und Dienstjahren gleichmässig ansteigenden Abgangsentschädigungen ziemlich allgemein durchgesetzt. Zwar gilt nicht eine einheitliche Tabelle in der ganzen Schweiz. Doch sind die Unterschiede in der Praxis der verschiedenen Gerichte nicht bedeutend. Eine gewisse Signalwirkung hatte das Urteil des Bernischen Appellationshofes vom 26. Februar 1976, wonach bei Fehlen einer vertraglichen Regelung in Durchschnittsfällen die Tabelle der Rechtsabteilung des Schweiz. Bau- und Holzarbeiter-Verbandes zur Anwendung gebracht wird<sup>5</sup>.

///

Bei Betriebsschliessungen haben sich die Abgangsentschädigungen als ein Kernstück im Rahmen der «Sozialpläne» erwiesen, die in diesen oft tragischen Situationen zwischen Firmen und Gewerkschaft resp. Belegschaft ausgehandelt werden. Deshalb überraschen die parlamentarischen Vorstösse der Nationalräte Jelmini (1975), Renschler (1979) auf Ausbau des Instituts der Abgangsentschädigung nicht. Besonders interessant war der vom Nationalrat in der Herbstsession 1979 allerdings abgelehnte Vorschlag von Nationalrat Renschler, wonach die Voraussetzungen hinsichtlich Lebens- und Dienstalter völlig wegfallen sollen, wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber infolge teilweiser oder gänzlicher Betriebsschliessung, Betriebszusammenlegung oder betrieblicher Strukturveränderung wie Einführung neuer Techniken aufgelöst wird. Der Konzeption nach erscheint die Realisierung des Obligatoriums

der beruflichen Altersvorsorge gemäss dem bereits im Jahre 1972 angenommenen Art. 34quater BV die angemessenere und sozial wirksamere Lösung.

#### IV

Bei der Anwendung liegt wohl eine der grössten Schwierigkeiten in der sehr klar scheinenden Bestimmung «nach 20 oder mehr Dienstjahren». Nicht nur bei der Liquidation einer Firma, sondern auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Erreichens der Altersgrenze kann die Erfüllung dieser Voraussetzung als fraglich erscheinen und lebhaft umstritten sein.

Im Laufe der Jahre treten nicht selten Wandlungen auf der Arbeitgeberseite ein; der Betriebsinhaber wechselt infolge Verkaufs, Tauschs, Schenkung, Pacht, Erbgangs, Fusion. Auch können Umwandlungen von Kapital- zu Personalgesellschaften oder umgekehrt eintreten. Der Arbeitnehmer ist meistens an solchen Rechtsvorgängen nicht beteiligt; er arbeitet nachher am gleichen Arbeitsplatz zu gleichen Bedingungen weiter. Bei einer Liquidation der Firma oder bei einem Altersrücktritt fordert der Arbeitnehmer verständlicherweise die Abgangsentschädigung, obwohl seit dem letzten rechtlichen Wandel im Betriebseigentum noch nicht 20 Jahre verstrichen sind. Der Arbeitgeber wird daher geltend machen, dass die Voraussetzung der 20jährigen Dienstdauer bei ihm nicht erfüllt sei. Dabei kann er sich auf folgenden Passus der bundesrätlichen Botschaft zum revidierten Arbeitsvertragsrecht stützen<sup>6</sup>: «dass nur jene Arbeitnehmer anspruchsberechtigt sein sollen, die einen wesentlichen Teil ihrer Lebensarbeit beim gleichen Arbeitgeber geleistet haben». Doch es kann kaum bezweifelt werden, dass der Begriff Arbeitgeber in diesem Zusammenhang bei betriebsbezogener Tätigkeit des Arbeitnehmers als Betrieb aufzufassen ist. Die Person des Arbeitgebers spielt, abgesehen von besonderen Fällen (Privatsekretär, persönliche Krankenpflegerin, leitender Angestellter usw.), im Arbeitsverhältnis keine wesentliche Rolle, weil der Arbeitnehmer seine Dienste für den Betrieb und nicht für eine bestimmte Person leistet.

In einem Teil der Streitfälle um den Anspruch auf Abgangsentschädigung bringt OR Art. 333 betreffend Übergang des Arbeitsverhältnisses, der ebenfalls 1971 bei der Revision des Arbeitsvertragsrechts neu aufgenommen worden ist, eine klare und sozial befriedigende Lösung. Überträgt der Arbeitgeber den Betrieb auf einen Dritten und verabredet er mit diesem die Übernahme des Arbeitsverhältnisses, so geht dieses mit allen Rechten und Pflichten auf den Erwerber mit dem Tage der Betriebsnachfolge über, sofern der Arbeitnehmer den Übergang nicht ablehnt. In diesem Falle hat der Arbeitnehmer einen klaren Anspruch auf die Abgangsentschädigung, wenn seine Dienstzeit beim Vorgänger und beim Übernehmer zusammen mindestens 20 Jahre erreicht. Meinungsverschiedenheiten ergeben sich jedoch daraus, dass die Parteien oft nicht

gemäss den Vorschriften von OR Art. 333 vorgehen, die sie zum Teil gar nicht kennen. Auch fallen heute noch Betriebsübernahmen in Betracht, die vor Inkrafttreten dieser Bestimmung vollzogen worden sind. Insbesondere beim Verkauf kleiner gewerblicher Betriebe oder bei der Umwandlung von Gesellschaften werden in der Praxis die Arbeitsverhältnisse überhaupt nicht ausdrücklich erwähnt. Die Arbeitnehmer arbeiten stillschweigend an ihrem bisherigen Arbeitsplatz weiter trotz formellem Wechsel des Betriebsinhabers. Die Weiterführung der Arbeitsverhältnisse liegt offensichtlich im Interesse des neuen Betriebsinhabers wie des Arbeitnehmers. 1972 wurde deshalb in § 613a des deutschen BGB eine den tatsächlichen Bedürfnissen weitgehend entsprechende Regelung getroffen: «Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen andern Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein<sup>7</sup>.» Im französischen Recht gilt das Prinzip der *stabilité de l'emploi*. Die Arbeitsverhältnisse werden aufrechterhalten, unabhängig von der Änderung der juristischen Stellung des Arbeitgebers; sie bleiben bestehen, sofern der gleiche Betrieb weiterfunktioniert, ohne dass abgeklärt werden muss, ob entsprechende vertragliche Vereinbarungen zwischen den sich folgenden Arbeitgebern abgeschlossen worden sind<sup>8</sup>. Sowohl nach deutschem wie nach französischem Recht bleiben somit die Anciennitätsansprüche der Arbeitnehmer bei jeder Form des Betriebsübergangs gewahrt. Unser OR hat in Art. 333 die Rechtslage weniger eindeutig geregelt. Immerhin entspricht die Absicht des schweizerischen Gesetzgebers der deutschen und französischen Ordnung, denn «der Entwurf beruht auf der Konzeption, dass ein Wechsel des Arbeitgebers den Weiterbestand der Arbeitsverhältnisse grundsätzlich nicht berührt, so dass die Rechtsstellung des Arbeitnehmers unverändert bleibt<sup>9</sup>». Wesentlich ist, dass in OR Art. 333 vom Übergang des Betriebs und nicht der Firma oder des Unternehmens die Rede ist. Als Betrieb gilt die organisatorische Zusammenfassung der persönlichen, sachlichen und immateriellen Mittel zur fortgesetzten Verfolgung eines arbeitstechnischen Zwecks<sup>10</sup>. Die Formulierung «Übergang des Betriebs» in OR Art. 333 muss umfassend ausgelegt werden, so dass er in verschiedenen Rechtsformen erfolgen kann. Entscheidend ist, dass der Betrieb vor und nach der Übertragung derselbe ist. «Die Identität des Betriebes ist gegeben, wenn die Organisation, der Betriebszweck, der individuelle Charakter gewahrt bleiben, aber auch diejenigen Sachwerte, auf denen seine Fortführung im wesentlichen beruht, bestehen bleiben<sup>11</sup>.» Aus den Umständen muss in solchen Fällen auf den Willen zur Weiterführung der betriebsbezogenen Arbeitsverhältnisse geschlossen werden. «Werden folglich Arbeitnehmer, die im betriebsbezogenen Arbeitsverhältnis stehen, auch nach einer Betriebsübertragung weiterhin unter den bisherigen Arbeitsbedingungen beschäftigt, so ist die Übernahme der Arbeitsverhältnisse – als stillschweigend vereinbart – zu vermuten. Gegenteiliges muss ausdrücklich erklärt werden oder sich aus den Umständen ergeben<sup>12</sup>.»

Die Abgangsentschädigung bildet eine Vergütung für Betriebstreue. Eine mindestens 20jährige Dienstzeit im gleichen Betrieb ist eine gesetzliche Voraussetzung. Diese ist wohl auch künftig beizubehalten, weil die Interessen des Arbeitgebers ebenfalls gewahrt werden müssen. Für kleinere Betriebe fällt die zu entrichtende Abgangsentschädigung als finanzielle Belastung ins Gewicht. Dagegen muss zur Wahrung der für ältere Arbeitnehmer wichtigen Anciennitätsansprüche von einem zu formellen Arbeitgeberbegriff abgesehen und auf den Betriebsbegriff abgestellt werden. Der ältere Arbeitnehmer oder dessen Hinterlassene befinden sich in der gleichen sozialen Lage, ob die Dienste immer demselben Arbeitgeber geleistet wurden oder ob wirtschaftliche und rechtliche Umstände zu Änderungen bei Aufrechterhaltung des Betriebes geführt haben. Wurden (mit stillschweigender Zustimmung der Arbeitnehmer) die Arbeitsverhältnisse mit unveränderten Bedingungen hinsichtlich Arbeitspflicht und Lohn weitergeführt, ebenso allfällige Lehrverträge beibehalten, die Betriebsliegenschaft sowie das gesamte Inventar gekauft, eventuell die Pensionskasse übernommen, kurz, bestand trotz Änderung in den Eigentumsverhältnissen stets Identität des Betriebs, muss der Anspruch auf Abgangsentschädigung bejaht werden<sup>13</sup>. Mit dieser Interpretation lassen sich soziale Härten vermeiden.

V

Art. 339d Abs. 1 lautet wie folgt: «Der Arbeitgeber hat insoweit keine Entschädigung zu leisten, als eine Personalfürsorgeeinrichtung künftige Vorsorgeleistungen zu erbringen hat, welche die vom Arbeitnehmer geleisteten Beiträge, bei Spareinrichtungen samt Zins, übersteigen unter Abzug der Aufwendungen zur Deckung eines Risikos für die Dauer des Arbeitsverhältnisses.» Schweingruber kritisiert mit Recht die mangelnde Klarheit dieses Textes<sup>14</sup>. Die Verrechnung von Personalfürsorgeleistungen mit der Abgangsentschädigung verursacht im allgemeinen keine Schwierigkeiten, dagegen ist der «Abzug der Aufwendungen zur Deckung eines Risikos» höchst problematisch. Das Parlament hatte offenbar nicht die Absicht, den Vorschlag des Bundesrates in materieller Hinsicht zu verändern. Dessen Fassung in der Botschaft vom 25. August 1967 sei deshalb ebenfalls wiedergegeben: «Der Arbeitgeber hat insofern keine Entschädigung zu leisten, als eine Personalfürsorgeeinrichtung künftige Vorsorgeleistungen zu erbringen hat, welche die vom Arbeitgeber geleisteten Beiträge übersteigen unter Abzug der Leistungen, die während des Arbeitsverhältnisses bereits erbracht worden sind, namentlich durch Deckung eines Risikos.»

In seiner Botschaft vom 19. Dezember 1975 zum Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge schlägt der Bundesrat eine dritte Fassung von OR Art. 339d Abs. 1 vor: «Der Arbeitgeber hat insoweit keine Entschädigung zu leisten, als die Personalfürsorgeeinrichtung Leistungen zu erbringen hat, die weder vom Arbeitneh-

mer noch über die Stiftung für den gesamtschweizerischen Lastenausgleich nach Art.55 des B.G. über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge finanziert worden sind.»

Nach der Botschaft<sup>15</sup> soll diese Änderung der Klarstellung dienen; eine materielle Modifikation wird nicht angestrebt. Geht man vom Wortlaut, besonders auch der beiden bundesrätlichen Entwürfe aus, so kommt man zum Ergebnis, dass sämtliche Leistungen mit der Abgangschädigung verrechnet werden dürfen, die nicht durch den Arbeitnehmer (bzw. im künftigen Recht nicht durch die Stiftung für den gesamtschweizerischen Lastenausgleich) finanziert worden sind<sup>16</sup>.

Als sinnvoll erscheint jedoch eine solche wohl zu wortgetreue Interpretation eines unklaren Gesetzestextes nicht. Das Ziel des Gesetzgebers liegt in einer finanziellen Sicherung des Arbeitnehmers, der während vieler Jahre im Betrieb gearbeitet hat. Das zweckmässigste Mittel bildet die Pensionsversicherung. Deshalb soll diese auf Grund von BV Art. 34quater obligatorisch erklärt werden. Solange diese Leistungen noch nicht allgemein fliessen, muss die Abgangschädigung wenigstens teilweise die Lücke füllen.

Aus dieser Zielsetzung und mit Rücksicht auf die Interessen des Arbeitgebers muss verhindert werden, dass der Arbeitnehmer doppelt begünstigt wird durch eine Abgangschädigung und durch Pensionskassenleistungen. Gegen dieses Prinzip würde aber nur verstossen, wenn der Arbeitnehmer aus zwei Quellen Zahlungen erhält. Prämien, die an eine Versicherungsgesellschaft entrichtet wurden zur Deckung eines eventuellen Risikos und die zu keinen Leistungen geführt haben, kommen dem Arbeitnehmer beim Ausscheiden aus dem Betrieb effektiv nicht zugute<sup>17</sup>. Vor allem erscheint aber als unverständlich, weshalb Prämien des Arbeitgebers, die über eine Personalfürsorgeeinrichtung für die Versicherung eines Risikos entrichtet werden, als «Ersatzleistung» gemäss OR Art. 339d gelten sollen, während Prämien, die der Arbeitgeber unmittelbar für das gleiche Risiko bezahlt, nicht angerechnet werden dürfen. Niemand will die vom Betrieb an die SUVA oder an eine private Unfallversicherungsgesellschaft, an eine Krankenkasse oder an die AHV bezahlten Beiträge auf die Abgangschädigung anrechnen, obwohl sie genau die gleichen Risiken versichern. Beispielsweise werden mit Pensionskassen nicht selten Risiko-Lebensversicherungen kombiniert. Eine solche findet sich auch im Rahmen der AHV, da diese bekanntlich im Todesfall Hinterlassenenleistungen erbringt.

Eine sinngemässe, dem Ziel der Vorschrift entsprechende Auslegung von OR Art. 339d sollte alle Risikoversicherungsprämien, die der Arbeitgeber zugunsten des Arbeitnehmers aufbringt, gleich behandeln. Andernfalls ist derjenige Betrieb, dessen Personal obligatorisch bei der SUVA gegen Unfälle und Berufskrankheiten versichert ist, gegenüber demjenigen, der eine solche Versicherung über die Vorsorgeeinrichtung bei einer privaten Versicherungsgesellschaft abschliesst, benachteiligt. Eine derartige Rechtsungleichheit erscheint als unbegründet.

Es ist nicht nötig, hinsichtlich OR Art. 339d Abs. 1 die gleiche Regelung zur Anwendung zu bringen wie in OR Art. 331a Abs. 4 und 331b Abs. 1. Bei den letzteren Bestimmungen geht es um Pflichten der Personalfürsorgeeinrichtung und nicht des Arbeitgebers. Jene hat die Prämien für die Risikoversicherung weiter geleistet, eventuell das Risiko selber getragen. Die entsprechenden Mittel sind bei ihr nicht mehr vorhanden, so dass sie dem Arbeitnehmer keine entsprechende Rückzahlung gewähren kann. Hingegen wird die Abgangsentschädigung direkt vom Arbeitgeber geschuldet und nicht einem für einen bestimmten Zweck geäußerten Fonds entnommen. Eine Parallelität zwischen den beiden erwähnten Regelungen besteht somit nicht.

Auf Grund dieser Erwägungen sollte der wenig befriedigende Schlussteil von OR Art. 339d Abs. 1 möglichst einschränkend angewendet werden. Da es auf dem Wege der Interpretation kaum gelingen wird, eine für alle Fälle zweckmässige Lösung zu erreichen, wird sich eine Revision durch den Gesetzgeber aufdrängen. Der Bundesrat hat – wie oben erwähnt – in seiner Botschaft zum Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge eine Neufassung von OR Art. 339d vorgeschlagen. Die parlamentarische Beratung dieses Entwurfs ist noch im Gange. Somit könnte die Gelegenheit wahrgenommen werden, hier eine erwünschte Verbesserung des Arbeitsvertragsrechts zu verwirklichen.

<sup>1</sup> Bundesblatt 1967, II, 395.

<sup>2</sup> Brühwiler, Handkommentar zum Einzelarbeitsvertrag, S.228.

<sup>3</sup> Botschaft des Bundesrates BBl, 1976, I, 149ff. Vergleiche auch die nach Auffassung dieses Artikels erschienene Lausanner Diss. von J.E. Egli «L'indimitté de départ dans le contrat de travail».

<sup>4</sup> Vischer, Der Arbeitsvertrag, in Schweiz. Privatrecht Bern VII/1, S. 396ff.

<sup>5</sup> ZBJV 1976, 460.

<sup>6</sup> Sonderdruck S. 156.

<sup>7</sup> Vgl. dazu Zöllner, Arbeitsrecht 1979, 172ff.

<sup>8</sup> Brun/Galland, Droit du Travail 1978, Bd. I, 748.

<sup>9</sup> Botschaft des Bundesrates zum Arbeitsvertrag vom 25. August 1967, Sonderdruck S. 131.

<sup>10</sup> Rehbindler, Schweiz. Arbeitsrecht, S. 26.

<sup>11</sup> Knus Jürg, Betriebsübergang und Arbeitsverhältnis nach schweizerischem Recht, Diss. Zürich 1978, S. 29.

<sup>12</sup> Knus a.a.O. S. 73.

<sup>13</sup> Die gleiche Schlussfolgerung ist auch bei anderen Ansprüchen zu ziehen, die von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängen: Lohnanspruch bei Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung (OR Art. 324a) Kündigungsfristen (OR Art. 336a und b), Sperrfristen für die Kündigung (OR Art. 336e und f).

<sup>14</sup> Kommentar zum Arbeitsvertrag, 1975, S. 254.

<sup>15</sup> Botschaft zum Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 19. Dezember 1975, Sonderdruck S. 129.

<sup>16</sup> Diese Interpretation ergibt sich auch aus den Beratungen der ständerätlichen Kommission (Protokoll der Sitzung vom 13./14. April 1970, S. 30 und 31).

<sup>17</sup> Die Situation ist grundsätzlich die gleiche, wenn die Personalfürsorgeeinrichtung als Selbstversicherer das Risiko direkt getragen hat.