



DIKE VERLAG AG
CH-8853 LACHEN



AJP/PJA 2003 S. 619-630

ÄNDERUNG VON VORSORGE-REGLEMENTEN UND WOHLERWORBENE RECHTE

L'auteur examine les modifications des règlements de prévoyance avant le versement de prestations. Le changement de rentes courantes n'est juridiquement pas justifiable - l'argument de l'augmentation de l'espérance de vie est matériellement faux.

Les rapports de prévoyance sont des relations contractuelles. Pour déployer des effets, l'abaissement légal du taux d'intérêt minimal et du taux de conversion doit être incorporé dans le contrat d'affiliation ou de prévoyance.

Un abaissement du taux d'intérêt minimal est possible. De même, le taux de conversion n'est pas un droit acquis au sens de l'art. 91 LPP. Sa modification pour le passé est néanmoins douteux sous l'angle du principe de la bonne foi.

Au surplus, le contrat de travail doit être modifié si le montant des contributions ou le niveau des prestations est réglé par celui-ci.

(trad. Flurin von Planta)

Prof. Dr. iur. Thomas Geiser, St. Gallen

** AJP/PJA 2003 Seite 619 **

Inhaltsübersicht:

I. Einleitung

.... 1. Ausgangslage

.... 2. Übergangsrecht

..... a. Öffentlich- oder privatrechtliche Grundsätze?

..... b. Grundsatz der Nichtrückwirkung im Privatrecht

..... c. Grundsatz der Nichtrückwirkung im öffentlichen Recht

.... 3. Arten der Gesetzesänderung

II. Vorsorgerechtliche Aspekte

.... 1. Die unterschiedlichen Rechtsbeziehungen

..... a. Arbeitgeberin und Vorsorgeeinrichtung

..... b. Arbeitnehmer und Vorsorgeeinrichtung

..... c. Destinatäre und Vorsorgeeinrichtung

.... 2. Garantie der "erworbenen Rechte" im BVG

..... a. Begriff und bisherige Auslegung

..... b. Anwendung auf neue Herausforderungen

.... 3. Normänderung und Willkürverbot

..... a. Sachliche Gründe

..... b. Vertrauensschutz

..... c. Gleichbehandlungsgrundsatz

.... 4. Besondere Übergangsbestimmungen bei Gesetzesänderungen

.... 5. Folgerungen für die Anpassung des Vorsorgeverhältnisses

III. Arbeitsvertragsrechtliche Aspekte

.... 1. Verhältnis zwischen Arbeitsvertrag und Vorsorge

.... 2. Änderung des Arbeitsvertrages

..... a. Einvernehmliche Änderung

..... b. Änderungskündigung

IV. Folgerung

I. Einleitung

1. Ausgangslage

1.1. Zur Zeit findet in der Zweiten Säule eine erhebliche Umgestaltung statt. Mittelfristig wird die erste Revision des BVG bedeutende Veränderungen bringen. Als Folge der Börsenentwicklung der letzten beiden Jahre stehen zudem grosse Veränderungen der Leistungsberechnungen an. Der Mindestsatz für die Verzinsung der Vorsorgeguthaben wurde gesenkt ¹ und eine Veränderung des Umwandlungssatzes ² wird in den nächsten Jahren folgen. Diese Veränderungen werden direkte Auswirkungen auf die Leistungen der Vorsorgeeinrichtungen sowohl gegenüber dem Vorsorgenehmer im Falle des Austritts oder des Erreichens des Pensionierungsalters oder der Invalidität als auch gegenüber den weiteren Destinatären im Falle des Todes des Vorsorgenehmers haben. Soweit Veränderungen zu Leistungsverbesserungen führen, sind sie rechtlich wenig

problematisch. Sind damit aber Leistungskürzungen verbunden, fragt sich, ob bzw. gegebenenfalls unter welchen Voraussetzungen die Vorsorgeeinrichtung ihre Leistungspflicht verändern kann. Dabei sind verschiedene Fallkonstellationen zu unterscheiden:

1.2. Unbedenklich sind alle jene Fälle, in denen erst nach der rechtlichen Veränderung das Vorsorgeverhältnis begründet wird. Hier gilt uneingeschränkt die neue Regelung.

1.3. Soweit bereits ein Vorsorgefall eingetreten ist und die Vorsorgeeinrichtung ihre Leistung erbracht hat, kann gar keine Änderung mehr eintreten. Das Bundesgericht hat schon vor Erlass des BVG anerkannt, dass der Anspruch des Arbeitnehmers gegenüber einer privaten Pensionskasse auf Leistung der Rente vom Eintritt des Versicherungsfalles an die Eigenschaft eines wohlverwobenen Rechtes besitzt³. Wurde eine Freizügigkeitsleistung erbracht oder im Vorsorgefall ein Kapital ausbezahlt, können diese Leistungen nicht mehr gekürzt werden, wenn sich im Nachhinein die Berechnungsgrundlagen ändern. Ähnlich ist die Lage, wenn kein Kapital, sondern eine Rente ausbezahlt wird. Auch hier ist die Umwandlung erfolgt und die Vorsorgeeinrichtung hat dem Rentenbezüger eine Rente in einer bestimmten Höhe unwiderruflich zugesagt. Eine Anpassung nach unten kann hier auch dann nicht mehr erfolgen, wenn der Umwandlungssatz geändert wird. Reglementsänderungen können sich aber allenfalls auf weitere Leistungen auswirken. So können einerseits noch Hinterbliebenenleistungen zur Diskussion stehen. Deren Höhe richtet sich im Bereich des Obligatoriums indessen nach der Invaliden- bzw. Altersrente⁴, so dass auch hier eine Änderung aufgrund veränderter Berechnungsgrundlagen - jedenfalls ohne Gesetzesänderung - nicht mehr möglich ist. Im überobligatorischen Bereich richtet sich die Hinterbliebenenleistung nach dem Reglement. Hier können Änderungen in gleicher Weise eintreten, wie wenn noch gar kein Vorsorgeereignis eingetreten wäre.

**** AJP/PJA 2003 Seite 620 ****

Änderungen nach Eintritt eines rentenbegründenden Ereignisses können sich indessen ohne weiteres auf den Teuerungsausgleich auswirken, da dieser gesetzlich nicht vorgeschrieben ist.

1.4. Schliesslich stellt sich die Frage, ob sich eine Reglements- oder Verwaltungsänderung kürzend auf die Leistungsansprüche auswirken kann, wenn die Änderung nach Begründung des Vorsorgeverhältnisses, aber vor Eintritt des leistungs begründenden Ereignisses erfolgt ist. Nur dieser Fall wird nachfolgend behandelt.

2. Übergangsrecht

a. Öffentlich- oder privatrechtliche Grundsätze?

1.5. Die Problematik einer Rechtsänderung tritt nicht nur im Bereich der beruflichen Vorsorge auf. Vielmehr handelt es sich um ein allgemeines Rechtsproblem, das sowohl im Privatrecht als auch im öffentlichen Recht bekannt ist. Es kann somit auf allgemeine Normen zurückgegriffen werden. Im Zusammenhang mit dem BVG stellt sich allerdings die Frage, ob in erster Linie die öffentlichrechtlichen oder privatrechtlichen Grundsätze anwendbar sein sollen. Eine eindeutige Antwort ist mit Blick auf den doppelten Charakter des BVG kaum möglich. Vielmehr ist - wie noch zu zeigen sein wird - eine differenzierte Betrachtungsweise gefordert. Überdies unterscheiden sich die Grundsätze in vielen Punkten gar nicht.

b. Grundsatz der Nichtrückwirkung im Privatrecht

1.6. Für den gesamten Bereich des Privatrechts hält Art. 1 SchlT ZGB den Grundsatz der Nichtrückwirkung fest⁵. Rechtliche Wirkungen von Tatsachen, die vor dem Inkrafttreten einer neuen Bestimmung eingetreten sind, werden auch nachher nach den früheren Bestimmungen beurteilt. Dieser Grundsatz erleidet allerdings zwei gewichtige Einschränkungen:

-- Eine Rückwirkung und damit auch ein Eingriff in wohlverwobene Rechte ist zulässig, wenn die Rechtsänderung um der öffentlichen Ordnung und Sittlichkeit Willen aufgestellt worden ist⁶.

-- Nicht vom Willen der Parteien abhängende, sondern sich direkt aus dem Gesetz ergebende Wirkungen von Dauerschuldverhältnissen bestimmen sich nach dem jeweils geltenden Recht⁷. Solche Dauerschuldverhältnisse können somit ihre Ausgestaltung ohne weiteres auch ohne Zustimmung der betroffenen Parteien bzw. sogar gegen deren Willen ändern⁸. Eine so genannte unechte Rückwirkung ist zulässig⁹.

1.7. Schliesslich enthält das Gesetz auch noch eine wichtige Präzisierung. Art. 4 SchlT ZGB hält fest, dass blossе Anwartschaften durch das Rückwirkungsverbot nicht betroffen werden. Damit erhält die Unterscheidung zwischen einem bereits erworbenen Recht und einer blossen Anwartschaft für das Übergangsrecht zentrale Bedeutung¹⁰.

c. Grundsatz der Nichtrückwirkung im öffentlichen Recht

1.8. Es liegt auf der Hand, dass die Überlegungen, welche im Privatrecht zum Grundsatz der Nichtrückwirkung geführt haben, auch auf das öffentliche Recht übertragen werden können, soweit mit der Gesetzesänderung eine Schlechterstellung des Privaten verbunden ist¹¹. Das ist freilich namentlich für den Bereich der Sozialversicherung nicht unwidersprochen geblieben. Es wird argumentiert, der privatrechtliche Anspruch gründe auf der Privatautonomie, während im öffentlichen Recht der Anspruch immer Reflex des öffentlichen objektiven Rechts sei¹². Das Rechtsschutzinteresse könne im öffentlichen Recht deshalb immer nur darauf gerichtet sein, das bereits Erhaltene bewahren zu können. Es gehe somit um nichts anderes als um den

Vertrauensschutz¹³. Damit wird freilich nichts prinzipiell anderes ausgedrückt. Wie aufgezeigt, betrifft der Grundsatz der Nichtrückwirkung auch im Privatrecht nur die bereits erworbenen Rechte, nicht auch blosse Anwartschaften. Was aber im Privatrecht ein bereits erworbenes Recht und was eine blosse Anwartschaft ist, lässt sich nur wertend entscheiden. Auch hier geht es letztlich um nichts anderes als um den Vertrauensschutz.

1.9. Der Grundsatz der Nichtrückwirkung von für Private nachteiligen Gesetzesänderungen im öffentlichen Recht lässt sich sowohl auf den Vertrauensschutz¹⁴ als auch auf die Eigentumsgarantie¹⁵ stützen¹⁶. Das Bundesgericht hat vor Erlass des BVG nicht nur anerkannt, dass der Anspruch des Arbeitnehmers gegenüber einer privaten Pensionskasse auf Leistung der Rente vom Eintritt des Versicherungsfalles an die Eigenschaft eines wohlerworbenen Rechtes besitzt.¹⁷ Es hat vielmehr im Zusammenhang mit der Einführung des Barauszahlungsverbots festgehalten, dass auch vor Eintritt des leistungsbegründenden Ereignisses eine Vertrauensposition entstehen kann, welche geschützt wird. Der Schutz steht nicht jeder Abänderung entgegen¹⁸. Das geschaffene Vertrauen verlangt aber, dass dem Privaten eine genügende Übergangsfrist gewährt wird, damit er die für den Schutz seiner bisherigen Rechtsposition notwendigen Dispositionen

**** AJP/PJA 2003 Seite 621 ****

treffen kann¹⁹. Diese Grundsätze hat der Gesetzgeber mit Art. 91 BVG für den Bereich der beruflichen Vorsorge ausdrücklich verankert²⁰.

3. Arten der Gesetzesänderung

1.10. Die Auswirkung der Gesetzesänderung hängt immer auch davon ab, ob diese eine zwingende oder eine dispositive Bestimmung betrifft. Handelt es sich um dispositives Recht, so hängt die Rechtsposition regelmässig nicht ausschliesslich vom Gesetz, sondern ebenso vom Parteiwillen ab. Die Gesetzesänderung betrifft diesen nicht unmittelbar. Die Gesetzesrevision kann deshalb das Rechtsverhältnis grundsätzlich erst ändern, wenn die Parteien diese umgesetzt haben. Entsprechend hat das Bundesgericht für den Bereich der beruflichen Vorsorge auch festgehalten, dass vom Gesetzgeber gewährte Übergangsfristen grundsätzlich zu Gunsten der Destinatäre auszunutzen sind²¹. Demgegenüber bestehen zwingende Gesetznormen in der Regel der öffentlichen Ordnung wegen und verlangen deshalb eine sofortige Anwendung.

1.11. Im Bereich der Sozialversicherung bestehen in der Regel zwingende Normen. Das Verhältnis zwischen dem Versicherten und der Sozialversicherung beruht in der Regel auf Gesetz und nicht auf dem Parteiwillen. Rechte und Pflichten sind unmittelbar im Gesetz geregelt und öffentlichrechtlich ausgestaltet. Es gelten die allgemeinen Grundsätze des Verwaltungsrechts, namentlich das Legalitätsprinzip und der Gleichbehandlungsgrundsatz²².

1.12. Im Gegensatz zu anderen Bereichen der Sozialversicherung kennt das BVG nun aber praktisch keine absolut zwingenden Bestimmungen. Das BVG enthält Mindestvorschriften, von denen in jedem Fall zu Gunsten der Vorsorgenehmer abgewichen werden kann²³. Sie weisen einen ähnlichen Charakter auf, wie die relativ zwingenden Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts²⁴. Die Vorsorgeeinrichtung kann immer bessere Konditionen gewähren. Ändert das Gesetz in für die Vorsorgenehmer nachteiligem Sinn, so bedeutet dies nur, dass das Vorsorgeverhältnis in diese Richtung angepasst werden kann. Die Gesetzesänderung selber stellt diese Anpassung aber nicht dar. Es fragt sich allerdings, ob das Vorsorgeverhältnis vorsehen kann, dass eine automatische Anpassung erfolgen soll²⁵.

II. Vorsorgerechtliche Aspekte

1. Die unterschiedlichen Rechtsbeziehungen

2.1. Die berufliche Vorsorge zeichnet sich dadurch aus, dass - wie häufig bei Versicherungen - mehrere Rechtssubjekte beteiligt sind. Die enge Verbindung zwischen dem Vorsorgeverhältnis und dem Arbeitsverhältnis²⁶ bewirkt, dass nicht nur zwischen der Vorsorgeeinrichtung einerseits und dem Vorsorgenehmer und den Begünstigten andererseits zu unterscheiden ist, sondern dass auch noch die Arbeitgeberin in dieses Rechtsverhältnis einbezogen werden muss. Meist wird im Arbeitsvertrag auf den Vorsorgevertrag und im Vorsorgevertrag auf den Arbeitsvertrag Bezug genommen. Dennoch sind die beiden Verträge auseinander zu halten, da auch nicht die gleichen Rechtssubjekte daran beteiligt sind²⁷.

2.2. Zudem fragt sich bei der Beruflichen Vorsorge, ob die Rechtsverhältnisse im obligatorischen Bereich von den gleichen Grundsätzen beherrscht werden wie im freiwilligen Bereich. Der freiwillige Bereich erfasst einerseits den erweiterten Bereich²⁸, welcher den vorobligatorischen, den überobligatorischen und den unterobligatorischen Bereich einschliesst²⁹, und andererseits den weiteren Aufgabenbereich. Zu diesem gehören die mit der beruflichen Vorsorge verknüpften Leistungen, die nicht die Risiken Alter, Invalidität und Tod betreffen³⁰.

2.3. Weil das BVG immer nur Minimalvorschriften enthält, kann die Vorsorgeeinrichtung stets mehr Leistungen gewähren bzw. den Vorsorgenehmern weniger Leistungen auferlegen, als das Gesetz vorsieht. Macht sie dies, befindet sie sich aber automatisch nicht mehr im obligatorischen, sondern im überobligatorischen, freiwilligen Bereich, ohne dass die Rechtsverhältnisse im Einzelnen unterschieden werden könnten. Aus dem obligatorischen in den freiwilligen Bereich rutscht das Vorsorgeverhältnis gleichsam auch, wenn sich die versprochenen Leistungen vorerst strikt im obligatorischen Bereich befinden, nun aber durch eine

Gesetzesänderung die obligatorischen Leistungen zurückgefahren werden und damit bei gleichbleibenden Leistungen die Vorsorgeeinrichtung neu mehr als das Obligatorium anbietet. Dies geschieht beispielsweise, wenn die Vorsorgeeinrichtung nur gerade die Minimalverzinsung von bis anhin 4% vorsieht und nunmehr der Minimalzinssatz in der Verordnung gesenkt wird, ohne dass die Vorsorgeeinrichtung ihrerseits den Zinssatz ändert.

a. Arbeitgeberin und Vorsorgeeinrichtung

2.4. Der obligatorische Bereich ist grundsätzlich abschliessend im BVG, im FZG und in den dazu gehörenden Verordnungen geregelt. Eine Vertragsfreiheit gibt es insofern nicht. Entsprechend entsteht auch das Versicherungsverhältnis nach überwiegender Lehre nicht durch Vertrag, sondern

**** AJP/PJA 2003 Seite 622 ****

unmittelbar durch das Gesetz ³¹. Es handelt sich um eine gesetzliche Folge des Arbeitsverhältnisses ³². Weil es in der Schweiz aber mehrere Vorsorgeeinrichtungen gibt, setzt das Entstehen eines Rechtsverhältnisses zwischen einer bestimmten Vorsorgeeinrichtung und einem Arbeitnehmer den Anschluss der Arbeitgeberin an die konkrete Vorsorgeeinrichtung voraus. Der Anschluss ist ein privatrechtlicher ³³ Vertrag zwischen der Vorsorgeeinrichtung und der Arbeitgeberin, unabhängig davon, ob das Vorsorgeverhältnis bloss den obligatorischen oder (auch) den freiwilligen Bereich betrifft ³⁴. Hat kein solcher Anschluss stattgefunden, entsteht das Vorsorgeverhältnis von Gesetzes wegen mit der Auffangeinrichtung ³⁵.

2.5. Ein Anschlussvertrag ist nicht nur erforderlich, wenn sich der Arbeitgeber einer bereits bestehenden (Sammel-)Stiftung anschliessen will, sondern auch, wenn er die Stiftung einzig zum Zweck der Personalvorsorge in seinem Betrieb errichtet ³⁶. Mit der Stiftungserrichtung selber wird erst der Zweck der Stiftung bestimmt. Dadurch entsteht aber noch keine Verpflichtung der Arbeitgeberin, ihre Personalvorsorge mit dieser Einrichtung durchzuführen ³⁷. Wohl kann sich ein Stifter mit dem Errichtungsakt dazu verpflichten, künftig Vermögenswerte der Stiftung zuzuwenden ³⁸. Sofern damit aber weitergehende Rechte und Pflichten der Beteiligten verbunden sind, kann dies kaum mehr als Vermögenszuwendung im Sinne des Stiftungsrechts angesehen werden. Dass die Arbeitgeberin mit der Errichtung einer Vorsorgestiftung auch die Verpflichtung übernimmt, (ausschliesslich) mit dieser die Personalvorsorge im eigenen Betrieb durchzuführen, ist nicht zu vermuten. Vielmehr erfolgt diese Verpflichtung auch diesfalls in einem Anschlussvertrag, der gleichzeitig mit der Errichtung der Stiftung, allenfalls sogar in der gleichen Urkunde festgehalten werden kann, vom Errichtungsakt aber zu unterscheiden ist.

2.6. Der Anschlussvertrag ist ein zweiseitiger Vertrag ³⁹, da sowohl die Vorsorgeeinrichtung als auch die Arbeitgeberin Rechte erwerben und Pflichten übernehmen. Die Arbeitgeberin verpflichtet sich insbesondere zur Prämienzahlung und zu gewissen Meldungen ⁴⁰, während sich die Vorsorgeeinrichtung zur Durchführung der beruflichen Vorsorge verpflichtet ⁴¹. In aller Regel werden im Anschlussvertrag sowohl die Vorsorgeleistungen als auch die Beiträge näher umschrieben, da sonst die Leistungspflichten gar nicht bestimmt sind. Das kann auch durch die Anerkennung der Stiftungsurkunde und des Reglements durch die Arbeitgeberin geschehen ⁴². Damit werden m.E. die entsprechenden Bestimmungen Inhalt des Anschlussvertrages.

2.7. Da es sich beim Anschlussvertrag um ein zweiseitiges Rechtsgeschäft handelt ⁴³, kann sein Inhalt nur im gegenseitigen Einverständnis abgeändert werden. Fraglich erscheint, ob die Parteien der Vorsorgeeinrichtung auch ein Recht auf einseitige Abänderung einräumen können, indem sie beispielsweise vorsehen, dass die Arbeitgeberin das jeweilige Reglement der Vorsorgeeinrichtung anerkennt. Eine solche Vereinbarung findet m.E. enge Grenzen in Art. 27 ZGB. Die Arbeitgeberin kann sich nicht einseitig dem Willen der Vorsorgeeinrichtung ausliefern ⁴⁴. Vielmehr bedarf es für solche Änderungen einer Änderungskündigung. Etwas anderes lässt sich auch nicht aus Art. 50 und Art. 65 Abs. 2 BVG ableiten ⁴⁵. Diese Bestimmungen besagen nur, dass die Vorsorgeeinrichtung bestimmte Gegenstände zu regeln hat und dies so geschehen muss, dass die Finanzierung der Vorsorge immer sichergestellt ist. Diese Bestimmungen besagen aber nichts darüber, wie die Vorsorgeeinrichtung diese Regelungen vorzunehmen hat und unter welchen Voraussetzungen diese Regelungen gegenüber Dritten Wirkungen haben können ⁴⁶.

2.8. Der Anschlussvertrag ist im Gesetz nicht näher geregelt ⁴⁷. Es handelt sich um eine selbständige Vertragsart, welche zwar einzelne Elemente von im Obligationenrecht geregelten Verträgen aufweist, aber keiner dieser Vertragsarten untersteht. Insofern handelt es sich um einen Vertrag sui generis ⁴⁸. Ob darin ein Innominatsvertrag erblickt werden kann, ist eine Frage der Definition dieser Art von Verträgen, aber ohne praktische Bedeutung. Er wird im Gesetz benannt, aber nicht im Einzelnen geregelt ⁴⁹.

2.9. Im Gesetz nicht geregelt ist die Beendigung des Anschlussvertrages. Es liegt auf der Hand, dass trotz der Ähnlichkeiten mit dem Auftrag nicht von einer jederzeitigen Auflösbarkeit ⁵⁰ ausgegangen werden kann ⁵¹. Vielmehr werden Anschlussverträge in der Regel auf eine feste Dauer mit anschliessender stillschweigender oder ausdrücklicher Erneuerungsmöglichkeit geschlossen ⁵², oder es wird eine Kündigungsmöglichkeit mit einer angemessenen Kündigungsfrist vereinbart ⁵³. Damit besteht die Möglichkeit, im Fall von Änderungsbedürfnissen auf der einen oder anderen Seite, mittels Änderungskündigung der Gegenpartei die

Alternative zwischen der Beendigung des Anschlusses und der Weiterführung des Vorsorgeverhältnisses mit veränderter Ausgestaltung zu belassen.

b. Arbeitnehmer und Vorsorgeeinrichtung

2.10. Wie dargestellt, ist der Anschlussvertrag ein Rechtsverhältnis zwischen der Vorsorgeeinrichtung und der Arbeitgeberin. Der Arbeitnehmer ist dabei nicht Vertragspartei. Es fragt sich aber, ob der Anschlussvertrag als echter Vertrag zu Gunsten Dritter angesehen werden kann⁵⁴. Arbeitgeberin und Vorsorgeeinrichtung vereinbaren, die Vorsorge für die Destinatäre, namentlich den Arbeitnehmer durchzuführen. Insofern ist ein Vertrag zu Gunsten Dritter durchaus vorstellbar. Daraus können sich aber für den Dritten keine Pflichten ergeben, so dass nicht ein vollständiges Vorsorgeverhältnis zu Stande kommen kann⁵⁵. Im Arbeitsvertrag nun einen Vertrag zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmer zu Gunsten der Vorsorgestiftung zu erblicken, wäre gekünstelt. Vielmehr gründet das Verhältnis - jedenfalls soweit es nicht bloss um die obligatorische Vorsorge geht - zwischen der Vorsorgeeinrichtung und dem Arbeitnehmer ebenfalls auf einem Vertrag, dem so genannten Vorsorgevertrag⁵⁶. Dieser kann ausdrücklich als solcher abgeschlossen werden oder auch dadurch zu Stande kommen, dass der Arbeitnehmer das Vorsorgereglement der Stiftung anerkennt⁵⁷.

2.11. Im Bereich der obligatorischen Vorsorge entsteht das Vorsorgeverhältnis nach herrschender Lehre direkt durch Gesetz⁵⁸, weil keine Vertragsfreiheit bestehe⁵⁹. Es handelt sich nach dieser Auffassung um eine gesetzliche Folge des in aller Regel auf einem Vertrag beruhenden Arbeitsverhältnisses⁶⁰. Diese Betrachtungsweise übersieht aber, dass einerseits die Arbeitgeberin durchaus die Vorsorge mit unterschiedlichen Vorsorgeeinrichtungen vorsehen kann, so dass der Arbeitnehmer gewisse Wahlmöglichkeiten hat, und andererseits auch mit Blick auf den blossen Mindestcharakter des BVG durch Rechtsänderungen das Vorsorgeverhältnis vom obligatorischen in den überobligatorischen Bereich und umgekehrt rutschen kann⁶¹. Zudem besteht auch im obligatorischen Bereich eine gewisse Gestaltungsfreiheit⁶². Von daher liegt wohl in allen Fällen eine vertragliche Beziehung zwischen dem Arbeitnehmer und der Vorsorgeeinrichtung vor⁶³, selbst wenn der Arbeitnehmer praktisch keinen vertraglichen Spielraum hat⁶⁴. Die Arbeitgeberin kann beim Vertragsabschluss als Vertreterin der Vorsorgeeinrichtung auftreten⁶⁵. Eine Ausnahme besteht nur gegenüber der Auffangeinrichtung, wenn die Voraussetzungen für den zwangsweisen Anschluss bei ihr gegeben sind.

2.12. Daraus ergibt sich nun auch hier die Frage, ob die Vorsorgeeinrichtungen ihre Pflichten und Rechte verändern können, ohne den Vorsorgevertrag zu ändern. Nach Riemer⁶⁶ ist eine einseitige Abänderung möglich. Die Destinatärrechte seien hinlänglich durch die Bestimmungen über die paritätische Verwaltung und das Willkürverbot geschützt, dem die Stiftung unterliege. Zudem sei nicht der Arbeitnehmer, sondern ausschliesslich die Arbeitgeberin Beitragsschuldnerin⁶⁷. Daraus wird gefolgert, dass der Arbeitnehmer durch eine Reglementsänderung auch nicht zu höheren Beiträgen verpflichtet werden kann. Eine solche Änderung habe nur zur Folge, dass der Arbeitgeber mehr Beiträge bezahlen müsse. Ob er diese Pflicht auf den Arbeitnehmer überwälzen kann, hänge anschliessend vom vertraglichen Verhältnis zwischen diesen beiden Personen ab. Diese Betrachtungsweise lässt aber den Umstand beiseite, dass mit solchen Reglementsänderungen die Ansprüche des Arbeitnehmers verändert und damit seine Stellung nicht nur indirekt, sondern auch direkt betroffen wird. Eine solche Veränderung muss er sich nicht gefallen lassen, ohne dabei mitentscheiden zu können. Für eine solche Mitentscheidung ist aber die paritätische Verwaltung ungenügend. Die Interessen der einzelnen Arbeitnehmer können je nach familiären und wirtschaftlichen Umständen sehr unterschiedlich sein, ohne dass ein Anspruch auf paritätische Vertretung jeder einzelner Kategorie bestünde. Die Argumentation von Riemer übersieht überdies, dass das Gesetz der Vorsorgeeinrichtung das Recht einräumt, die Aufteilung der Beiträge zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzusetzen⁶⁸.

2.13. Überdies widerspricht die von der herrschenden Lehre postulierte Möglichkeit der einseitigen Änderung der Vorsorgebestimmungen dem Ausgangspunkt dieser Meinung, nämlich dass kein Vertrag vorliege, sondern das Vorsorgeverhältnis direkt auf Gesetz beruhe, weil gar kein Gestaltungsspielraum bestehe⁶⁹. Träfe diese Aussage zu, könnte die Vorsorgeeinrichtung auch nicht im Reglement das Vorsorgeverhältnis näher regeln.

2.14. Von daher ist auch ein einseitiges Änderungsrecht gegenüber dem Arbeitnehmer abzulehnen. Vielmehr ist von einer vertraglichen Bindung zwischen Arbeitnehmer und Vorsorgeeinrichtung auszugehen, welche nach den allgemeinen vertragsrechtlichen Bestimmungen nur im

gegenseitigen Einvernehmen oder durch Änderungskündigung neu geregelt werden kann⁷⁰.

c. Destinatäre und Vorsorgeeinrichtung

2.15. Neben dem Arbeitnehmer sieht das BVG weitere begünstigte Personen vor. Namentlich haben die überlebende Ehefrau⁷¹ und Waisen⁷² Anspruch auf Leistungen beim Tod des Arbeitnehmers. Diese Personen stehen aber in keinem vertraglichen Verhältnis mit der Vorsorgeeinrichtung.

2.16. Sowohl im Vorsorgevertrag mit dem Arbeitnehmer als auch im Anschlussvertrag mit der Arbeitgeberin

kann ein Vertrag zu Gunsten Dritter erblickt werden. Es handelt sich um einen echten Vertrag zu Gunsten Dritter ⁷³, so dass die begünstigten Hinterbliebenen ein selbständiges Forderungsrecht erlangen. Dieses entsteht aber erst mit dem Eintritt des Vorsorgefalls, d.h. mit dem Tod des Vorsorgenehmers ⁷⁴. Von diesem Zeitpunkt an ist es dann aber auch der Verfügung der Vorsorgeeinrichtung entzogen. Für die Begünstigten nachteilige Veränderungen der Leistungen bedürfen ab diesem Zeitpunkt deren Zustimmung.

2. Garantie der "erworbenen Rechte" im BVG

2.17. Weil es sich bei der beruflichen Vorsorge um Sozialversicherung handelt, finden allerdings Gesetzesänderungen und Eingriffe in die Rechtsstellung der Vorsorgenehmer weitere Schranken. Eine dieser Schranken besteht, wie aufgezeigt ⁷⁵, im Verbot des Eingriffs in die erworbenen Rechte durch eine Gesetzesänderung ⁷⁶. Dass die in dieser Bestimmung verankerten Grundsätze nicht nur für Gesetzes-, sondern auch für Reglementsänderungen oder Anordnungen der Aufsichtsbehörden gelten, ist in der Lehre anerkannt ⁷⁷.

a. Begriff und bisherige Auslegung

2.18. Die Garantie der erworbenen Rechte in Art. 91 BVG gewährleistet in erster Linie, dass das für den Vorsorgenehmer bereits angesammelte und zur Deckung von Anwartschaften bestimmte Vermögen seinem ursprünglichen Zweck erhalten bleibt ⁷⁸. Der Begriff geht aber nicht so weit, dass ohne besondere Zusicherung unter die erworbenen Rechte auch ein bestimmtes Niveau bezüglich der künftigen Leistungen falle. Die bisherigen, für ein bestimmtes künftiges Leistungsniveau bestimmten Mittel dürfen wegen einer Änderung der Vorsorgeleistungen nicht plötzlich für andere Teile der Vorsorge verwendet werden. Ein Recht auf Besitzstandswahrung kann nicht aus Art. 91 BVG abgeleitet werden ⁷⁹.

2.19. Fraglich erscheint, ob bei einer Leistungsprimatkasse nicht eine bestimmte Leistung auf Grund der bisherigen Beiträge versprochen worden ist. In aller Regel wird allerdings auch hier die Vorsorgeeinrichtung ihre künftige Leistungspflicht immer unter den Vorbehalt der Reglementsänderungen gestellt haben, so dass aus dem Umstand, dass es sich um ein Leistungsprimat handelt, noch nicht auf eine individuelle Zusicherung einer bestimmten Leistungshöhe ohne Änderungsvorbehalt geschlossen werden kann. Eine solche Zusicherung kann sich aber nach dem Vertrauensprinzip aus den Umständen geben, unter denen der Vorsorgevertrag zu Stande gekommen ist ⁸⁰.

b. Anwendung auf neue Herausforderungen

2.20. Art. 91 BVG ist für die Einführung des BVG konzipiert. Die Bestimmung hat aber ohne weiteres ihre Bedeutung auch bei nachfolgenden Änderungen des Gesetzes, der Verordnungen und der Statuten und Reglemente von Vorsorgeeinrichtungen. Insofern ist sie auch anwendbar, wenn der Mindestzinssatz ⁸¹ oder der Umwandlungssatz ⁸² geändert wird oder andere Gesetzesrevisionen erfolgen ⁸³. Insbesondere dürfen weitere Leistungen nicht mit Vermögensteilen der Vorsorgeeinrichtung finanziert werden, welche bis anhin einem anderen Zweck zugewiesen waren.

2.21. Art. 91 BVG betrifft aber nur die erworbenen Rechte. Von daher hindert er keineswegs künftige Veränderungen. Insofern ist eine Änderung des Zinssatzes, mit dem das Altersguthaben verzinst wird, ohne weiteres möglich ⁸⁴. Hier wird nicht in erworbene Rechte eingegriffen. Es wird nur das Vorsorgeverhältnis für die Zukunft geändert, was Art. 91 BVG nicht verbietet.

2.22. Demgegenüber ist die gleiche Fragestellung im Zusammenhang mit dem Umwandlungssatz für die Altersrente sehr viel heikler: Hat jemand in einem bestimmten Zeitpunkt ein Altersguthaben von Fr. 200000.-, welches, wenn er dereinst das Rentenalter erreicht hat, mit dem noch folgenden Zins und den noch folgenden Beiträgen zusammen ein bestimmtes Kapital ergibt, das dannzumal in eine Rente umgewandelt wird? Oder hat er vielmehr in einem bestimmten Zeitpunkt den Anspruch erworben, bei Erreichen des Rentenalters dereinst eine Altersrente zu erhalten, welche sich aus dem jetzigen Kapital mit dem jetzt gültigen

**** AJP/PJA 2003 Seite 625 ****

Umwandlungssatz berechnet, d.h. im genannten Beispiel eine Rente von mindestens Fr. 14400.- pro Jahr? Ist nur das nominale Kapital erworben oder der Anspruch auf eine Rente im Umfang des entsprechenden Kapitals? Trifft letzteres zu, bedeutet dies, dass der Umwandlungssatz nur für die Kapitalien geändert werden kann, welche nach Inkrafttreten der Änderung, sei es durch Beiträge, Zinsen oder auf andere Weise, geäuft werden. Der Bundesrat hat bei der Anpassung des Umwandlungssatzes mit der zeitlichen Staffelung diesem Gedanken wenigstens teilweise Rechnung getragen. Je nach der Konstellation im konkreten Einzelfall kann aber trotz zeitlicher Staffelung eine unzulässige Verletzung der Garantie erworbener Rechte ⁸⁵ vorliegen. Dann muss der bisherige, höhere Umwandlungssatz auf das bisherige Kapital angewendet werden.

3. Normänderung und Willkürverbot

2.23. Allerdings ist Art. 91 BVG nicht die einzige Schranke für die Änderungen der gesetzlichen Grundlagen. Weil es sich bei der beruflichen Vorsorge um eine Sozialversicherung handelt, gelten auch die verwaltungsrechtlichen Grundsätze des Willkürverbotes einschliesslich des Gleichbehandlungsgrundsatzes ⁸⁶ und des Vertrauensprinzips.

a. Sachliche Gründe

2.24. Aus dem Willkürverbot ergibt sich, dass eine Änderung auf sachliche Gründe zurückzuführen sein muss. Bei den anstehenden Veränderungen dürfte diese Voraussetzung kaum Schwierigkeiten bereiten. Wohl lassen sich bezüglich der Notwendigkeit gewisser Veränderungen unterschiedliche Meinungen vertreten. Dass es sich aber um sachliche Argumente handelt, lässt sich nicht bestreiten. Die Wertung bleibt in jedem Fall im Rahmen dessen, was dem Gesichtswinkel des Willkürverbotes Stand hält.

b. Vertrauensschutz

2.25. Im Zusammenhang mit dem Vertrauensschutz hat sich die Lehre insbesondere mit der Abänderung von bereits laufenden Dauerleistungen beschäftigt⁸⁷. Das Vertrauen besteht aber ebenso gegenüber künftigen Leistungen. Die Zweite Säule stellt nicht nur die Versicherung eines Risikos - nämlich der Langlebigkeit -, sondern eine eigentliche Vorsorge dar. Der Vorsorgenehmer richtet sein wirtschaftliches Verhalten darauf aus, dass er im Alter ein bestimmtes Renteneinkommen erreichen wird. Je nach den Wechselfällen in seinem privaten Leben hat die Berechnung der künftigen Rente für unwiderrufliche Weichenstellungen die entscheidende Rolle gespielt. So sind beispielsweise für die Berechnung der Unterhaltsrente nach einer Scheidung die Anwartschaften aus der beruflichen Vorsorge entscheidend⁸⁸. Eine Verminderung dieser Anwartschaften kann später nur noch korrigiert werden, wenn sie auf Seiten des Unterhaltsschuldners eingetreten ist⁸⁹. Demgegenüber ist eine Anpassung bei einer Verschlechterung der Anwartschaften auf Seiten des Unterhaltsgläubigers nicht möglich. Die Voraussetzungen für eine ausnahmsweise nachträgliche Erhöhung der Scheidungsrente sind regelmässig nicht erfüllt⁹⁰. Der Vorsorgenehmer hat somit auch vor Eintritt des Vorsorgefalles auf bestimmte künftige Leistungen vertraut und sein Leben danach eingerichtet. Er hat somit vertraut und auf dieses Vertrauen aufbauend gehandelt. Soweit die Anwartschaften bereits als erworben angesehen werden müssen, d.h. nur noch vom Zeitablauf, aber nicht auch von künftigen Einnahmen abhängen, rechtfertigt sich somit auch, dieses Vertrauen zu schützen.

2.26. Entsprechend kann der Arbeitnehmer grundsätzlich keinen Vertrauensschutz bezüglich der Änderung des Zinssatzes für sein Alterskonto geltend machen. Er musste damit rechnen, dass dabei Änderungen eintreten werden. Fraglich kann hier nur erscheinen, ob nicht die Möglichkeit bestehen muss, die Vorsorgeeinrichtung zu wechseln, bevor der verminderte Zinssatz in Kraft tritt. Wohl kann der Arbeitnehmer die Vorsorgeeinrichtung nicht frei wählen, weil sie regelmässig untrennbar mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängt. Er kann aber das Arbeitsverhältnis kündigen und damit den Wechsel der Vorsorgeeinrichtung bewirken. Dass darin ohne weiteres eine reale Option für einen Arbeitnehmer liegen kann, hat sich regelmässig bei neuen Einschränkungen der Barauszahlungsmöglichkeiten gezeigt. Die Problematik dieser Betrachtung liegt allerdings darin, dass die Kündigungsfristen individuell unterschiedlich sein können und bei befristeten Arbeitsverträgen die Auflösung unter Umständen während einer längeren Zeit nicht möglich ist. Das kann zu unterschiedlichen Zinssätzen während einer Übergangsfrist führen. Allerdings ist ohne weiteres vorstellbar, dass der frühere, höhere Zinssatz nur bei jenen Arbeitnehmern fortgeführt wird, welche von der Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis auf den nächst möglichen Termin aufzulösen, tatsächlich Gebrauch gemacht haben.

2.27. Im Zusammenhang mit der Änderung des Mindestzinssatzes ist zudem zu beachten, dass bei Leistungsprimatkassen eine Reduktion des Zinssatzes eine Erhöhung der Freizügigkeitsleistung zur Folge hat. Insofern stellt diese Änderung keinen Eingriff in die Rechte des Vorsorgenehmers dar, sondern eine Verbesserung seiner Stellung. Er kann somit ein Interesse haben, unmittelbar nach Änderung des Zinssatzes die Vorsorgeeinrichtung zu wechseln.

2.28. Bezüglich der Anpassung des Umwandlungssatzes erweist sich demgegenüber, dass der Vorsorgenehmer mit dem Äufnen eines bestimmten Kapitals nicht nur dieses nominal erworben, sondern auch auf die Rente im entsprechenden Umfang vertraut haben kann. Bezüglich des Umwandlungssatzes besteht somit je nach den Umständen des Einzelfalles ein zu schützendes Vertrauen.

**** AJP/PJA 2003 Seite 626 ****

c. Gleichbehandlungsgrundsatz

2.29. Die negative Änderung darf nicht einseitig einzelne Gruppen von Personen treffen, da die Regelung sonst als unsachlich und damit willkürlich zu bezeichnen ist. Bei einer allgemeinen Änderung des Zinssatzes für die Altersguthaben ist allerdings eine Ungleichbehandlung nicht zu befürchten, weil sie alle Vorsorgenehmer bezüglich ihrer Anwartschaften gleich trifft. Soweit während einer Übergangsfrist unterschiedliche Sätze verwendet werden müssen, weil einzelne Arbeitnehmer von ihrer Möglichkeit Gebrauch gemacht haben, das Vorsorgeverhältnis mit der entsprechenden Vorsorgeeinrichtung zu beenden, liegt eine hinreichende sachliche Begründung für eine unterschiedliche Behandlung vor. Das gilt auch bezüglich der Rentner, bei denen sich nichts mehr ändert.

2.30. Bezüglich der Änderung des Umwandlungssatzes liegt die Ungleichbehandlung höchstens im Zeitpunkt, in dem die Neuerung in Kraft tritt. Diese Ungleichheit ist aber jeder Gesetzesänderung inhärent und damit unvermeidbar.

4. Besondere Übergangsbestimmungen bei Gesetzesänderungen

2.31. Wenn die Neuerungen durch den Gesetzgeber selber vorgenommen werden, kann er auch für die entsprechenden Änderungen besondere Übergangsbestimmungen erlassen. Soweit diese allerdings von Art. 91

BVG abweichen, stellt sich die Frage, ob die Regelung noch als verfassungskonform angesehen werden kann, weil der Schutz der erworbenen Rechte sich aus der Eigentumsgarantie ergibt ⁹¹.

2.32. Die gesetzgeberische Neuerung betrifft aber nicht ohne weiteres auch das vertragliche Verhältnis zwischen den Parteien. Das BVG enthält im Wesentlichen nicht zwingende Normen, sondern blosse Mindestbestimmungen, von denen die Parteien ohne weiteres zu Gunsten des Vorsorgenehmers bzw. der Destinatäre abweichen dürfen ⁹². So wird mit der Herabsetzung des Umwandlungssatzes nicht der Umwandlungssatz im einzelnen Vorsorgeverhältnis geändert. Es werden die Parteien nur ermächtigt, einen tieferen Umwandlungssatz als bisher vorzusehen. Wie dargelegt, gründen die gegenseitigen Rechte und Pflichten aber nicht unmittelbar auf dem Gesetz, sondern auf den vertraglichen Verhältnissen ⁹³. Damit der niedrigere Umwandlungssatz anwendbar wird, bedarf es nun vielmehr einer Vertragsänderung, welche nur im gegenseitigen Einverständnis möglich ist. Auch mit einer Kündigung des Vertrages durch die eine oder andere Partei können die bereits erworbenen Rechte nicht aufgehoben oder geschmälert werden. Damit können nur künftige Pflichten und Rechte verändert werden. Insofern kann die Vorsorgeeinrichtung auch nicht mit einer Änderungskündigung eine Senkung des Umwandlungssatzes für das bisher erworbene Alterskapital erreichen, wenn eine bestimmte Rente versprochen ist.

2.33. Zu beachten bleibt aber, dass bei einem Wechsel der Vorsorgeeinrichtung vor Eintritt des Vorsorgefalles der Vorsorgenehmer Anspruch auf eine Austrittsleistung hat ⁹⁴. Die Vorsorgeeinrichtung ist nicht nur zur Ausrichtung einer solchen Leistung verpflichtet, vielmehr bedeutet die gesetzliche Regelung auch, dass sie mit der Ausrichtung der Austrittsleistung sich aller weiteren Verpflichtungen aus dem Vorsorgeverhältnis grundsätzlich entschlägt. Auszurichten ist aber ein nach den Bestimmungen des FZG zu berechnendes Kapital, nicht eine Rente. Jedenfalls soweit es sich um eine Beitragsprimatkasse handelt, entfällt damit auch die Problematik des Umwandlungssatzes.

2.34. Wenn allerdings zum Zweck der Senkung des Umwandlungssatzes eine Vorsorgeeinrichtung eine Vielzahl von Vorsorgenehmern zum Wechsel der Vorsorgeeinrichtung zwingt, liegt eine Liquidation oder Teilliquidation der Kasse vor, so dass die Aufteilung der Guthaben nach Art. 23 FZG vorzunehmen ist.

5. Folgerungen für die Anpassung des Vorsorgeverhältnisses

2.35. Aus den vorstehenden Ausführungen ergibt sich, dass sowohl die Änderung des Zinssatzes für Altersguthaben als auch die Änderung des Umwandlungssatzes für die Berechnung der Altersrente eine Änderung des Anschlussvertrages mit der Arbeitgeberin und des Vorsorgevertrages mit dem Arbeitnehmer voraussetzt. Solche Änderungen sind einseitig grundsätzlich nicht möglich, sondern setzen eine einverständliche Anpassung oder eine Änderungskündigung voraus. Der Vorsorgeeinrichtung kann auch nicht in den entsprechenden Verträgen ein einseitiges Abänderungsrecht eingeräumt werden, weil darin eine zu starke Bindung der anderen Vertragspartei zu erblicken wäre. Daraus ergibt sich, dass regelmässig eine - je nach den konkreten Vertragsverhältnissen zu bestimmende - Übergangsfrist zu gewähren ist. Zum gleichen Ergebnis gelangt man allerdings auch ohne vertragliche Konstruktion aus den übergangsrechtlichen Grundsätzen des Sozialversicherungsrechts.

2.36. Bezüglich der Anpassung des Umwandlungssatzes ist überdies zu beachten, dass mit dem Ansparen eines bestimmten Alterskapitals nicht nur dieses als erworben anzusehen ist, sondern u.U. auch die auf Grund des bisherigen Umwandlungssatzes zu berechnende Rente. Die künftigen Gutschriften, d.h. die Beiträge und die Zinsen auf den bisherigen und den neuen Kapitalien, sind zusätzlich rentenbildend, weil sonst das bisher erworbene Recht nicht gewahrt wird.

2.37. Bei allen Änderungen sind überdies immer individuelle Zusicherungen in den Vorsorge- und Anschlussverträgen zu beachten ⁹⁵. Individuelle Zusicherungen können insbesondere

**** AJP/PJA 2003 Seite 627 ****

vorliegen, wenn die Vorsorgeeinrichtungen in den jeweiligen Mitteilungen über den Leistungsstand des einzelnen Vorsorgenehmers die künftige Rentenhöhe bezifferten, ohne einen Vorbehalt der Änderung anzubringen ⁹⁶. Wohl gilt bei Auskünften der Sozialversicherer über künftige Leistungen, wie bei anderen staatlichen Stellen grundsätzlich immer der Vorbehalt der Gesetzesänderung ⁹⁷. Dieser allgemeine Vorbehalt hat aber nur Gültigkeit, soweit die entsprechenden Rechte ihre Grundlage ausschliesslich im Gesetz haben, nicht aber auch, wenn die Grundlage (auch) vertraglich ist. Letzterenfalls gilt die Auskunft vielmehr unter dem Vorbehalt der vertraglichen Änderung. Diese ist aber, wie aufgezeigt, nicht einseitig möglich.

2.38. Konkret ist m.E. so vorzugehen, dass die Vorsorgeeinrichtung, welche ihre Vorsorgepläne anpassen will und damit die Rechte der Vorsorgnehmer vermindert beziehungsweise ihre eigenen Pflichten einschränkt, zuerst versuchen muss, mit ihren Vertragspartnern eine Einigung zu finden. Gelingt dies nicht, so kann sie die Verträge kündigen. Wird der Anschlussvertrag gekündigt, so verfügt der Arbeitgeber nicht mehr über eine Vorsorgeeinrichtung und er muss eine im Einverständnis mit seinem Personal wählen ⁹⁸. Dies kann die bisherige sein. Es kann aber auch eine andere sein. Kommt zwischen den Sozialpartnern keine Einigung zustande, so ist ein Schiedsrichter zu bestimmen, der entscheidet ⁹⁹. Dieses Vorgehen hat den Vorteil, dass unterschiedliche Offerten eingeholt werden können.

III. Arbeitsvertragsrechtliche Aspekte

1. Verhältnis zwischen Arbeitsvertrag und Vorsorge

3.1. Vom Vorsorgeverhältnis ist das Arbeitsverhältnis zu unterscheiden¹⁰⁰. Das Arbeitsverhältnis bildet zwar eine Grundlage für das Vorsorgeverhältnis. Dennoch handelt es sich um zwei unterschiedliche rechtliche Verhältnisse, an denen auch andere Parteien beteiligt sind. Der Arbeitsvertrag besteht nur zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeberin, während das Vorsorgeverhältnis ein Dreiecksverhältnis darstellt.

3.2. In der Regel wird der Arbeitsvertrag zeitlich vor dem Vorsorgevertrag abgeschlossen. Von Gesetzes wegen muss letzterer erst zu Stande gekommen sein, wenn das Arbeitsverhältnis beginnt, d.h. wenn die Stelle angetreten wird¹⁰¹. In der Praxis findet der Abschluss des Vorsorgevertrages allerdings meist erst später und dafür rückwirkend statt, da für den überobligatorischen Bereich in der Regel eine ärztliche Untersuchung notwendig ist. Diese wird meistens erst nach Antritt der Stelle durchgeführt.

3.3. Soweit der Arbeitsvertrag schriftlich abgefasst wird, nimmt er in der Regel auch auf das Vorsorgeverhältnis Bezug. Das geschieht allerdings auf sehr unterschiedliche Weise. Zum Teil wird nur erwähnt, mit welcher Vorsorgeeinrichtung ein Vorsorgeverhältnis begründet werden soll, ohne dass auf Details eingegangen wird. Es ist aber auch möglich, dass im Arbeitsvertrag selber Äusserungen über die künftigen Vorsorgeleistungen oder gar über die gegenseitigen Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers und der Vorsorgeeinrichtung gemacht werden. In allen diesen Fällen stellt sich die Frage, ob diese Angaben zum Inhalt des Arbeitsvertrages werden, d.h. als vereinbart angesehen werden können oder nicht.

3.4. Wurde ein bestimmtes Leistungsniveau der Vorsorgeeinrichtung vereinbart, so kann diese aus dieser Vereinbarung nur verpflichtet sein, wenn die Arbeitgeberin als Vertreterin der Vorsorgeeinrichtung gehandelt hat. In diesem Umfang handelt es sich dann aber nicht um eine arbeitsvertragliche Vereinbarung, sondern um den Vorsorgevertrag. Daraus ergibt sich dann auch keine Verpflichtung der Arbeitgeberin, sondern der Pensionskasse. Es ist aber auch möglich, dass die Arbeitgeberin in eigenem Namen gehandelt und im Sinne eines Garantievertrages¹⁰² eine bestimmte Leistung der Vorsorgeeinrichtung versprochen hat. Dann steht die Arbeitgeberin dafür ein, dass die Vorsorgeeinrichtung diese Leistung erbringt, unabhängig davon, was im Vorsorgevertrag diesbezüglich vorgesehen ist. Dass der Arbeitgeber sich in dieser Weise verpflichten wollte, ist aber nicht zu vermuten. Eine blosses Auflisten der Vorsorgeleistungen kann kaum als Garantieverprechen ausgelegt werden. Die Umstände, unter denen der Vertragsschluss erfolgte, wie auch die konkreten Formulierungen oder zusätzlichen mündlichen Ausführungen können aber im Einzelfall zu einer anderen Auslegung des Arbeitsvertrages führen.

3.5. Wohl von grösserer praktischer Tragweite ist die Frage, ob die Vereinbarung im Arbeitsvertrag den Lohn brutto oder netto festlegt. Die Parteien können sich auf einen Bruttolohn geeinigt haben und daneben festhalten, dass davon die gesetzlichen und sich aus dem Vorsorgevertrag und gegebenenfalls weiteren Versicherungsverträgen ergebenden Beiträge in Abzug gelangen. Werden nun die Prämien für die Vorsorge erhöht, wird dadurch der Arbeitsvertrag nicht abgeändert, obgleich ein geringerer Nettolohn ausbezahlt wird. Anders verhält es sich demgegenüber, wenn ein Nettolohn vereinbart wurde. Diesfalls muss der Betrag, der ausbezahlt wird, unverändert bleiben. Erhöhungen der Beiträge an die Vorsorgeeinrichtung erhöhen damit den Bruttolohn. Was vertraglich vereinbart ist, richtet sich nach dem Vertrag, der dafür nach den allgemeinen Regeln auszulegen ist.

3.6. Vorstellbar, aber wenig wahrscheinlich ist schliesslich, dass die Parteien nicht nur den Bruttolohn vereinbart haben,

**** AJP/PJA 2003 Seite 628 ****

sondern gleichzeitig auch noch bestimmt haben, welchen Betrag der Arbeitgeber an die Sozialleistungen zu zahlen hat (Brutto-Brutto-Lohn). Wird der Beitrag des Arbeitgebers erhöht, ergeben sich daraus keine besonderen Schwierigkeiten, weil der Arbeitnehmer dadurch nicht weniger erhält. Demgegenüber fragt sich, ob die Ersparnisse dem Arbeitnehmer weitergeleitet werden müssen, wenn die Beiträge sinken. Das steht allerdings zur Zeit höchstens im Zusammenhang mit der Senkung des Koordinationsabzuges zur Debatte.

2. Änderung des Arbeitsvertrages

3.7. Haben die Parteien nun einen Nettolohn vereinbart, so bewirkt die Erhöhung der Beiträge an die Pensionskasse, dass der Bruttolohn steigt. Will die Arbeitgeberin dies verhindern, d.h. die Erhöhung im Rahmen der bisherigen Aufteilung auf die Arbeitnehmer abwälzen, so bedarf es einer Vertragsänderung. Das Gleiche gilt auch, wenn zwar kein Nettolohn vereinbart, im Arbeitsvertrag aber das Maximum der Abzüge festgehalten worden ist.

a. Einvernehmliche Änderung

3.8. Die Vertragsparteien können den Arbeitsvertrag grundsätzlich jederzeit einverständlich abändern. Da das Arbeitsvertragsrecht im Allgemeinen keine Formvorschriften kennt, kann eine solche Abänderung auch stillschweigend erfolgen. Von einer stillschweigenden Änderung kann auch ausgegangen werden, wenn der Arbeitnehmer während mehreren Monaten den neuen niedrigeren Lohn erhalten und dagegen in keiner Weise Einspruch erhoben hat, obgleich ihm die Differenz nicht entgangen sein kann. Namentlich wenn die Löhne monatlich schwanken, empfiehlt es sich, dass die Arbeitgeberin die Arbeitnehmer auf die Änderung ausdrücklich aufmerksam macht.

3.9. Bei jeder Abänderung des Arbeitsvertrages ist indessen Art. 341 Abs. 1 OR zu beachten. Nach dieser

Bestimmung kann der Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und während eines Monats nach dessen Beendigung nicht auf Ansprüche verzichten, welche sich aus zwingenden Bestimmungen des Gesetzes oder aus unabdingbaren Normen eines Gesamtarbeitsvertrages ergeben. Ob der Lohn zu den zwingenden Bestimmungen des Gesetzes gehört, ist in der Lehre umstritten. Während Wyler¹⁰³ sich für eine Unterstellung des Lohnes unter das Verzichtsverbot ausspricht, zählt die wohl herrschende Lehre, den Lohn nicht unter die durch Art. 341 OR geschützten Forderungen des Arbeitnehmers¹⁰⁴.

3.10. Unbestritten ist demgegenüber, dass die Kündigungsfristen und der Kündigungsschutz zu den zwingenden Normen gehören. Vereinbaren die Parteien per sofort eine Lohnreduktion, so verzichtet damit der Arbeitnehmer auf den Kündigungsschutz, weil der Arbeitgeber eine Lohnreduktion mittels einer Änderungskündigung¹⁰⁵ nur auf einen späteren Zeitpunkt durchsetzen könnte. Eine solche Vereinbarung ist deshalb nichtig¹⁰⁶. Anders verhält es sich nur, wenn die Arbeitgeberin gleichzeitig ganz oder teilweise auf die Arbeitsleistung verzichtet, so dass nicht mehr ein einseitiger Verzicht vorliegt¹⁰⁷. Dabei ist zu beachten, dass nicht nur die Kündigungsfristen, sondern auch die Verlängerungen durch den zeitlichen Kündigungsschutz¹⁰⁸ einzuhalten sind, weil dieser auch bei einer Änderungskündigung anwendbar ist.

b. Änderungskündigung

3.11. Einigen sich die Parteien nicht auf die Abänderung des Vertrages, so kann jene Partei, die dennoch eine Vertragsänderung wünscht, diese mit einer so genannten Änderungskündigung erzwingen. Dabei sind verschiedene Formen der Änderungskündigung zu unterscheiden:

3.12. Bei der eigentlichen Änderungskündigung wird der Änderungswunsch mit der Kündigung, für den Fall, dass die Änderung nicht zustande kommt, aufs Engste verknüpft. Damit wird regelmässig der Gegenpartei die Wahl zugeschoben, ob die vertragliche Änderung eintreten oder ob das Arbeitsverhältnis beendet werden soll¹⁰⁹. Diese Verknüpfung ist auf zwei Arten möglich, entweder durch eine bedingte Kündigung oder durch eine Kündigung mit neuer Vertragsofferte¹¹⁰. Die Änderung kann in der Weise erfolgen, dass eine bedingte Kündigung ausgesprochen wird. Die kündigende Partei erklärt, ihre Kündigung soll nur gelten, wenn die andere Partei einer bestimmten Vertragsänderung nicht zustimme. Die Kündigung kann aber auch erfolgen, indem die Kündigung unbedingt ausgesprochen, aber mit einer Offerte an die Gegenpartei zu einem neuen Vertragsabschlusses mit geänderten Bedingungen verbunden wird¹¹¹. Nimmt die Gegenpartei die Offerte nicht an, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist. Nimmt sie es an, gelten die Regeln des neuen Arbeitsvertrages. Allerdings wird diesfalls nicht ein neues Arbeitsverhältnis begründet, sondern das alte wird auf neuer vertraglicher Grundlage weitergeführt¹¹². Eine Änderungskündigung im weiteren Sinn liegt vor, wenn die eine Vertragspartei der anderen eine Offerte für einen Änderungsvertrag vorlegt und anschliessend, wenn die Gegenpartei sie nicht annimmt, eine Kündigung ausspricht. Solange diese zweite Handlung nicht vorgenommen ist und die Gegenpartei die Offerte nicht angenommen hat, gelten die alten Bedingungen

**** AJP/PJA 2003 Seite 629 ****

weiter. Die Besonderheit dieser Art der Änderungskündigung besteht darin, dass zuerst nur mit einer Kündigung gedroht wird, sei es ausdrücklich oder nur verhöhlen. Erfolgt unter diesem Druck eine Annahme der Offerte zum Änderungsvertrag, kommt es gar nie zu einer Kündigung.

3.13. Grundsätzlich sind alle diese Formen der Änderungskündigung zulässig, sofern die Kündigungsfristen sowie der Kündigungsschutz eingehalten wird und die Änderung einer betrieblichen Notwendigkeit entspricht oder vom Markt her geboten ist¹¹³. Es ist zulässig, den mit der Kündigung erzeugten Druck zu verwenden, um eine Vertragsänderung zu erwirken. Der Druck überschreitet nur dann das zulässige Mass, wenn damit eine für die Gegenseite belastende Änderung herbeigeführt werden soll, "die sich sachlich nicht rechtfertigen lässt"¹¹⁴. An einer solchen sachlichen Rechtfertigung fehlt es, wenn es sich um eine Verschlechterung für die Gegenpartei handelt, die Verschlechterung für diese unbillig ist und für die Änderung der Arbeitsverhältnisse weder betriebliche noch marktbedingte Gründe bestehen¹¹⁵. Soll aber das Arbeitsverhältnis an die veränderten rechtlichen Grundlagen der Beruflichen Vorsorge angepasst werden, liegt eine ausreichende Rechtfertigung für die Änderung vor.

IV. Folgerung

4.1. Unabhängig davon, ob das Verhältnis zwischen der Vorsorgeeinrichtung einerseits und der Arbeitgeberin und den Vorsorgenehmern andererseits mehr öffentlichrechtlich oder privatrechtlich angesehen wird, erscheint es ohne weiteres möglich, für die Zukunft den Zinssatz, mit dem die Altersguthaben verzinst werden, zu senken. Allerdings gebietet es der Grundsatz "pacta sunt servanda" beziehungsweise der Vertrauensschutz im öffentlichen Recht, dass für die Änderung zu Lasten des Vorsorgenehmers eine Frist eingehalten wird, die es diesem bzw. der Arbeitgeberin erlaubt, das Vorsorgeverhältnis mit der entsprechenden Einrichtung aufzulösen.

4.2. Bezüglich des Umwandlungssatzes für die Renten steht ausser Zweifel, dass eine Änderung für die künftig erworbenen Teile des Alterskapitals möglich ist. Sehr fraglich erscheint demgegenüber, ob dies auch für jene Teile des Alterskapitals gilt, welche zum Zeitpunkt, zu dem die Vorsorgeeinrichtung eine Herabsetzung des Umwandlungssatzes beschliesst, bereits angespart sind.

4.3. Die Veränderung des Vorsorgevertrages hat immer auch Rückwirkungen auf das Arbeitsverhältnis. Ob die Neuerungen eine Änderung des Arbeitsvertrages erfordern, hängt von der konkreten arbeitsvertraglichen

Vereinbarung ab. Ihr Inhalt ist nach den allgemeinen Grundsätzen der Vertragsauslegung zu ermitteln.

4.4. Wie am Anfang bereits ausgeführt ¹¹⁶, können weder die Herabsetzung des Zinssatzes noch des Umwandlungssatzes Auswirkungen auf bereits laufende Renten haben. Mit der Umwandlung hat sich die Vorsorgeeinrichtung vertraglich unwiderruflich verpflichtet, lebenslänglich die entsprechende Rente auszurichten. Es handelt sich dabei zwar um eine Vereinbarung auf sehr lange Dauer. Eine solche verstösst aber nicht gegen Art. 27 Abs. 2 ZGB. Zum einen hält die Lehre fest, dass Verpflichtungen zu Geldleistungen ohnehin nicht freiheitsbeschränkend sind und deshalb nicht unter Art. 27 Abs. 2 ZGB fallen ¹¹⁷. Die Übermässigkeit finanzieller Verpflichtungen wird durch das Schuldbetreibungs- und Konkursrecht verhindert ¹¹⁸, indem die Durchsetzung nur bis zu einem die Persönlichkeit nicht verletzenden Masse möglich ist ¹¹⁹. Auch kann die Clausula rebus sic stantibus nicht angerufen werden, weil immer mit einer Änderung der Wirtschaftslage gerechnet werden musste. Schliesslich erweist sich auch das Argument, die Vorsorgeeinrichtung kürze mit der Herabsetzung der monatlichen Rente ihre Leistung gar nicht, weil sie sie für eine längere Dauer gewähre ¹²⁰, als unzutreffend. Es liegt ihr die Fehlüberlegung zu Grunde, dass es sich nur um eine Änderung der Ausrichtung handle und der Wert der Rente gleich bleibe. Damit wird übersehen, dass durch die Herabsetzung der monatlichen Rente die Lebenserwartung und damit die Dauer der Rente gar nicht zunimmt. Vielmehr ist die Lebenserwartung der einzelnen Person immer gleich. Nur die Erkenntnis über diese hat sich geändert. Nicht der Sachverhalt selber, sondern die Kenntnis über diesen hat sich verändert. Die Versicherung verändert bloss die Rechnungsgrundlagen. Wohl bedeuten die neuen Rechnungsgrundlagen, dass auch die Rente einen höheren Barwert aufweist. Bei korrekter Berechnung mit den richtigen Zahlen hatte die Rente diesen höheren Barwert aber bereits vorher. Zudem ist dieser ohnehin insofern für das Vertragsverhältnis ohne Bedeutung, als gar keine Verpflichtung der Vorsorgeeinrichtung besteht, die Rente zurückzukaufen. Schliesslich besteht die neue Kenntnis auch bei der Vorsorgeeinrichtung schon seit langem. Der Beschluss, den monatlichen Betrag der Rente zu kürzen, setzt folglich nur die Leistungspflicht der Vorsorgeeinrichtung herab, ohne dem Vorsorgenehmer irgend eine Gegenleistung zu erbringen.

4.5. Wird schliesslich das Vorsorgeverhältnis - entgegen der hier vertretenen Meinung - mehr öffentlichrechtlich angesehen, so steht der Vertrauensschutz einer Herabsetzung entgegen. Wohl geht dieser Schutz nicht soweit, dass eine einmal getroffene Einstufung in eine bestimmte Rentenkategorie nicht durch eine Gesetzesänderung verschlechtert werden könnte ¹²¹. Solche Veränderungen sind aber

**** AJP/PJA 2003 Seite 630 ****

immer mit der Garantie des nominalen Betrages der monatlichen Rente verbunden ¹²². Die Verschlechterung hat nur zur Folge, dass die betreffende Person nicht von teuerungsbedingten oder anderen Erhöhungen profitieren kann, solange sie nach den neuen, für sie ungünstigeren Regeln nicht Anspruch auf den nominal tatsächlich ausgerichteten Betrag hat. Der Vertrauensschutz greift für den Nominalbetrag, weil die betroffene Person ihr Leben auf die entsprechenden Rentenleistungen ausgerichtet hat. Eine Änderung und Neuausrichtung ist nicht möglich. Die Pensionierung kann nicht rückgängig gemacht werden.

4.6. Überdies ergibt sich m.E. de lege lata auch aus den Bestimmungen über den Sicherheitsfonds ¹²³, dass eine Rentenkürzung mit dem Zweck der Sanierung der Vorsorgeeinrichtung nicht möglich ist. Das BVG sieht nämlich in seiner aktuellen Fassung vor, dass der Sicherheitsfonds die "gesetzlichen Leistungen" sowie einen bestimmten Teil der überobligatorischen Leistungen von zahlungsunfähig gewordenen Vorsorgeeinrichtungen auszurichten hat. Wäre es nun möglich, die Renten zu kürzen, um die Vorsorgeeinrichtung zu sanieren, so könnte eine Vorsorgeeinrichtung gar nicht zahlungsunfähig werden, bevor sie nicht alle Renten bis auf Fr. 0.- herabgesetzt hat. Art. 56 Abs. 1 Bst. b und c BVG wären gegenstandslos.

Literaturverzeichnis:

Barth Beat, Die Änderungskündigung im Arbeitsrecht, Diss. Zürich 1990

Beurret-Flück Fabia/Meier Christoph, Die Wahrung der erworbenen Rechte von Destinatären bei Neuordnung der Personalvorsorge, insbesondere bei Anpassung an das BVG, BJM 1988, 169 ff.

Botschaft des Bundesrates an die Bundesversammlung zum Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge, Separatdruck

Brechbühl Jürg, Die 1. BVG-Revision nach dem Nationalrat, Tagungsunterlagen des IRP, St. Gallen 2002

Brühwiler Jörg, Die betriebliche Personalvorsorge in der Schweiz, Bern 1989

Brühwiler Jürg, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, Bern 1996

Bucher Eugen, Berner Kommentar, 1993

Geiser Thomas, Massenentlassung, Anwendungsbereich, Voraussetzungen und Verfahren, AJP/PJA 1995, 1414 ff.

Geiser Thomas, Die Änderungskündigung im schweizerischen Arbeitsrecht, AJP/PJA 1999, 60-70

Geiser Thomas, Die Auslegung von Stiftungsreglementen, SZS 2000, 97 ff.

Grüninger Harald, in: Honsell/Vogt/Geiser (Hrsg.), Basler Kommentar zum Schweizerischen Privatrecht, 2002

- Jöhl Ralph, Übergangsrechtliche Probleme im Leistungsrecht der Sozialversicherung, Diss. St. Gallen, 1996
- Helbling Carl, Personalvorsorge und BVG, Bern 2000
- Locher Thomas, Grundriss des Sozialversicherungsrechts, Bern 1997
- Lüthy Thomas, Das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Personalvorsorgestiftung, insbesondere der Anschlussvertrag mit einer Sammel- oder Gemeinschaftsstiftung, Diss. Zürich 1989
- Riemer Hans-Michael, Das Recht der beruflichen Vorsorge in der Schweiz, Bern 1985
- Riemer Hans-Michael, Vorsorge-, Fürsorge- und Sparverträge der beruflichen Vorsorge, in: Forstmoser/Tercier/Zäch (Hrsg.), Innominatsverträge FS Schlupe, Zürich 1988, 231 ff.
- Rohner Christoph, in: Ehrenzeller/Mastronardi/Schweizer/Vallender (Hrsg.), Die schweizerische Bundesverfassung, Kommentar, Zürich/Lachen 2002
- Schweizer Kurt, Rechtliche Grundlagen der Anwartschaft auf eine Stiftungsleistung in der beruflichen Vorsorge, Diss. Zürich 1985
- Staehelin Adrian, Zürcher Kommentar, 1984/96
- Streiff Ullin/von Kaenel Adrian, Arbeitsvertrag, Zürich 1992
- Tuor Peter/Schnyder Bernhard/Schmid Jörg, in: Tuor/Schnyder/Schmid/Rumo-Jungo, Das Schweizerische Zivilgesetzbuch, Zürich 2002
- Vallender Klaus A., in: Ehrenzeller/Mastronardi/Schweizer/Vallender (Hrsg.), Die schweizerische Bundesverfassung, Kommentar, Zürich/Lachen 2002
- Vischer Frank, Der Arbeitsvertrag, SPR Bd. VII/1, III, Basel 1994
- Vischer Markus, in: Honsell/Vogt/Geiser (Hrsg.), Kommentar zum Schweizerischen Privatrecht, ZGB Bd. II, Basel 1998
- Walser Hermann, Die Personalvorsorgestiftung, Diss. Zürich 1975
- Weber-Dürler Beatrice, Vertrauensschutz im öffentlichen Recht, Basel und Frankfurt a.M., 1983
- Wyler Rémy, Droit du travail, Bern 2002
- Wyler Rémy, Salaire de base et impossibilité d'y renoncer; in: Kahil-Wolff/Greber/Çaçi (Hrsg.), Mélanges en l'honneur de Jean-Louis Duc, Lausanne 2001, 399 ff.
- Vortrag gehalten am 10.2.2003 an einer Weiterbildungsveranstaltung des Forschungsinstitutes für Arbeit und Arbeitsrecht der Universität St. Gallen (FAA-HSG) in Zürich.

Fussnoten:

¹ Art. 15 Abs. 2 BVG und Art. 12 BVV2.

² Art. 14 BVG und Art. 17 BVV2.

³ BGE 100 Ib 154 f.; 80 II 130; 61 II 175. Allerdings kann das Gesetz unter Umständen bei Dauerleistungen bei der AHV Änderungen vorsehen, so lange diese nicht zu einer nominellen Kürzung der Rente führen: BGE 108 V 113 ff.

⁴ Art. 21 Abs. 2 BVG.

⁵ Vgl. M. Vischer, N 2 zu Art. 1 SchlIT ZGB.

⁶ Art. 2 SchlIT ZGB; M. Vischer, N 3 ff. zu Art. 2 SchlIT ZGB.

⁷ Art. 3 SchlIT ZGB; M. Vischer, N 5 ff. zu Art. 3 SchlIT ZGB.

⁸ Tuor/Schnyder/Schmid, 1077 f.

⁹ Weber-Dürler, 285.

¹⁰ Vgl. dazu hinten Rz. 2.17. ff.

¹¹ Tuor/Schnyder/Schmid, 1075; BGE 119 Ib 110; 123 V 28 f.; 123 V 71; M. Vischer, N 2 zu Art. 1 SchlIT ZGB mit weiteren Hinweisen.

¹² Jöhl, 5 ff.

¹³ Jöhl, 7 f.

¹⁴ Art. 9 BV; Rohner, N 60 zu Art. 9 BV; Weber-Dürler, 280 f.

¹⁵ Art. 26 BV.

- ¹⁶ BGE 117 V 234 f.; Beurret-Flück/Meier, BJM 1988, 169 ff.; vgl. auch Vallender, N 19 ff. zu Art. 26 BV.
- ¹⁷ BGE 100 Ib 154 f.; 80 II 130; 61 II 175.
- ¹⁸ Vgl. auch BGE 117 V 229 ff.
- ¹⁹ BGE 106 Ib 155.
- ²⁰ Vgl. zur Entstehungsgeschichte: Beurret-Flück/Meier, BJM 1988, 169 ff.
- ²¹ BGE 106 Ib 155.
- ²² Brühwiler, 63 f.; Locher, 12.
- ²³ Art. 6 BVG, Brühwiler, 264 ff.
- ²⁴ Brühwiler, 247, Fn. 16.
- ²⁵ Vgl. dazu hinten Rz. 2.7. und 2.12. ff.
- ²⁶ Vgl. dazu: Brühwiler, 110 ff.
- ²⁷ Vgl. dazu Walser, 101 ff.
- ²⁸ Brühwiler, 253 f.
- ²⁹ Riemer, FS Schluep, 234.
- ³⁰ Brühwiler, 257 ff.
- ³¹ Riemer, FS Schluep, 234.
- ³² Riemer, Berufliche Vorsorge, 99; vgl. auch BGE 120 V 19.
- ³³ Brühwiler, 451.
- ³⁴ Geiser, SZS 2000, 99.
- ³⁵ Art. 11 Abs. 5 und Art. 60 BVG.
- ³⁶ Insofern etwas missverständlich: Art. 11 Abs. 1 BVG; unentschieden: Brühwiler, 451.
- ³⁷ Offenbar a.M. Riemer, Berufliche Vorsorge, 98.
- ³⁸ Vgl. Grüninger, N 7 zu Art. 80 ZGB.
- ³⁹ Lüthy, 82.
- ⁴⁰ Lüthy, 87 ff.
- ⁴¹ Lüthy, 89 ff.
- ⁴² Lüthy, 113.
- ⁴³ Lüthy, 81.
- ⁴⁴ A.M. Brühwiler, 453, der eine Einschränkung der einseitigen Abänderungsbefugnis nur in Art. 66 Abs. 1, dritter Satz BVG sieht.
- ⁴⁵ So aber Brühwiler, 452.
- ⁴⁶ Beurret-Flück/Meier, BJM, 195.
- ⁴⁷ Lüthy, 86.
- ⁴⁸ Walser, 117.
- ⁴⁹ Vgl. dazu BGE 122 V 145.
- ⁵⁰ Art. 404 Abs. 1 OR.
- ⁵¹ Lüthy, 128 ff.
- ⁵² Lüthy, 126 ff.
- ⁵³ Lüthy, 130.
- ⁵⁴ Art. 112 OR.

⁵⁵ Aus der Destinatäreigenschaft lassen sich auch keine Pflichten ableiten, weil das Stiftungsrecht den Destinatären gar keine Pflichten auferlegen kann. Vgl. dazu: Schweizer, 57 f.

⁵⁶ BGE 122 V 141.

⁵⁷ BGE 122 V 145 mit Hinweis auf BGE 118 V 232; BGE 116 V 221; entsprechend kann das Reglement als Vorsorgevertrag bezeichnet werden. So Helbling, 118.

⁵⁸ Riemer, FS Schluep, 234.

⁵⁹ Riemer, Berufliche Vorsorge, 99 f.

⁶⁰ Riemer, Berufliche Vorsorge, 99; vgl. auch BGE 120 V 19.

⁶¹ Vorne Rz. 2.3.

⁶² Vgl. dazu Brühwiler, 441.

⁶³ Beurret-Flück/Meier, BJM 1988, 189; Geiser, SZS 2000, 99.

⁶⁴ So wohl schon Walser, 119.

⁶⁵ Walser, 119 f.

⁶⁶ Riemer, 100.

⁶⁷ Art. 66 Abs. 2 BVG.

⁶⁸ Art. 66 Abs. 1 BVG.

⁶⁹ Vgl. vorne Rz. 2.11. f.

⁷⁰ So wohl auch schon Beurret-Flück/Meier, BJM 1988, 189 f., die allerdings auf die davon abweichende Praxis der Vorsorgestiftungen hinweisen.

⁷¹ Art. 19 BVG. Heute haben als überobligatorische Leistungen auch immer mehr Witwer sowie Lebenspartner und Lebenspartnerinnen Anspruch auf Hinterbliebenenleistungen.

⁷² Art. 20 BVG.

⁷³ Art. 112 OR.

⁷⁴ Beurret-Flück/Meier, BJM 1988, 194.

⁷⁵ Vorne Rz. 1.9.

⁷⁶ Art. 91 BVG.

⁷⁷ Beurret-Flück/Meier, BJM 1988, 179.

⁷⁸ Botschaft, 51; Beurret-Flück/Meier, BJM 1988, 181.

⁷⁹ Beurret-Flück/Meier, BJM 1988, 193 f.

⁸⁰ Vgl. BGE 122 V 144 ff.; Geiser, SZS 2000, 109.

⁸¹ Art. 15 BVG und Art. 12 BVV2.

⁸² Art. 14 BVG und Art. 17 BVV2.

⁸³ Es ist namentlich auch an die Veränderungen der Barauszahlungsbedingungen und eine Veränderung der Begünstigtenordnung zu denken.

⁸⁴ Vgl. aber zum Vertrauensschutz hinten Rz. 2.25. ff.

⁸⁵ Art. 91 BVG.

⁸⁶ Für die Vorsorge im öffentlichen Dienst: BGE 117 V 236.

⁸⁷ Vgl. Jöhl, 40 ff.

⁸⁸ Art. 125 Abs. 2 Ziff. 8 ZGB.

⁸⁹ Art. 129 ZGB.

⁹⁰ Vgl. Art. 129 Abs. 3 ZGB.

⁹¹ Vgl. vorne Rz. 1.9.

⁹² Vorne Rz. 1.12.

⁹³ Vorne Rz. 2.4. ff. und 2.10. ff.

⁹⁴ Art. 2 FZG.

⁹⁵ Vgl. BGE 122 V 141 ff.

⁹⁶ A.M. Brächbühl, Rz. 2.4, 8.

⁹⁷ Vgl. Locher, 51 f.

⁹⁸ Art. 11 Abs. 2 erster Satz BVG.

⁹⁹ Art. 11 Abs. 2 zweiter Satz BVG.

¹⁰⁰ BGE 122 V 145; vgl. Brühwiler, 111 ff.; Riemer, 98.

¹⁰¹ Art. 10 Abs. 1 BVG. Konkretisierung in Art. 6 BVV2.

¹⁰² Art. 111 OR.

¹⁰³ Wyler, 445 f. und ders., *Mélanges Duc*, 399 ff.

¹⁰⁴ Streiff/Von Kaenel, N 5 zu Art. 341 OR; Staehelin, N 17 zu Art. 341 OR; Brühwiler, N 4c zu Art. 341 OR.

¹⁰⁵ Vgl. dazu Geiser, *AJP/PJA* 1999, 60 ff.

¹⁰⁶ BGE 102 Ia 417 f.; 110 II 170 f.; 124 II 451; Streiff/von Kaenel, N 5 zu Art. 341 OR; Brühwiler, N 4c zu Art. 341 OR; offenbar a.M. Staehelin, N 17 zu Art. 341 OR.

¹⁰⁷ BGE 118 II 60 f.

¹⁰⁸ Art. 336c OR.

¹⁰⁹ Barth, 53.

¹¹⁰ Staehelin, N 6 f. zu Art. 335 OR.

¹¹¹ Thomas Geiser, *AJP/PJA* 1995, 1414, Rz. 2.2.; Staehelin, N 6 f. zu Art. 335 OR.

¹¹² Das ergibt sich aus dem Verbot der Kettenverträge. Vischer, 163; Streiff/von Kaenel, N 3 zu Art. 335 OR.

¹¹³ BGE 123 II 249 f.; 118 II 157.

¹¹⁴ BGE 123 III 250 E. b.

¹¹⁵ BGE 123 III 251.

¹¹⁶ Vorne Rz. 1.3. mit Hinweis auf BGE 100 Ib 154 f.; 80 II 130; 61 II 175.

¹¹⁷ E. Bucher, N 99 zu Art. 27 ZGB.

¹¹⁸ Vgl. dazu: E. Bucher, N 146 ff. zu Art. 27 ZGB.

¹¹⁹ Art. 92 f. SchKG.

¹²⁰ So offenbar der Schweizerische Pensionskassenverband, *ASIPosition*, 1/1999, 4.

¹²¹ BGE 108 V 113 ff.

¹²² BGE 108 V 119 f.

¹²³ Art. 56 BVG.

Zitierte Gesetze:

101	Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999
210	Schweizerisches Zivilgesetzbuch vom 10. Dezember 1907
220	BG vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht)
281-1	BG vom 11. April 1889 über Schuldbetreibung und Konkurs (SchKG)

- 831-42** BG vom 17. Dezember 1993 über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (Freizügigkeitsgesetz, FZG)
- 831-40** LF du 25 juin 1982 sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP)

Zitierte Rechtsprechung / Literatur:

- AJP-1999-60_70** Die Änderungskündigung im schweizerischen Arbeitsrecht
- BGE-100-IB-137_161** 25 Urteil der II. Zivilabteilung vom 3. Mai 1974 i.S. Pensionskasse Ciba-Geigy gegen Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt
- BGE-102-IA-417_418** 59. Auszug aus dem Urteil vom 29. September 1976 i.S. X. gegen Y. und Appellationshof (II. Zivilkammer) des Kantons Bern
- BGE-106-IB-154_173** 26. Auszug aus dem Urteil der I. öffentlichrechtlichen Abteilung vom 2. Juli 1980 i.S. Kanton Wallis c. Kanton Tessin (staatsrechtliche Klage)
- BGE-108-V-113_120** 30. Urteil vom 20. September 1982 i.S. S. gegen Ausgleichskasse Basel-Stadt und Kantonale Rekurskommission für die Ausgleichskassen, Basel
- BGE-110-II-168_172** 35. Urteil der I. Zivilabteilung vom 18. Juni 1984 i.S. Jacopetta gegen Gunterswiler (staatsrechtliche Beschwerde)
- BGE-116-V-218_230** 35. Urteil vom 4. September 1990 i.S. X gegen Betriebliche Altersvorsorgeeinrichtung Wirte und Versicherungsgericht des Kantons Zürich
- BGE-117-V-229_237** 29. Sentenza del 24 luglio 1991 nella causa P. contro Cassa Pensioni dei dipendenti dello Stato e Tribunale delle assicurazioni del Cantone Ticino
- BGE-118-II-157_168** 33. Auszug aus dem Urteil der I. Zivilabteilung vom 26. März 1992 i.S. Marie-Therese B. gegen Y. R.-AG (Berufung)
- BGE-118-II-58_63** 12. Extrait de l'arrêt de la Ire Cour civile du 3 mars 1992 dans la cause R. S.A. contre dame P. (recours en réforme)
- BGE-118-V-229_239** 30. Urteil vom 25. September 1992 i.S. Personalfürsorgestiftung der Firma B gegen W. und Versicherungsgericht des Kantons Basel-Stadt
- BGE-119-IB-103_111** 12. Auszug aus dem Urteil der II. öffentlichrechtlichen Abteilung vom 2. April 1993 i.S. X. AG gegen Eidgenössische Zollverwaltung und Eidgenössische ...
- BGE-120-V-15_26** 3. Urteil vom 12. Januar 1994 in Sachen Migros-Pensionskasse gegen Pensionskasse Eternit und Verwaltungsgericht des Kantons Glarus
- BGE-122-V-134_141** 19. Arrêt du 30 avril 1996 dans la cause D. contre Caisse cantonale vaudoise de compensation et Tribunal des assurances du canton de Vaud
- BGE-122-V-142_151** 20. Urteil vom 24. April 1996 i.S. M. gegen Pensionskasse W. und Versicherungsgericht des Kantons Basel-Stadt
- BGE-123-II-248_256** 29. Auszug aus dem Urteil der I. öffentlichrechtlichen Abteilung vom 15. April 1997 i.S. R. gegen Gemeinderat Oberägeri, Baudirektion und ...
- BGE-123-III-246_256** 40. Auszug aus dem Urteil der I. Zivilabteilung vom 22. April 1997 i.S. S. gegen X. (Berufung)
- BGE-123-V-1_5** 1. Arrêt du 18 mars 1997 dans la cause Caisse cantonale genevoise de compensation contre B. et Commission cantonale de recours en matière d'AVS, ...
- BGE-123-V-25_34** 6. Urteil vom 7. März 1997 i.S. Fürsorgeamt der Stadt Zürich gegen Ausgleichskasse des Kantons Zürich und AHV-Rekurskommission des Kantons Zürich ...
- BGE-123-V-70_75** 12. Urteil vom 28. Februar 1997 i.S. G. gegen Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland und Versicherungsgericht des Kantons Basel-Landschaft
- BGE-124-II-436_459** 41. Auszug aus dem Urteil der II. öffentlichrechtlichen Abteilung vom 3. Juli 1998 i.S. Sandra Altermatt und Mitbeteiligte gegen Einwohnergemeinde ...

BJM-1988-169_196

Die Wahrung der erworbenen Rechte von Destinatären bei
Neuordnung der Personalvorsorge, insbesondere bei Anpassung an
das BVG

Diese Texte sind urheberrechtlich geschützt.