

Pensionierte als Arbeitnehmende: Ein arbeits- und sozialversicherungsrechtlicher Sonderfall mit Stolperstricken

Bereinigtes und aktualisiertes Referat der Weiterbildungsveranstaltung des
Instituts für Rechtswissenschaft und Rechtspraxis

St. Galler Tagung zum Arbeitsrecht

Freitag, 2. Dezember 2011, Grand Casino Luzern

Dr. iur. Christoph Senti

Rechtsanwalt, Fachanwalt SAV Arbeitsrecht, Lehrbeauftragter HSG

Advokaturbüro

Frei Steger Senti

Kriessernstr. 40

9450 Altstätten

www.9450.ch

FAA-HSG

Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitsrecht

Guisanstr. 92

9010 St. Gallen

www.faa.unisg.ch

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|-----------|---|----|
| 1 | Vorbemerkungen..... | 2 |
| 2 | Pensionierung nach Sozialversicherungsrecht..... | 2 |
| 2.1 | Ordentliche Pensionierung..... | 2 |
| 2.2 | Vorzeitige Pensionierung..... | 2 |
| 2.3 | Aufgeschobene Pensionierung..... | 3 |
| 2.4 | Vorzeitige oder aufgeschobene Teilpensionierung..... | 3 |
| 3 | Zivilrechtliche Folgen der Pensionierung..... | 5 |
| 4 | Beitragspflichten pensionierter Arbeitnehmer..... | 6 |
| 5 | Beschäftigung pensionierter Arbeitnehmer..... | 7 |
| 5.1 | Weiterbeschäftigung pensionierter Arbeitnehmer..... | 7 |
| 5.1.1 | Vertragliche Grundlage des weitergeführten Arbeitsverhältnisses..... | 7 |
| 5.1.2 | Veränderte Rahmenbedingungen..... | 8 |
| 5.1.2.1 | Beitragspflichten..... | 8 |
| 5.1.2.2 | Krankentaggeldversicherung..... | 8 |
| 5.1.2.3 | Keine Möglichkeit einer freiwilligen beruflichen Vorsorge..... | 9 |
| 5.1.3 | Fazit: Aktualisierung des Arbeitsvertrages bei Weiterbeschäftigung..... | 9 |
| 5.2 | Neuanstellung pensionierter Arbeitnehmer..... | 10 |
| 5.2.1 | Geringere wirtschaftliche Abhängigkeit dank Altersrente..... | 10 |
| 5.2.2 | Praktische Fragen bei der Neuanstellung pensionierter Arbeitnehmer..... | 10 |
| 5.2.2.1 | Sozialversicherungsrechtliche Beitragspflichten..... | 10 |
| 5.2.2.2 | Geltungsbereich des Arbeitsrechts..... | 11 |
| 5.2.2.3 | Einzelfragen im Bereich des Arbeitsvertragsrechts..... | 11 |
| 5.2.2.3.1 | Verzicht auf Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung..... | 11 |
| 5.2.2.4 | Arbeit auf Abruf..... | 12 |
| 5.2.2.5 | Konkurrenzverbot..... | 12 |
| 5.2.2.6 | Weitere Aspekte (de lege ferenda)..... | 13 |
| 6 | Zusammenfassung..... | 13 |

1 Vorbemerkungen¹

Die Anstellung pensionierter Arbeitnehmer ist häufig für alle Beteiligten eine interessante Option: Eine teilzeitliche Tätigkeit bietet dem Pensionierten weiterhin einen geregelten Wochenrhythmus, während der Arbeitgeber froh ist, auf erfahrene Mitarbeiter zurückgreifen zu können, sei dies allgemein oder auch nur für Auftragsspitzen und/oder Sonderaufgaben. Bei solchen Verträgen gilt es je nach Bedürfnissen im Einzelfall arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten zu beachten. Ebenso von Interesse ist, ob und inwieweit sich die besonderen Bedürfnisse im Einzelfall vertraglich umsetzen lassen. Gefolgt von einer kurzen sozial- und zivilrechtlichen Auslegeordnung wird auf konkrete Einzelfragen eingegangen. Im vorliegenden Aufsatz unberücksichtigt bleiben die mit diesem Thema verbundenen steuerrechtlichen Aspekte.

2 Pensionierung nach Sozialversicherungsrecht

2.1 Ordentliche Pensionierung

Anspruch auf eine Altersrente nach AHVG haben Männer mit Vollendung des 65. Altersjahres und Frauen, welche das 64. Altersjahr vollendet haben². Der Anspruch entsteht jeweils ab dem 1. Tag des auf diesen Geburtstag folgenden Monats³. Dasselbe Alter begründet den Anspruch auf eine Altersrente im Bereich der beruflichen Vorsorge⁴. Die ordentliche Pensionierung hat grundsätzlich die Entstehung des Anspruches auf eine Altersrente⁵ und das Ende der Beitragspflicht zur Folge⁶.

2.2 Vorzeitige Pensionierung

Sowohl die AHV als auch die berufliche Vorsorge erlauben eine vorzeitige Pensionierung. Nach AHVG kann die Altersrente um ein oder zwei Jahre vorbezogen werden, sofern die Voraussetzungen für einen Anspruch auf die ordentliche Altersrente erfüllt werden⁷. Damit können sich Männer ab dem 63. Altersjahr und Frauen ab dem 62. Altersjahr vorzeitig pensionieren lassen. Bei einer vorzeitigen Pensionierung wird nicht nur die Rente gekürzt⁸, sondern auch diejenigen Rentenleistungen, welche gegebenenfalls die Altersrente ablösen⁹.

¹ Zur sprachlichen Vereinfachung wurde stets die männliche Form gewählt. Die gemachten Ausführungen gelten natürlich aber nicht nur Arbeitnehmer, sondern auch Arbeitnehmerinnen.

² Art. 21 Abs. 1 AHVG..

³ Art. 21 Abs. 2 AHVG..

⁴ Art. 13 Abs. 1 lit. a BVG (Männer) und Art. 13 Abs. 1 lit. b BVG i.V.m. Art. 62a BVV2 und Art. 21 Abs. 1 AHVG.

⁵ Art. 21 AHVG, Art. 13 BVG.

⁶ Näheres dazu unten, Ziff. 4.

⁷ Art. 40 AHVG.

⁸ Art. 40 AHVG; Zur Kürzung vgl. Art. 56 AHVV.

⁹ KIESER, N 9/91; zu den weiteren Auswirkungen eines vorzeitigen Rentenbezuges vgl. KIESER, N 9/88 ff..

Nach BVG ist eine vorzeitige Pensionierung ebenfalls möglich, wobei der Bundesrat das diesbezügliche Mindestalter auf das vollendete 58. Lebensjahr festgelegt hat¹⁰. Da sich durch eine vorzeitige Pensionierung die Beitragsdauer verkürzt und die Rentendauer verlängert, wird die Höhe der Altersrente aus der beruflichen Vorsorge über eine Anpassung des Umwandlungssatzes gekürzt, sofern keine Zusatzfinanzierung stattfindet¹¹.

Lässt sich ein Arbeitnehmer vorzeitig pensionieren und bezieht die Altersrente¹², untersteht er weiterhin der obligatorischen Versicherungspflicht, falls er bis zum ordentlichen Rentenalter wieder eine unselbständige Erwerbstätigkeit aufnimmt¹³.

2.3 Aufgeschobene Pensionierung

In der ersten Säule kann die ordentliche Pensionierung um mindestens ein und bis maximal fünf Jahre aufgeschoben werden¹⁴. Der spätere Bezug der Altersrente führt zu deren Erhöhung im Umfang des versicherungstechnischen Gegenwertes¹⁵, welcher sich nach der Tabelle in Art. 55^{ter} AHVV berechnet. Die Erklärung um Aufschub der Altersrente hat nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters innerhalb eines Jahres und in schriftlicher Form zu erfolgen¹⁶. Werden ohne Erklärung um Aufschub Rentenzahlungen unwidersprochen entgegen genommen, gilt dies als konkludenter Verzicht und das Wahlrecht als verwirkt¹⁷.

In der zweiten Säule ist eine aufgeschobene Pensionierung nur dann möglich, wenn das Reglement der betreffenden Vorsorgeeinrichtung dies zulässt¹⁸. Der Aufschub ist höchstens bis zum 70. Altersjahr möglich¹⁹ und führt zu einer Erhöhung des Umwandlungssatzes²⁰. Während über das ordentliche Rentenalter hinaus im obligatorischen Bereich keine weitere Aufstockung des Altersguthabens mehr möglich ist²¹, kann im überobligatorischen Bereich das Altersguthaben weiter gespiesen werden²².

2.4 Vorzeitige oder aufgeschobene Teilpensionierung

Der Anspruch auf eine Altersrente nach AHVG entsteht mit Erreichen des Rentenalters²³, wobei, wie oben dargestellt, sowohl eine vorzeitige als auch aufgeschobene Pensionierung

¹⁰ Art. 1 Abs. 3 BVG i. V. m. Art. 1i BVV2; Zu den Ausnahmen vgl. Art. 1i Abs. 2 BVV2.

¹¹ Art. 13 Abs. 2 BVG; FLÜCKIGER, Handkommentar zum BVG und FZG, Art. 13 BVG N 22 mit diversen Verweisen; STAUFFER, S. 232 N 620; Zur Berechnung des geänderten Umwandlungssatzes vgl. STAUFFER, S. 233 N 623, m. V. a. BSV, Mitteilung 7/1988, Rz 37; vgl. auch Art. 1b BVV2.

¹² Art. 13 Abs. 2 BVG; Art. 1i BVV2.

¹³ Vgl. dazu BRECHBÜHL, Kommentar zum BVG und FZG, Art. 10 BVG N 14, m. w. V.; FLÜCKIGER, Kommentar zum BVG und FZG, Art. 13 BVG N 21.

¹⁴ Art. 39 Abs. 1 AHVG; Vgl. zu den Ausnahmen: Art. 55^{bis} AHVV.

¹⁵ Art. 39 Abs. 2 AHVG.

¹⁶ Art. 55^{quater} AHVV.

¹⁷ BGE 105 V 50 ff.

¹⁸ Art. 13 Abs. 2 und Art. 33b BVG; KIESER, N 6/109; STAUFFER, S. 231 N 618 ff.

¹⁹ Art. 33b BVG.

²⁰ FLÜCKIGER, Kommentar zum BVG und FZG, Art. 13 BVG N 31; Zur Berechnung des geänderten Umwandlungssatzes vgl. STAUFFER, S. 233 N 631, m. V. a. BSV, Mitteilung 7/1988, Rz 37.

²¹ Art. 15 Abs 1 lit. a BVG am Ende.

²² FLÜCKIGER, Kommentar zum BVG und FZG, Art. 13 BVG N 32, m. w. V.

²³ Art. 21 Abs. 1 AHVG..

möglich ist. Das Gesetz sieht jedoch in der ersten Säule weder eine teilweise vorzeitige Pensionierung vor, noch den Bezug nur eines Teils der Altersrente bei aufgeschobener Pensionierung. Reduziert der Arbeitnehmer seine Arbeitstätigkeit und damit seinen Lohn vor Erreichen des ordentlichen Rentenalters, sinkt automatisch auch sein beitragspflichtiges Einkommen²⁴. Die Möglichkeit der Kompensation dieser Lohnreduktion mit einem vorzeitigen Teilbezug der Altersrente sieht das AHVG nicht vor. Ist der Arbeitnehmer über das ordentliche Pensionsalter hinaus tätig, kann er die Rente entweder beziehen oder die Pensionierung um ein bis maximal fünf Jahre aufschieben²⁵. Auch in diesem Fall ist eine Teilpensionierung im Sinne des Bezuges nur eines Teils der Altersrente nicht möglich.

In der zweiten Säule ist eine vorzeitige Teilpensionierung möglich, indem die Erwerbstätigkeit eingeschränkt und ein Teil der Altersrente bezogen wird. Voraussetzung ist jedoch, dass die reglementarischen Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung dies zulassen²⁶. Bei der teilweisen vorzeitigen Pensionierung wird für die Berechnung der späteren Teilrente das in diesem Zeitpunkt noch versicherte Gehalt herbeigezogen²⁷. Art. 33a BVG erlaubt ausserdem seit dem 1. Januar 2011, dass der Arbeitnehmer trotz eines reduzierten effektiven Lohnes bis zum Erreichen des ordentlichen reglementarischen Rentenalters die Vorsorge für den bisherigen versicherten Verdienst weiterführt²⁸.

Wann eine Teilpensionierung vorliegt, klärte das Bundesgericht in BGE 59/04²⁹: „Eine Teilpensionierung wird dann angenommen, wenn der Arbeitnehmer ohne relevanten zeitlichen Unterbruch beim gleichen Arbeitgeber in einer im Wesentlichen identischen Tätigkeit mit einem reduzierten Pensum weiterarbeitet.“³⁰. Diese Definition ist insofern bedeutsam, als damit eine aufgeschobene Teilpensionierung nur dann möglich ist, wenn nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters das (reduzierte) Arbeitspensum beim gleichen Arbeitgeber weitergeführt wird. Wechselt der Arbeitnehmer mit Erreichen des ordentlichen Rentenalters den Arbeitgeber, endet das bisherige Vorsorgeverhältnis³¹ und beim neuen Arbeitgeber besteht (infolge Erreichen des ordentlichen Rentenalters³²) keine obligatorische Versicherungspflicht. In diesem Fall wäre zu prüfen, ob bei der bisherigen Vorsorgeeinrichtung die Möglichkeit einer Fortführung der Versicherung nach Art. 47 BVG³³, oder bei der Vorsorgeeinrichtung des neuen Arbeitgebers eine freiwillige Versicherung nach Art. 4 BVG möglich ist³⁴.

²⁴ Art. 4 ff. AHVG, Art. 6 ff. AHVV.

²⁵ Art. 39 Abs. 1 AHVG; Vgl. zu den Ausnahmen: Art. 55^{bis} AHVV.

²⁶ FLÜCKIGER, Kommentar zum BVG und FZG, Art. 13 BVG N 25; STAUFFER, S. 232 N 621.

²⁷ STAUFFER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Die Berufliche Vorsorge; 2. Auflage, Zürich 2006; Kapitel 3 N 27, m. V. a. SZS 1997, 478 E. 2c

²⁸ Vgl. dazu ausführlich: BSV, Mitteilung Nr. 124 N 799.

²⁹ Urteil vom 20. Oktober 2004.

³⁰ SZS 2005, S. 486 f.

³¹ Art. 10 Abs. 2 lit. b BVG.

³² Art. 10 Abs. 2 lit. a BVG.

³³ Vgl. dazu GEISER/SENTI, Kommentar zum BVG und FZG, Art. 47 BVG N 18.

³⁴ SCHNEIDER, Kommentar zum BVG und FZG, Art. 4 BVG N 8 ff.

3 Zivilrechtliche Folgen der Pensionierung

Das Einzelarbeitsvertragsrecht kennt kein Rentenalter. Die zivilrechtlichen Konsequenzen einer Pensionierung ergeben sich einzig daraus, dass das im Sozialversicherungsrecht definierte Rentenalter mittelbar in das zivilrechtliche Vertragsverhältnis eingreift. Diesbezüglich zu erwähnen sind Art. 331 ff. OR im Zusammenhang mit der beruflichen Vorsorge, was vorliegend allerdings nicht näher ausgeleuchtet werden soll. Weiter finden sich in (allgemeinverbindlich erklärten) Gesamtarbeitsverträgen Bestimmungen zum flexiblen Altersrücktritt, welche sich am sozialversicherungsrechtlich definierten Rentenalter orientieren und den Parteien eines Einzelarbeitsvertrages Rechte und Pflichten auferlegen³⁵. Aber auch bei der Krankentaggeldversicherung spielt das Alter eine Rolle: Bei diversen Versicherungen gilt ab Erreichen des ordentlichen Rentenalters nach AHVG eine auf maximal 180 Tage verkürzte Leistungsdauer³⁶.

Trotzdem gilt zu beachten, dass das Erreichen des ordentlichen Rentenalters in zivilrechtlicher Hinsicht grundsätzlich keine Konsequenzen hat: Das Arbeitsverhältnis dauert fort, sofern dieses weder gekündigt wurde noch im Einzelarbeitsvertrag, Reglement oder gar Gesamtarbeitsvertrag die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des Rentenalters vorgesehen ist³⁷.

Keine Bedeutung hat das (Pensions-)alter des Arbeitnehmers im Bereich des Arbeitsgesetzes und den dazugehörigen Verordnungen³⁸. Sonderschutzvorschriften existieren einzig für jugendliche Arbeitnehmer³⁹, Schwangere Frauen und stillende Mütter⁴⁰ sowie Arbeitnehmer mit Familienpflichten⁴¹. Nach Art. 36a ArG wäre der Bundesrat befugt, via Verordnung für „andere Gruppen von Arbeitnehmern“ besondere Schutzvorschriften für beschwerliche und gefährliche Arbeiten zu erlassen. Von dieser Kompetenz, welche gemäss Botschaft ausdrücklich zum Schutz älterer Arbeitnehmer gedacht war, wurde bisher kein Gebrauch gemacht⁴².

³⁵ Vgl. bspw. Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für den flexiblen Altersrücktritt im Bauhauptgewerbe, vom 5. Juni 2003 (GAV FAR): Der GAV FAR sieht die Möglichkeit einer vorzeitigen Pensionierung ab dem 60. Altersjahr vor, wobei bis zum Erreichen des ordentlichen Rentenalters nach AHVG gewisse Leistungen ausgerichtet werden (vgl. Art. 12 ff. GAV FAR). Ähnlich der Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages Vorruhestandsmodell im Dach- und Wandgewerbe vom 2. August 2010, vgl. dort, Art. 11 ff.).

³⁶ Vgl. Bspw. SWICA, AVB 2006, Ziff. III Rz. 23; AXA Versicherungen AG, AVB 07.2010, lit. B8, Rz. 9; Zürich-Versicherungs-Gesellschaft, AVB 1/2007, Ziff. 8.6 lit. e.

³⁷ STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 335 N 4, wobei sich diese „Vereinbarung“ auch aus einem Verweis auf das Vorsorgereglement (BGE 114 II 349 = Pra 1989 Nr. 114) oder gar einer betrieblichen Übung (AGer ZH Entscheide 2008 Nr. 21, ZR 2001 Nr. 81) ergeben kann.

³⁸ BG über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel, vom 13. März 1964; SR 822.11.

³⁹ Art. 29 ff. ArG.

⁴⁰ Art. 35 ff. ArG.

⁴¹ Art. 36 ArG.

⁴² SUBILIA, Handkommentar zum Arbeitsgesetz, ArG 36a N 3 mit Verweis auf Botschaft Rev., BBl. 1994 II 157.

4 Beitragspflichten pensionierter Arbeitnehmer

Im Bereich der Alters- und Hinterlassenenversicherung ist der Lohn von Arbeitnehmenden, die das 64. bzw. 65. Altersjahr vollendet haben, beitragspflichtig, sofern dieser den Betrag von CHF 1'400.- pro Monat bzw. CHF 16'800.- pro Jahr übersteigt⁴³. Pensionierte Arbeitnehmende sind somit ab einem bestimmten Einkommen beitragspflichtig, obwohl das versicherte Risiko (Alter) bereits eingetreten ist und eine Rente bezogen wird.

Bei der beruflichen Vorsorge endet die obligatorische Versicherungs- und damit auch die Beitragspflicht mit Erreichen des ordentlichen Rentenalters⁴⁴. Vorbehalten bleibt der Fall einer aufgeschobenen Pensionierung⁴⁵.

Die Beitragspflicht bei der Invalidenversicherung richtet sich nach dem Vorschriften des AHVG⁴⁶ womit auch dieselben Freibeträge gelten⁴⁷. Entsprechendes gilt für die Beiträge nach Erwerbsersatzgesetz, welche als Zuschlag auf die Beiträge gemäss AHVG erhoben werden⁴⁸.

Die Arbeitslosenversicherung schützt den Arbeitnehmer vor dem Risiko eines Erwerbsausfalles⁴⁹. Die Beitragspflicht richtet sich grundsätzlich nach derjenigen des AHVG⁵⁰. Arbeitnehmer, welche das für den Anspruch auf eine einfache Altersrente massgebende Alter erreicht haben, sind von der Beitragspflicht allerdings ausgenommen⁵¹. Nach Erreichen des für eine einfache Altersrente nach AHVG massgebenden Alters, sind dem Arbeitnehmer vom Monatslohn somit keine ALV-Beiträge mehr abzuziehen. Zur Beitragspflicht vorzeitig pensionierter Arbeitnehmer sei auf die einschlägigen Gesetzesbestimmungen verwiesen⁵². Mit Erlöschen der Beitragspflicht endet auch der Anspruch auf Bezug von Arbeitslosentaggeldern, sofern eine Altersrente bezogen wird⁵³.

Der obligatorischen Unfallversicherung unterstehen alle in der Schweiz beschäftigten Arbeitnehmer⁵⁴. Das Gesetz sieht kein Erlöschen der Versicherungspflicht bei Erreichen des Pensionsalters vor, wenn weiterhin gearbeitet wird⁵⁵. Die zu bezahlenden Prämien richten sich nach dem versicherten Verdienst⁵⁶. Dieser bemisst sich grundsätzlich in Abhängigkeit des massgebenden Lohnes nach AHVG⁵⁷, darüber hinaus sind aber auch Löhne beitragspflich-

⁴³ Art. 3 Abs. 1 AHVG, Art. 6^{quater} AHVV.

⁴⁴ Art. 10 Abs. 2 lit. a BVG.

⁴⁵ Vgl. oben, Ziff. 2.3.

⁴⁶ Art. 2 IVG, m. V. a. Art. 3 und 12 AHVG.

⁴⁷ CHF 1'400.- pro Monat bzw. CHF 16'800.- jährlich (Art. 2 IVG i. V. m. Art. 3 AHVG und Art. 6^{quater} AHVV); Merkblatt AHV/IV 2.01 Ziff. 2 und 14.

⁴⁸ Art. 27 EOG i. V. m. Art. 3 AHVG und Art. 6^{quater} AHVV; Merkblatt AHV/IV 2.01 Ziff. 2 und 14..

⁴⁹ Art. 1a AVIG.

⁵⁰ Art. 2 Abs. 1 lit. a AVIG.

⁵¹ Art. 2 Abs. 2 lit. c AVIG.

⁵² Art. 13 Abs. 3 AVIG i. V. m. Art. 12 AVIV.

⁵³ Art. 8 Abs. 1 lit. d AVIG.

⁵⁴ Art. 1a Abs. 1 UVG.

⁵⁵ Zum Ausnahmekatalog von der obligatorischen Versicherung vgl. Art. 2 UVV.

⁵⁶ Art. 92 UVG.

⁵⁷ Art. 7 Abs. 1 lit. b UVV.

tig, „(...) auf denen wegen des Alters des Versicherten keine Beiträge der AHV erhoben werden.“⁵⁸

Hat der Arbeitgeber eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, sind die Versicherungsbedingungen dahingehend zu prüfen, wie pensionierte Arbeitnehmende behandelt werden. Diesbezüglich sehen diverse VVG-Versicherungen vor, dass der Versicherungsschutz mit Erreichen des 70. Altersjahres endet⁵⁹, womit per dieses Datum auch die Pflicht zur Zahlung von Versicherungsprämien dahinfallen dürfte⁶⁰.

5 Beschäftigung pensionierter Arbeitnehmer

Die Beschäftigung pensionierter Arbeitnehmer kann sich auf zwei Arten ergeben: Entweder durch die Weiterführung eines bestehenden Arbeitsverhältnisses über das ordentliche Rentenalter hinaus oder durch Neuanstellung eines bereits pensionierten Arbeitnehmers.

5.1 Weiterbeschäftigung pensionierter Arbeitnehmer

Peter Muster arbeitet bei der X AG und bezieht mit Erreichen des ordentlichen Pensionsalters seine Altersrente. Gleichzeitig arbeitet er bei der X AG ohne (neuen) schriftlichen Arbeitsvertrag weiter, weil ein noch laufendes Projekt abgeschlossen werden soll, für welches er verantwortlich ist. Was ist bei der Weiterführung des Arbeitsverhältnisses zu beachten?

Ergeben sich aus dem weiter geführten Arbeitsverhältnis Fragen, ist zu klären, welches die für die rechtliche Beurteilung relevante Vertragsgrundlage darstellt. Dabei sind verschiedene Varianten möglich.

5.1.1 Vertragliche Grundlage des weitergeführten Arbeitsverhältnisses

Wie bereits erwähnt, endet ein Arbeitsvertrag nur dann mit Erreichen des ordentlichen Pensionsalters⁶¹, wenn dies vertraglich vereinbart oder der Vertrag von einer Partei gekündigt wurde. Damit endet der ursprünglich vereinbarte Arbeitsvertrag und die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses stellt entweder eine (mündliche) einvernehmliche Vertragsänderung dar⁶² oder die stillschweigende Fortführung eines befristeten Arbeitsverhältnisses im Sinne von Art. 334 Abs. 2 OR. In letzterem Fall gilt das Arbeitsverhältnis als unbefristet und muss für eine Beendigung durch eine der beiden Vertragsparteien ordentlich gekündigt werden. Im Falle einer (mündlich) vereinbarten Weiterbeschäftigung handelt es sich wohl um einen neu-

⁵⁸ Art. 7 Abs. 1 lit. d UVV.

⁵⁹ Vgl. bspw. SWICA, AVB 2006, Ziff. V Rz. 42; AXA Versicherungen AG, AVB 07.2010, lit. B4, Rz. 2; Zürich-Versicherungs-Gesellschaft, AVB 1/2007, Ziff. 16.2 lit. d.

⁶⁰ Bezüglich der Prämienpflicht stellen die AVB's jeweils auf den beitragspflichtigen Lohn nach AHVG ab, sehen jedoch nicht ausdrücklich eine Prämienbefreiung von Arbeitnehmenden vor, die nicht dem Versicherungsschutz unterstehen (also älter als 70 Jahre sind), und trotzdem ein AHV-pflichtiges Einkommen beziehen (SWICA, AVB 2006, Ziff. VIII Rz. 67; AXA Versicherungen AG, AVB 07.2010, lit. C2 Rz. 2).

⁶¹ Vgl. oben, Ziff. 3.

⁶² Dies wäre bspw. der Fall, wenn zwischen Peter Muster und der Arbeitgeberin mündlich die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses vereinbart wurde.

en (befristeten) Arbeitsvertrag. Sieht der Arbeitsvertrag keine automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Pensionierung des Arbeitnehmers vor, und wird dieses fortgeführt, gilt grundsätzlich die ursprüngliche Vertragsvereinbarung weiter, sofern keine anderweitigen Abreden getroffen wurden.

Die Gefahr der Weiterführung eines bestehenden Arbeitsvertrages⁶³ liegt darin, dass mit der Pensionierung des Arbeitnehmers diverse - insbesondere sozialversicherungsrechtliche - Rahmenbedingungen ändern, die im Vertrag oder Reglement womöglich ausdrücklich vereinbart wurden.

5.1.2 Veränderte Rahmenbedingungen

5.1.2.1 Beitragspflichten

Wie oben erwähnt⁶⁴, fällt die Beitragspflicht für diverse Versicherungen mit Erreichen des ordentlichen Rentenalters dahin. Dies führt zu einer Erhöhung des ausbezahlten Nettolohnes zu Gunsten des Arbeitnehmers, was wohl in aller Regel unproblematisch sein dürfte. Zu prüfen sind ausserdem die Versicherungspflichten allgemeinverbindlich erklärter GAV. Findet sich darin eine *Versicherungspflicht* des Arbeitnehmers ohne Rücksicht auf dessen *Versicherbarkeit*, bedeutet dies für den Arbeitgeber grundsätzlich, dass er zwingende Vorschriften des GAV nicht einhalten kann. Dieses Problem stellt sich vor allem - aber nicht nur⁶⁵ - bei der Krankentaggeldversicherung, worauf nachfolgend eingegangen wird⁶⁶.

5.1.2.2 Krankentaggeldversicherung

Diverse Krankenversicherungen nach VVG sehen vor, dass die maximale Bezugsdauer von Krankentaggeldern nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters auf maximal 180 Tage beschränkt ist und ein Taggeldanspruch mit Erreichen des 70. Altersjahres definitiv erlischt⁶⁷. Wurde dem Arbeitnehmer im Einzelarbeitsvertrag oder Reglement ein Anspruch von 720 Tagen versprochen, stellt sich die Frage, ob der Arbeitgeber im Falle einer länger dauernden Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, für diese längere Lohnfortzahlungspflicht einzustehen hat.

Zu beachten ist ausserdem, dass gewisse Krankentaggeldversicherungen den Versicherungsschutz nach Erreichen des ordentlichen Pensionsalters von einem (vorgängig eingereichten) schriftlichen Gesuch abhängig machen⁶⁸. Wird die Einreichung eines solchen Ge-

⁶³ Sei dies als Folge eines nicht beendeten Arbeitsvertrages oder eines einvernehmlich weitergeführten Vertrages trotz Kündigungsklausel.

⁶⁴ Vgl. dort, Ziff. 4.

⁶⁵ So ergibt sich m. E. aus Art. 27 lit. b des GAV Gastgewerbe nur sinngemäss, dass für (nach BVG) pensionierte Arbeitnehmer kein Minimalbeitrag von 12.6 % des koordinierten Lohnes erhoben werden muss („(...) hat alle zu versichernden Mitarbeiter (...“). Ebenso wenig ergibt sich eine unmittelbare Antwort auf die Frage, ob für Arbeitnehmer mit aufgeschobener Pensionierung diese Beitragspflicht in gleichem Umfang gilt.

⁶⁶ vgl. nachfolgend, Ziff. 5.1.2.2.

⁶⁷ Vgl. Bspw. SWICA, AVB 2006, Ziff. III Rz. 23; AXA Versicherungen AG, AVB 07.2010, lit. B8, Rz. 9; Zürich-Versicherungs-Gesellschaft, AVB 1/2007, Ziff. 8.6 lit. e.

⁶⁸ Rhenusana, AVB 01.07, Art. 1315 Abs. 1.

suches unterlassen, kann dies zum vollständigen Wegfall der Krankentaggelder führen⁶⁹. Ein weiteres Problem sind in allgemeinverbindlichen GAV enthaltene Pflichten zum Abschluss einer Krankentaggeldversicherung mit einer Leistungsdauer von mindestens 720 oder 730 Tagen. Nicht in allen allgemeinverbindlichen GAV finden sich Regelungen, welche diejenigen Arbeitnehmenden, welche in diesem Ausmass gar nicht versichert werden können, von der Versicherungspflicht ausnehmen⁷⁰.

5.1.2.3 Keine Möglichkeit einer freiwilligen beruflichen Vorsorge

Mit Erreichen des ordentlichen Rentenalters endet die obligatorische Versicherungspflicht⁷¹ und der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Altersrente⁷². Wird die Altersrente bezogen, hat der Arbeitnehmer auf das Recht zur Weiterführung der Vorsorge verzichtet⁷³. Art. 4 Abs. 1 BVG eröffnet dem Arbeitnehmer zwar die Möglichkeit einer freiwilligen Versicherung, die Verordnung umschreibt jedoch den Kreis derjenigen Arbeitnehmenden, welche von dieser freiwilligen Versicherung Gebrauch machen können⁷⁴. Pensionierte Arbeitnehmende gehören nicht dazu⁷⁵. Will der Arbeitnehmer die berufliche Vorsorge weiterführen, muss er auf einen Rentenbezug verzichten und die Weiterführung nach Art. 33b BVG beantragen, sofern das Vorsorgereglement dies zulässt.

5.1.3 Fazit: Aktualisierung des Arbeitsvertrages bei Weiterbeschäftigung

Bei Weiterführung des Arbeitsverhältnisses über die (ordentliche) Pensionierung hinaus, empfiehlt es sich, den bestehenden Arbeitsvertrag an die aktuelle Situation anzupassen. Erstens lässt sich damit eine Haftung des Arbeitgebers für allfällige, im ursprünglichen Arbeitsvertrag versprochenen, seit der Pensionierung aber nicht mehr versicherbaren Leistungen, vermeiden. Zweitens drängt es sich auf, im Hinblick auf die versicherungstechnischen Wahlmöglichkeiten des Arbeitnehmers im Zusammenhang mit der Pensionierung die Folgen einer Weiterbeschäftigung vorgängig zu besprechen. Drittens schliesslich drängt sich eine schriftliche Aktualisierung des Arbeitsvertrages auch deshalb auf, weil sich aufgrund der Bedürfnisse im konkreten Einzelfall bei der Regelung (zivilrechtlicher) Rechte und Pflichten besondere Konstellationen ergeben können⁷⁶.

⁶⁹ In Bezug auf die daraus resultierende Haftung wäre jedoch zu klären, ob die Pflicht zur Einreichung eines solchen Gesuches beim Arbeitnehmer oder –geber liegt, bzw. ob letzteren diesbezüglich eine Aufklärungspflicht trifft.

⁷⁰ Ein solcher Vorbehalt findet sich in Art. 64 Abs. 3 lit. g GAV Bauhauptgewerbe oder Art. 43.6 GAV Coiffeurgewerbe, soweit ersichtlich nicht aber im GAV für das Gastgewerbe (vgl. dort, Art. 23, wobei auch beim persönlichen Geltungsbereich des GAV keine Ausnahme bezüglich pensionierter Arbeitnehmer gemacht wird (Art. 2 GAV) oder dem GAV für das Autogewerbe „Ostschweiz“ (Art. 29 GAV), dessen Gültigkeit jedoch am 30. Juni 2011 endete.

⁷¹ Art. 10 Abs. 2 BVG.

⁷² Art. 13 Abs. 1 BVG.

⁷³ Art. 33b BVG; Ein solches Wahlrecht besteht natürlich nur, sofern das Vorsorgereglement die Weiterführung überhaupt zugelassen hätte.

⁷⁴ Art. 1j Abs. 3 und 4 BVV2.

⁷⁵ Vgl. dazu ausführlich: STAUFFER, N 493 ff.

⁷⁶ Vgl. dazu nachfolgend, Ziff. 5.2.

5.2 Neuanstellung pensionierter Arbeitnehmer

Hans Müller arbeitete bis zu seiner Pensionierung bei der F GmbH und bezieht seither eine Altersrente. Die Z AG und Hans Müller einigen sich für ein konkretes Projekt auf einen Arbeitsvertrag mit einem Pensum von 50%. Welche Besonderheiten sind bei der Neuanstellung zu beachten?

5.2.1 Geringere wirtschaftliche Abhängigkeit dank Altersrente

Arbeitnehmende sind vor allem deshalb auf diverse Schutznormen des Arbeitsrechts angewiesen, weil der Lohn aus Erwerbstätigkeit häufig die einzige Einkommensquelle darstellt und sie daher wirtschaftlich vom Arbeitgeber als Vertragspartei abhängig sind. Dieses wirtschaftliche Ungleichgewicht verschiebt sich beim pensionierten Arbeitnehmer zu seinen Gunsten: Dank des stetigen Einkommens in Form einer Altersrente ist der Arbeitnehmer nicht mehr im gleichen Ausmass vom Lohn aus Erwerbstätigkeit abhängig. Verfügt er über eine existenzsichernde Altersrente, ist der Arbeitnehmer in der Lage, mit dem Arbeitgeber auf Augenhöhe über die Vertragsbedingungen zu verhandeln.

Die wirtschaftliche Unabhängigkeit vom vertraglich vereinbarten Lohn hat für den Arbeitnehmer einen grösseren Handlungsspielraum bei der Aushandlung des Arbeitsvertrages zur Folge, was für beide Seiten vorteilhaft sein kann. Er ist nicht zwingend auf die arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften angewiesen. Im Gegenteil, diese können sogar seinen persönlichen Bedürfnissen zuwider laufen⁷⁷.

Bei der Anwendung bzw. Auslegung der arbeitsrechtlichen Schutznormen darf bei pensionierten Arbeitnehmern meines Erachtens mitberücksichtigt werden, dass der Arbeitnehmer dank einer laufenden Altersrente nicht im gleichen Ausmass wie ein ‚gewöhnlicher‘ Arbeitnehmer auf diese Schutznormen angewiesen ist.

5.2.2 Praktische Fragen bei der Neuanstellung pensionierter Arbeitnehmer

5.2.2.1 Sozialversicherungsrechtliche Beitragspflichten

Zur Frage, welche Sozialversicherungsbeiträge vom monatlichen Bruttolohn in Abzug zu bringen sind, kann auf die oben gemachten Ausführungen verwiesen werden⁷⁸. Dasselbe gilt für die bereits gemachten Ausführungen betreffend Krankentaggeldversicherung⁷⁹.

Immerhin ist an dieser Stelle zu erwähnen, dass die Neuanstellung eines Arbeitnehmers im Rentenalter das Wahlrecht von Art. 33b BVG bei der Pensionskasse des neuen Arbeitgebers ausschliesst⁸⁰. Zu prüfen wäre einzig, ob der Arbeitnehmer bei der Pensionskasse seines ehemaligen Arbeitgebers die Vorsorge oder bloss die Altersvorsorge weiterführen kann⁸¹.

⁷⁷ So lässt sich bspw. fragen, ob eine obligatorische Versicherung in seinem Interesse ist, wenn er sich dank einer Altersrente gar nicht gegen das versicherte Risiko (bspw. Lohnausfall) absichern müsste.

⁷⁸ Vgl. oben, Ziff. 4 und 5.1.2.1.

⁷⁹ Vgl. oben, Ziff. 5.1.2.2.

⁸⁰ Diese Bestimmung sieht vor, dass die Vorsorge *weitergeführt* wird, was bei einem Eintritt in eine neue Pensionskasse gar nicht möglich ist (BSV Mitteilung Nr. 124 N 799 Ziff. 7, S. 6).

⁸¹ Art. 47 BVG i. V. m. Art. 33b BVG.

5.2.2.2 Geltungsbereich des Arbeitsrechts

Wie bereits erwähnt⁸² hat das Erreichen des Rentenalters weder im Bereich des Arbeitsvertragsrechts⁸³ noch im Bereich des Arbeitsgesetzes Konsequenzen. Entsprechend gelten auch für pensionierte Arbeitnehmer die diesbezüglichen Vorschriften gleichermassen wie für nicht pensionierte Arbeitnehmer.

5.2.2.3 Einzelfragen im Bereich des Arbeitsvertragsrechts

5.2.2.3.1 Verzicht auf Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung

Inwieweit besteht für die Vertragsparteien die Möglichkeit, vertraglich auf eine Lohnfortzahlung bei Krankheit, Unfall oder anderen Gründen einer Arbeitsverhinderung zu verzichten? Die Vorschriften des Obligationenrechts zur Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung sind teilzwingender Natur, weshalb nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers davon abgewichen werden darf⁸⁴. Kommt hinzu, dass auch pensionierte Arbeitnehmer obligatorisch gegen Unfall versichert sind⁸⁵. Aus naheliegenden Gründen nicht zum Tragen kommt die Lohnfortzahlungspflicht infolge Schwangerschaft⁸⁶ oder Militärdienst⁸⁷, auch wenn dafür Versicherungsbeiträge abzuführen sind, sofern der Freibetrag nach AHVG überschritten wird⁸⁸. Das Risiko der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit kann der Arbeitgeber in der Regel höchstens in reduziertem Umfang über eine Krankentaggeldversicherung absichern, deren Lohnfortzahlung beträgt in der Regel maximal 180 Tage⁸⁹. Ob eine solche Absicherung (bei paritätischer Beitragszahlung) als gleichwertig zur Lohnfortzahlungspflicht nach Art. 324a OR bezeichnet werden kann, ist meines Erachtens fraglich. Die allgemein bekannten Gerichtsentscheide äussern sich regelmässig zu Versicherungslösungen mit einer Dauer von 720 nicht aber 180 Tagen⁹⁰. Kritisch wird der Vergleich vor allem dann, wenn bei der „Gleichwertigkeit“ nicht auf die gesamten Versicherungsleistungen abgestellt wird, sondern einzig diejenigen, welche dem Arbeitnehmer aufgrund seines konkreten Alters offen stehen. Mit anderen Worten: Darf bei der Beurteilung der Gleichwertigkeit die Versicherungsdauer von 720 Tagen berücksichtigt werden, auch wenn der Arbeitnehmer aufgrund seines Alters von dieser Leistungsdauer gar nicht mehr profitieren kann?

Erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang meines Erachtens ein Entscheid des Arbeitsgerichts Zürich vom 16. Januar 2003⁹¹. In jenem Urteil wurde eine vertragliche Vereinbarung als zulässig anerkannt, wonach die Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit in Form eines Lohnzuschlages abgegolten wurde, womit sich der Arbeitnehmer selbst gegen dieses Risiko versichern konnte.

⁸² Vgl. oben, Ziff. 3.

⁸³ Insbes. Art. 319 ff. OR.

⁸⁴ Art. 324a Abs. 4 OR.

⁸⁵ Art. 1 Abs. 1 UVG.

⁸⁶ Art. 324a Abs. 3 OR.

⁸⁷ Art. 324a Abs. 1 OR.

⁸⁸ Vgl. oben, Ziff. 4.

⁸⁹ Ziff. 5.1.2.2.

⁹⁰ Vgl. dazu ausführlich: STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 324a/b, N. 24.

⁹¹ AN020917.

5.2.2.4 Arbeit auf Abruf

Arbeit auf Abruf ist deshalb sozialpolitisch brisant, weil der Arbeitnehmer Gefahr läuft, mangels effektiver Tätigkeit kein Einkommen zu verdienen, obwohl er sich zur Verfügung des Arbeitgebers hält und seine Freizeit insofern nicht für eine andere Tätigkeit (finanziell) nutzen kann⁹². Gerade aber bei pensionierten Arbeitnehmern mit einem Teilzeitpensum kann Arbeit auf Abruf im Interesse beider Vertragsparteien liegen: Während der Arbeitgeber auf einen erfahrenen, zeitlich flexibel verfügbaren Mitarbeiter zurückgreifen kann, bieten einzelne Arbeitseinsätze eine für den Pensionierten willkommene Abwechslung mit Zusatzverdienst. Dabei entscheidend ist natürlich, dass die Modalitäten des Abrufes beim pensionierten Arbeitnehmer nicht zu einer ungewollt starken Einschränkung seiner Freizeit führen und so zu einer psychischen und/oder physischen Belastung führen.

Bereitschaftsdienst ist nach herrschender Rechtsprechung bei echter Arbeit auf Abruf⁹³ zwingend entschädigungspflichtig⁹⁴. Wie hoch der für den geleisteten Bereitschaftsdienst zu bezahlende Lohn sein muss, ist gerichtlich noch nicht geklärt⁹⁵. Auf jeden Fall aber darf bei der Bemessung einer solchen Entschädigung meines Erachtens berücksichtigt werden, dass der pensionierte Arbeitnehmer dank seiner Altersrente nicht lebensnotwendig von einer Entschädigung des Bereitschaftsdienstes abhängig ist.

5.2.2.5 Konkurrenzverbot

Pensionierte Arbeitnehmer haben in der Regel aufgrund ihres Alters viel Berufserfahrung, weshalb der Wechsel zu einem Mitbewerber für den Arbeitgeber unerwünscht sein kann. Soweit die dafür notwendigen Voraussetzungen erfüllt sind⁹⁶, kann der Arbeitgeber die Verwertung von Kundenbeziehungen, Fabrikations- oder Geschäftsgeheimnissen mit Hilfe eines Konkurrenzverbotes verhindern. Ein Konkurrenzverbot ist in sachlicher, zeitlicher und örtlicher Hinsicht angemessen zu beschränken, um eine unbillige Erschwerung des wirtschaftlichen Fortkommens des Arbeitnehmers zu verhindern. Ist die wirtschaftliche Existenz eines pensionierten Arbeitnehmers durch eine ordentliche Altersrente gesichert, ist dies meines Erachtens im Rahmen der „Würdigung aller Umstände“⁹⁷ zu berücksichtigen, was im Ergebnis zur Konsequenz hätte, dass ein Konkurrenzverbot den pensionierten Arbeitnehmer mit (genügender) Altersrente stärker einschränken darf, als einen noch nicht pensionierten Arbeitnehmer.

⁹² SENTI, ZBJV 2006, S. 669, mit Verweis auf BGE 124 III 251 f.

⁹³ Während bei der echten Arbeit auf Abruf der Arbeitnehmer verpflichtet ist, dem Abruf Folge zu leisten, hat er bei unechter Arbeit auf Abruf (Gelegenheitsarbeit) die Möglichkeit, den konkreten Einsatz abzulehnen (vgl. SENTI, ZBJV 2006, S. 655 f).

⁹⁴ BGE 124 III 249 ff.

⁹⁵ Diesbezüglich finden nur wenige Urteile: KGer Freiburg, Urteil vom 29.12.1999 (A2 59/98): Pflicht zur Zahlung von CHF 12.- bei einem ordentlichen Stundenlohn von CHF 19.-; BGer 4C.407/1999: 20% des ordentlichen Lohnes; ArbGer Interlaken-Oberhasli, Urteil von 1998: 25% des ordentlichen Lohnes (erwähnt in: SECO, Empirische Analyse der Arbeit auf Abruf in der Schweiz, S. 11, FN 5).

⁹⁶ Vgl. Art. 340 ff. OR.

⁹⁷ Vgl. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 340a N 5, m. V. a. eine - kritisierte und nach deren Auffassung unzutreffende - bundesgerichtliche Rechtsprechung, wonach unberücksichtigt bleibt, ob eine spezielle Gegenleistung erbracht werde.

5.2.2.6 Weitere Aspekte (de lege ferenda)

Neben den oben erwähnten Punkten finden sich diverse weitere Themenbereiche, bei welchen meines Erachtens mit Recht die Frage gestellt werden darf, ob der pensionierte Arbeitnehmer des im Gesetz vorgesehenen Sozialschutzes bedarf. Sei dies bezüglich gesetzlicher Regelungen⁹⁸ oder einschlägiger Gerichtsurteile⁹⁹, bei welchen die Tatsache, dass der Arbeitnehmer auf das Einkommen aus dem Arbeitsverhältnis eine tragende Rolle spielt.

6 Zusammenfassung

Mit der Pensionierung des Arbeitnehmers ändern sich vor allem in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht die rechtlichen Rahmenbedingungen grundlegend. Aus diesem Grund empfiehlt es sich, nicht nur bei der Neuanstellung eines pensionierten Arbeitnehmers, sondern vor allem bei der Weiterbeschäftigung trotz Pensionierung die Situation zu überdenken und den Arbeitsvertrag anzupassen. Erstens weil bei Arbeitsverhältnissen mit pensionierten Arbeitnehmern häufig besondere Bedürfnisse und Konstellationen vorliegen. Zweitens sollte sich der Arbeitnehmer über seine (sozialversicherungsrechtlichen) Handlungsoptionen Gedanken machen, sei dies bezüglich Weiterführung der beruflichen Vorsorge oder einer allfälligen Teilpensionierung. Drittens schliesslich hat insbesondere die Weiterbeschäftigung eines pensionierten Arbeitnehmers zur Konsequenz, dass womöglich diverse, im Arbeitsvertrag konkret vereinbarte Leistungen gar nicht mehr versichert werden können, was für den daraus haftpflichtigen Arbeitgeber nicht ungefährlich sein kann.

⁹⁸ Bspw. der zeitliche Kündigungsschutz (Art. 336c OR), welcher insofern am Ziel vorbeischießt, als ein pensionierter Arbeitnehmer im Falle einer Kündigung während Krankheit nicht dem wirtschaftlichen Druck zur Stellensuche ausgesetzt ist.

⁹⁹ Bspw. die Frage der Notwendigkeit zum Ausweis des Ferienzuschlages auf der Lohnabrechnung, damit der Arbeitnehmer in jedem Fall weiss, wie hoch sein Ferienlohn ist (BGE 129 III 493 ff.).

Literaturverzeichnis

DIVERSE AUTOREN:

In: SCHNEIDER / GEISER / GÄCHTER (HRSG); Stämpflis Handkommentar zum BVG und FZG; Bern 2010.

KIESER, UELI:

Schweizerisches Sozialversicherungsrecht; Zürich/St. Gallen, 2008.

SENTI, CHRISTOPH:

Arbeitsrechtliche Fragen im Zusammenhang mit Pikettdienst, ZBJV 2006, S. 645 ff.

STAUFFER, HANS-ULRICH:

Berufliche Vorsorge; Zürich 2005.

STREIFF, ULLIN / VON KAENEL, ADRIAN / RUDOLPH, ROGER:

Arbeitsvertrag; Praxiskommentar zu Art. 319 – 362 OR; 7. Auflage, Zürich, 2012.

SUBILIA, OLIVIER;

In: GEISER / VON KAENEL / WYLER (HRSG); Stämpflis Handkommentar zum Arbeitsgesetz; Bern 2005.