

Pachtvertrag wurde der Pachtbeginn auf den 1. April 1998 festgelegt und es wurde eine neunjährige Pachtdauer vorgesehen. Zu Beginn des Jahres 2006 übernahm der Gesuchsgegner von seiner Mutter die Parzelle Nr. 798, von der das Wiesland (aber auch der Wald, das Gewässer und der Weg) in eine neue Parzelle Nr. 1395 (Fläche insgesamt rund 345 Aren) abparzelliert wurde. Der Gesuchsgegner bewohnt das Haus auf der Parzelle Nr. 798. Der Gesuchsteller ist nun also Pächter des Wieslandes (Fläche gemäss GIS rund 286 Aren) auf der Parzelle Nr. 1395. Er bewirtschaftet insgesamt rund 30 Hektaren.

Aus den Erwägungen:

Nach Art. 27 Abs. 3 LPG erstreckt der Richter die Pacht um drei bis sechs Jahre. Er würdigt dabei die persönlichen Verhältnisse und berücksichtigt namentlich die Art des Pachtgegenstandes und eine allfällige Verkürzung der Pachtdauer. Zu berücksichtigen sind etwa die angeschlagene Gesundheit des Pächters, besondere familiäre Verhältnisse oder persönliche Differenzen zwischen Pächter und Verpächter, welche zwar nicht grundsätzlich gegen eine Pächterstreckung sprechen, aber doch eine Erstreckung um volle sechs Jahre für die eine oder andere Partei als unzumutbar erscheinen lassen. Zu berücksichtigen ist auch die Bedeutung der Pachtsache für den Betroffenen. Eine Erstreckung um sechs Jahre ist bei Gewerben vorzunehmen. Dann aber auch bei Grundstücken, die für die Existenz des Pächters von wesentlicher Bedeutung sind. Nach *Müller* (Das landwirtschaftliche Pachtrecht, Veröffentlichungen des Schweiz. Instituts für Verwaltungskurse an der Hochschule St. Gallen, Band 25, St. Gallen 1986, S. 37) ist dies dann der Fall, wenn die betreffende Grundstücksfläche einen Viertel oder mehr der Fläche des Betriebes des Pächters ausmacht. In Anlehnung daran hält sich der Unterzeichnete zur Wahrung der Rechtsgleichheit seit einigen Jahren an folgenden Raster: Beträgt der Anteil des Pachtlandes (nur Wiesland) bis 8 % der gesamten bewirtschafteten Fläche, erfolgt eine Erstreckung um 3 Jahren. Bei 8 bis 16 % wird um 4 und bei 16 bis 24 % um 5 Jahre erstreckt.

Im vorliegenden Fall stehen knapp 10 % der Betriebsfläche des Gesuchstellers zur Diskussion. Das fragliche Pachtland ist demnach für den Gesuchsteller zwar nicht unbedeutend, aber auch nicht von geradezu existenzieller Bedeutung. Die Art des Pachtlandes (Wiesland) spricht ebenfalls gegen die Notwendigkeit der Erstreckung um das Maximum (vgl. *B. Studer/E. Hofer*, Das landwirtschaftliche Pachtrecht, Brugg 1987, S. 181).

Unter Würdigung aller massgeblichen Gesichtspunkte ist das Pachtverhältnis nicht um die maximal mögliche Erstreckungsdauer, sondern lediglich um 4 Jahre, d.h. bis Ende März 2011 zu erstrecken.

Nur am Rande sei erwähnt, dass es auf den Ablauf der Erstreckungsdauer hin keiner Kündigung mehr bedarf. Das Pachtverhältnis ist mit dem gerichtlich bestimmten Zeitpunkt aufgelöst (vgl. *B. Studer/E. Hofer*, a.a.O., S. 182).

KGP 02.10.2006

3486

Arbeitsvertrag. Nettolohnvereinbarung. Kein Anspruch des Arbeitnehmers auf zufolge einer Prämienbefreiung eingesparte BVG-Beiträge.

Aus den Erwägungen:

1. A. war vom 1. August 2002 bis zum 31. Mai 2004 bei R. als Chauffeur angestellt. Im schriftlichen Arbeitsvertrag war ein monatlicher Nettolohn von Fr. 5'100.-- inkl. Spesen, ausbezahlt 12 x jährlich, sowie eine Umsatzbeteiligung von 10 % ab einem monatlichen Umsatz von Fr. 21'000.-- vereinbart. Am 11. August 2003 wurde A. aufgrund einer Rückenoperation zu 100 % arbeitsunfähig. Er erhielt in der Folge bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses monatlich

den vereinbarten Nettobetrag von Fr. 5'100.--. Der Arbeitgeber R. bezog seinerseits während der Arbeitsunfähigkeit von A. nach einer vertraglich vereinbarten Wartefrist von 14 Tagen ein Krankentaggeld von 90 %. Damit war bei A. eine Erwerbsunfähigkeit im Sinne von Art. 5 des nachträglich edierten Vorsorgereglements für das Personal der Einzelfirma R. eingetreten. Das hatte nach Art. 21 Abs. 4 des Reglements zur Folge, dass nach einer Wartefrist von drei Monaten eine Beitragsbefreiung in Bezug auf die berufliche Vorsorge eingetreten war. A. vertritt nun den Standpunkt, dass der Arbeitgeber nach Eintritt der Beitragsbefreiung die eingesparten Arbeitgeberbeiträge an die berufliche Vorsorge, die Teil des Lohnes des Arbeitnehmers seien, nicht mehr an die Vorsorgeeinrichtung, sondern an ihn (Kläger) ausbezahlen habe.

2. Die Vorinstanz hat die eingeklagte Position „abgezogene BVG-Beiträge“ im Wesentlichen mit der Begründung abgewiesen, dass die Parteien in ihrem Arbeitsvertrag die Bestimmung aufgenommen hätten, das Salär betrage Fr. 5'100.--, ausbezahlt 12 x pro Jahr. Es handle sich bei dieser Vereinbarung klarerweise um eine zulässige Nettolohnvereinbarung. Diese Fr. 5'100.-- seien dem Kläger während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt worden. Auf mehr habe er nach dem Arbeitsvertrag keinen Anspruch gehabt. Denn bei einer Nettolohnvereinbarung lägen die Sozialversicherungsbeiträge in der „Risikosphäre“ des Arbeitgebers. Höhere AHV-Beiträge etwa würden diesen belasten, ohne dass er diese Belastung an den Arbeitnehmer weitergeben könnte; entfallende Sozialversicherungsbeiträge dagegen würden allein den Arbeitgeber entlasten.

Der Kläger stimmt mit der Vorinstanz und dem Beklagten darin überein, dass die Parteien bezüglich des Grundlohnes eine zulässige Nettolohnabrede getroffen hatten. Den weiteren Erwägungen der Vorinstanz liess er jedoch entgegenhalten, dass sich gerade aus der Tatsache der Nettolohnabrede ergebe, dass ein Teil des Lohnes nicht direkt dem Arbeitnehmer ausbezahlt, sondern zu seinen Gunsten und aufgrund einer obligatorischen Sozialversicherungsbestimmung auf eine Art „Sperrkonto“ einbezahlt werde. Die Nettolohnabrede sei so zu verstehen: „Aus meinem gesamten Lohnguthaben erhalte ich Fr. X jeden Monat direkt und darüber hinaus die Einzahlungen zu meinen Gunsten auf das BVG-Konto. Aufgrund weiterer sozialversicherungsrechtlicher Vorschriften (AHV/IV/ALV/EO) sind zur Wahrung meiner Anwartschaften Einzahlungen in weitere (Umlage-) Versicherungen zu leisten.“ Daraus ergebe sich logischerweise, dass bei Wegfall einer Ablieferungspflicht der Anteil der Direktauszahlung (netto) steigen müsse. Die Argumentation der Vorinstanz möge ihre Richtigkeit haben, wenn es sich um Änderungen von Beitragssätzen bei ansonsten im Grundsatz gleich bleibenden Leistungen handle wie dies z.B. bei der Senkung des ALV-Beitrages von 1,5 % auf 1 % per 01.01.2004 der Fall gewesen sei. Davon klar zu unterscheiden seien aber Fälle, wo nicht nur Beiträge gänzlich wegfallen, sondern auch die (sozialversicherungsrechtliche) Zielverfolgung (temporär) entfalle und damit die Gegenleistung der Lohnzahlung im weiteren Sinne nicht mehr mit der geleisteten Arbeit übereinstimme. Die Praxis kenne vergleichbare Sachverhalte, die keine rechtlichen Schwierigkeiten bereiten würden und als Analogie herangezogen werden können. So z.B. die Lohnabrede Fr. X plus Kost und Logis. Wegen Spitalaufenthaltes entfalle die Kost und evtl. das Logis. Der Anteil Kost und evtl. Logis sei als Lohn auszubezahlen. Weiteres Beispiel: Privatbenützung des Geschäftswagens auf Kosten des Arbeitgebers. Bei Freistellung mit Rückgabe des Geschäftswagens sei der Anteil Privatbenützung als Lohn ausbezahlen.

3. Die Parteien gehen zu Recht mit der Vorinstanz darin einig, dass sie eine zulässige Nettolohnvereinbarung (in Bezug auf den Grundlohn) abgeschlossen hatten. Mit der Vereinbarung eines Nettolohns wird dem Arbeitnehmer ein unveränderlicher Einkommensbetrag garantiert. Dabei übernimmt der Arbeitgeber - in unüblicher Weise - das Risiko von Sozialversicherungsbeitragsänderungen, sowie, falls vom vereinbarten Nettolohn auch die Quellensteuern abgezogen werden, das Risiko veränderter Steuerbeträge zufolge eines allfälligen Wohnsitzwechsels des Arbeitnehmers (BGE 128 III 221, E. 3c). Erhält der Arbeitnehmer den vereinbarten Nettolohn, so kann er keine weiteren Zahlungen z.B. mit der Begründung verlangen, der Arbeitgeber habe den verbuchten Bruttolohn fehlerhaft zu hoch errechnet (JAR 1983, S. 94). Bei einer vereinbarten Nettolohnzahlung hat der Arbeitnehmer also in jedem Falle Anspruch auf den Nettobetrag ohne jeglichen Abzug, während die Schwankungen in den gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträgen oder gegebenenfalls Quellensteuern durch den Arbeitgeber aufzufangen sind. Im vorliegenden Falle sind bei der Durchführung der

beruflichen Vorsorge des Klägers wegen seiner Arbeitsunfähigkeit BVG-Beiträge wegen der vorübergehenden Prämienbefreiung weggefallen. Trotzdem hatte der Kläger, wie eben dargelegt, ausschliesslich Anspruch auf den vereinbarten Nettolohnbetrag.

Die vom Kläger zum Vergleich herangezogenen Beispiele (Wegfall von Kost und Logis, Firmenwagen) sind für den vorliegenden Fall einer Nettolohnvereinbarung nicht einschlägig. Sie betreffen den Anspruch auf Lohnfortzahlung während der unverschuldeten Verhinderung des Arbeitnehmers an der vereinbarten Arbeitsleistung im Sinne von Art. 324a Abs. 1 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR; SR 220). In solchen Fällen hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer während der beschränkten Zeit, in der der Naturallohn nicht in Natura gewährt werden kann, eine entsprechende Vergütung in Geld zu leisten (*Ullin Streiff /Adrian von Känel*, Praxiskommentar zum Arbeitsvertrag, Zürich/Basel/Genf 2006, Art. 324a/b N. 9).

4. Der Beklagte hat gegenüber dem Begehren des Klägers auf Auszahlung der aufgrund der Prämienbefreiung eingesparten BVG-Beiträge zusätzlich eingewendet, dass der Kläger diesfalls ab dem vierten Monat seiner Arbeitsunfähigkeit mehr verdienen würde, als im Falle der Arbeitsleistung vereinbart gewesen sei. Mit diesem Einwand hat er sinngemäss ein Thema angeschnitten, das mit der Regelung des Überentschädigungsverbots in der Sozialversicherung verwandt ist (vgl. z.B. Art. 69 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts, ATSG; SR 830.1). Bei der Überentschädigung im Sozialversicherungsrecht geht es darum, dass das Zusammentreffen von Leistungen verschiedener Sozialversicherungen nicht zu einer Überentschädigung der berechtigten Person führen darf. Die Überentschädigungsgrenze liegt bei dem wegen des Versicherungsfalls mutmasslich entgangenen Verdienst zuzüglich die durch den Versicherungsfall verursachten Mehrkosten und allfällige Einkommenseinbussen von Angehörigen. Mutmasslich entgangen ist derjenige Verdienst, welchen die versicherte Person ohne das schädigende Ereignis erzielt hätte (*Thomas Locher*, Grundriss des Sozialversicherungsrechts, Bern 2003, § 59, N. 2-4). Obwohl vorliegend kein Versicherungsstreit sondern ein Lohnstreit zu entscheiden ist, erweist sich das Urteil der Vorinstanz auch im Lichte der sinngemässen Berücksichtigung des Überentschädigungsverbots als zutreffend. Die Parteien haben nämlich für die vom Kläger zu erbringende Arbeitsleistung als Lohn einen fixen Nettobetrag von Fr. 5'100.-- pro Monat vereinbart. Diese Vereinbarung würde tatsächlich gestört, wenn der Kläger drei Monate nach Eintritt einer 100-prozentigen Arbeitsunfähigkeit einen höheren Verdienst als den vereinbarten Arbeitslohn erzielen würde. Die vom Arbeitgeber wegen der Prämienbefreiung eingesparten BVG-Beiträge sind also nicht an A. weiterzuleiten.

OGP 26.04.2006

3487

Arbeitsvertrag. Entschädigung nach missbräuchlicher Kündigung (Art. 336a OR). Entschädigung von 4 1/2 Monatslöhnen für einen Arbeitnehmer, der im Zeitpunkt der missbräuchlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses 59 1/2 Jahre alt war und mehr als 30 Jahre in den Diensten der Arbeitgeberin gestanden hatte. Berücksichtigung eines gewissen Mitverschuldens des Arbeitnehmers.

Sachverhalt:

Der Kläger trat im Jahre 1971 bei der Ch. AG eine Arbeitsstelle als Elektriker an. Im März 1972 bezog er an der N.-Strasse in H. seine jetzige Wohnung, welche der Personalfürsorgestiftung der Ch. AG gehört. Zwischen den Parteien bestanden schon seit längerer Zeit Meinungsverschiedenheiten bezüglich des Miet- und (teilweise) auch des Arbeitsverhältnisses. Im Frühjahr 2003 spitzte sich der Konflikt insbesondere bezüglich eines vom Kläger zusätzlich benutzten Parkplatzes und der Renovation seiner Wohnung zu. Nur