

Forderungen gegen den Arbeitgeber

Verjährungsfrist nicht verpassen

Vor Kurzem wurde ein Urteil des Bundesgerichts vom 12. Juli 2010¹ veröffentlicht, das für Stiftungsräte, Geschäftsführer von Pensionskassen, Revisionsstellen, Aufsichtsbehörden und Rechtsberater von Bedeutung sein dürfte. Da es nicht zur Publikation in der amtlichen Sammlung vorgesehen ist, werden die daraus zu gewinnenden Erkenntnisse im folgenden Beitrag zusammengefasst und mit einigen weiterführenden Gedanken der Autorin ergänzt.

Der beurteilte Sachverhalt betraf eine Situation, wie sie nicht unüblich ist, wenn ein Unternehmen mit eigener Pensionskasse in finanzielle Schwierigkeiten geraten war: Die Bilanzen der Pensionskasse zeigten seit mehreren Jahren Guthaben gegen den Arbeitgeber. Im Nachhinein war nicht mehr klar festzustellen, ob Restanzen aus diesen Schulden, um die sich der Rechtsstreit drehte, von offenen Beitragsforderungen oder Darlehensgewährungen herrührten. Auf den ersten Blick scheint die Unterscheidung nicht von Bedeutung; beide Male handelt es sich um Forderungen gegen den Arbeitgeber. Das Urteil zeigt aber, dass die Angelegenheit einen zweiten Blick wert ist, denn der Entstehungsgrund der Forderungen ist in mehrerer Hinsicht bedeutsam: einerseits mit Blick auf die Verjährung und andererseits wegen der gerichtlichen Zuständigkeit.

Verjährung von Forderungen

Ist eine Forderung verjährt, kann sie der Gläubiger nicht mehr gegen den Willen des Schuldners eintreiben. Daher muss der Gläubiger die drohende Verjährung gut im Blick haben. Hierbei zeigen sich wich-

tige Unterschiede: Beitragsforderungen verjähren innert fünf Jahren nach Fälligkeit (Art. 41 Abs. 2 BVG). Dagegen läuft für ein einmal gewährtes Darlehen zunächst gar keine Verjährung. Erst nach der Kündigung² wird es – sofern nichts anderes vereinbart ist – innert sechs Wochen zur Rückzahlung fällig (Art. 318 OR) und verjährt alsdann mit Ablauf von zehn Jahren (Art. 127 OR).

Um eine drohende Verjährung von Beitragsforderungen zu vermeiden – was zweifellos zu den Aufgaben des Stiftungsrats respektive des Geschäftsführers gehört –, gibt es verschiedene Möglichkeiten: die blosser Verjährungsunterbrechung, das Einholen einer schriftlichen Schuldanerkennung oder die «Umwandlung» der Beitragsforderung in eine Darlehensschuld (Novation).

Verjährungsunterbrechung

Die Verjährungsunterbrechung bewirkt, dass die Verjährungsfrist wieder von vorne zu laufen beginnt, als wäre die Schuld eben erst entstanden. Sie ist einfach umzusetzen: Es

genügt jedes an den Gläubiger gerichtete Verhalten des Schuldners, das als Bestätigung der Verpflichtung aufgefasst werden darf. Der Schuldner muss weder merken, dass er mit der Handlung die Verjährung unterbricht, noch muss er Gewissheit über die Höhe der Schuld haben.

Da mit der Unterbrechung die Verjährung aber lediglich wieder neu zu laufen beginnt, muss das Prozedere jeweils (rechtzeitig!) wiederholt werden – bei Beitragsforderungen also alle fünf Jahre.

In Kürze

- > Es gehört zur Sorgfaltspflicht eines Stiftungsrats, Forderungen gegen den Arbeitgeber zu verwalten
- > Um die Verjährungsfrist bei Beitragsforderungen nicht zu verpassen, können nebst organisatorischen Vorkehren auch rechtliche Massnahmen zur Verlängerung der Verjährungsfrist getroffen werden
- > Ein Stiftungsrat tut gut zu wissen, wie Zahlungen des Arbeitgebers auf verschiedene offene Forderungen angerechnet werden

Schuldenerkennung

Etwas mehr Luft verschafft sich der Gläubiger, dem es gelingt, vom Schuldner eine schriftliche Schuldenerkennung zu erhalten. Dazu sind die formellen Hürden aber höher: Die Forderung muss exakt beziffert und nicht nur im Bestand, sondern auch nach ihrer Höhe vom Schuldner explizit anerkannt werden.

Autorin

Franziska Bur
Advokatin,
dipl. Steuerexpertin,
Vischer AG, Basel



¹ Urteil 9C_262/2010 vom 12. Juli 2010 in Sachen Firma X gegen Stiftung Sicherheitsfonds BVG.

² Oder wenn der zum Vorheren vereinbarte Rückzahlungstermin erreicht ist.

Ist eine (Beitrags³)Forderung in solcher Urkunde festgehalten, verjährt sie erst nach zehn Jahren (Art. 137 Abs. 2 OR).

Novation

Will sich der Stiftungsrat bei offenen Beitragsforderungen der Verjährungsproblematik zunächst ganz entledigen, kann er die Beitragsschuld mittels Novation in ein Darlehen umwandeln. Dabei geht die alte (Beitrags-)Schuld unter, und es entsteht gleichzeitig eine neue (Darlehens-)Schuld.⁴ Eine Novation sollte stets schriftlich abgefasst und unmissverständlich als solche bezeichnet sein. Rückzahlungstermin respektive Kündigungsfrist und Verzinsung sind klar zu regeln. Bis zur Novation aufgelaufene Zinsen sind dem Darlehensbetrag hinzuzuschlagen; andernfalls sind sie verloren. Die Novation ist zweiseitig, es müssen also Gläubiger und Schuldner unterschreiben.

In ein Darlehen noviert, verjährt die Forderung erst wieder, wenn der Rückzahlungstermin erreicht oder die Kündigung erfolgt ist.

Unterschiede bei der gerichtlichen Zuständigkeit

Vergleicht man die Möglichkeiten für das Forderungs-Management, lässt sich etwas arg vereinfacht resümieren, dass die Verjährung umso weiter hinausgeschoben wird, je mehr Aufwand man betreibt. Hinzu kommt aber noch ein weiterer Aspekt, nämlich die gerichtliche Zuständigkeit.

Die Zuständigkeit des Sozialversicherungsgerichts nach Art. 73 BVG ist auf Forderungen zwischen Arbeitgeber und Vorsorgeeinrichtung beschränkt, die sich aus dem Anschlussverhältnis ergeben. Die Gewährung von Darlehen gehört nicht dazu.⁵ Wegen der erneuernden Wirkung der Novation wird dies mit Einschränkung auch gelten, wenn Beitragsforderungen in Darlehen umgewandelt wurden. Sie unterstehen damit der ordentlichen Zivilge-

richtbarkeit, die kostenpflichtig und aufwendiger ist, während Beitragsausstände nach Art. 73 BVG in einem einfachen, raschen und kostenlosen Verfahren beurteilt werden. Somit liegt es im Ermessen des Stiftungsrats, zu entscheiden, ob die Vorteile einer Novation bei der Verjährung die Nachteile beim Verfahren aufwiegen oder nicht.

Zuerst die älteste Schuld

Obwohl sich das Bundesgericht damit nicht befassen musste, ist wegen der praktischen Relevanz auf die Frage einzugehen, wie Zahlungen des Arbeitgebers auf eine Mehrzahl von offenen Forderungen anzurechnen sind. Die Zuordnung der Zahlungen ist einerseits relevant, wenn die Forderungen bei verschiedenen Gerichten eingetrieben werden. Andererseits sind auch Situationen denkbar, wo einem Organ nur im Hinblick auf eine von mehreren Forderungen ein haftungsbegründendes Verhalten vorzuwerfen ist. Die Betroffenen werden jetzt natürlich argumentieren, die eingegangenen Zahlungen seien ausschliesslich an jene Schuld anzurechnen. Wie aber verhält es sich rechtlich?

Das Obligationenrecht sieht eine präzise Regelung vor: Erklärt der Schuldner bei der Zahlung, an welche Schuld seine Zahlung anzurechnen ist, so ist diese Wahl für den Gläubiger verbindlich (Art. 86 OR). Fehlt es an einer Erklärung, so darf der Gläubiger auf der Quittung festlegen, an welche Schuld er anrechnet. Seine Wahl ist gültig, wenn der Schuldner nicht sofort widerspricht. Gibt es weder eine Erklärung des Schuldners noch eine Bezeichnung in der Quittung, so ist zuerst auf die fällige Schuld anzurechnen, unter mehreren fälligen Schulden auf diejenige, für die der Schuldner zuerst betrieben worden ist, und mangels Betreibung auf die früher verfallene.⁶ Nur wenn alle Schulden gleichzeitig verfallen sind, wird die Zahlung anteilmässig angerechnet (Art. 87 OR).

Präsident mit zwei Hüten

Schliesslich hat sich das Bundesgericht auch zur klassischen Doppelfunktion Verwaltungsratspräsident/Stiftungsratspräsident geäussert. Strittig war, ob der Stiftungsratspräsident durch Unterzeich-

nung der Bilanz der Pensionskasse, die eine Forderung gegen den Arbeitgeber auswies, zugleich in seiner Funktion als Verwaltungsratspräsident eine verjährungsunterbrechende Anerkennung für den Arbeitgeber erklärt habe. Für Juristen nicht sehr überraschend, wurde dies abgelehnt.

Wie das Bundesgericht ausführt, konnte die Bilanz bereits deshalb nicht als Anerkennung des Arbeitgebers gelten, weil es sich dabei nicht um eine Erklärung des Arbeitgebers als Schuldner, sondern – im Gegenteil – um eine Erklärung der Pensionskasse als Gläubigerin handelte. Einmal mehr ist also festzuhalten, dass es stets darauf ankommt, in welcher Rolle eine Person mit Doppelfunktion handelt, egal, was sie in einer anderen Rolle ebenfalls hätte tun können. Stimmt somit der Stiftungsratspräsident als Organ der Pensionskasse einem Vertrag, einer Reglementsänderung oder einem sonstige für den Arbeitgeber ebenfalls relevanten Rechtsakt zu, so hat der Arbeitgeber seinerseits damit nicht ebenfalls zugestimmt – selbst dann nicht, wenn der Stiftungsratspräsident als Verwaltungsratspräsident kompetent wäre, diesen Entscheid (allein) zu fällen.

Verantwortung des Stiftungsrats

Das Urteil zeigt, dass das Management von Forderungen gegen den Arbeitgeber eine wichtige Aufgabe des Stiftungsrats ist, bei der nebst organisatorischen Vorkehren (Fristenverwaltung) auch rechtliche Feinheiten zu beachten sind. Hierüber Bescheid zu wissen und danach zu handeln, gehört zur pflichtgemässen Sorgfalt eines Stiftungsrats. ■

³ Der Rechtsgrund der Forderung ist bei schriftlicher Schuldanererkennung nicht mehr länger relevant.

⁴ Eine Novation schafft auch insofern Klärung, als allfällige Einwendungen gegen die alte Forderung gegen die neue nicht mehr vorgebracht werden können. Immerhin spricht sich ein Teil der Lehre dafür aus, dass die neue Forderung nur unter der Bedingung entsteht, dass die alte effektiv Bestand hatte.

⁵ Vgl. im erwähnten Urteil (Fn 1), E. 3.2.

⁶ Also diejenige Schuld, die zuerst fällig geworden war. Dies dürfte am häufigsten vorkommen.