



**Isabelle Vetter-Schreiber**

Dr. iur., Rechtsanwältin,  
Hubatka Müller & Vetter,  
Zürich

# Rechte und Pflichten von Mitgliedern der Vorsorgekommission

## Konnexität zwischen Ausbildung und Haftung von Kommissionsmitgliedern

Die Ausbildung kann bei der Frage nach der Haftung von Mitgliedern der Vorsorgekommission für einen der Pensionskasse entstandenen Schaden von Bedeutung sein. Nicht nur die gesetzlich verankerte Erst- und Weiterbildung, sondern auch der arbeitsrechtliche Kündigungsschutz für eine arbeitnehmende Person, die gleichzeitig Einsitz in der Vorsorgekommission hat, soll die paritätische Verwaltung verstärken.

Seit 1. April 2004 statuiert der Gesetzgeber in Art. 51 Abs. 6 BVG explizit, dass die Erst- und Weiterbildung der Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter im obersten paritätischen Organ auf eine Weise zu gewährleisten ist, dass diese ihre Führungsaufgabe wahrnehmen können. Dies gilt auch für Mitglieder der Vorsorgekommission.

### Erst- und Weiterbildung

#### Verpflichtung für die Vertreter im obersten paritätischen Organ

Bereits unter haftungsrechtlichen Gesichtspunkten hat jedes Mitglied im Führungsorgan, das nicht bereits bei Antritt seiner Aufgabe

über die nötige Fachkenntnis verfügt, sich diese in geeigneter Weise anzueignen. Sodann ist von allen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern im obersten paritätischen Organ verlangt, dass sie sich laufend weiterbilden und mit den Entwicklungen in der beruflichen Vorsorge vertraut sind. Nimmt ein Mitglied neu im obersten paritätischen Organ Einsitz, das über keine Fachkenntnisse in der beruflichen Vorsorge verfügt und sich diese im Laufe der Zeit auch nicht aneignet, setzt es sich dem Vorwurf eines so genannten Übernahmeverschuldens aus. So könnte sich ein Mitglied einer Vorsorgekommission im Schadenfall auch nicht etwa mit dem Argument entlasten, infolge Arbeitsüberlastung sei es ihm nicht möglich gewesen, sich das notwendige Fachwissen für die Ausübung seines Amtes anzueignen.

#### Verpflichtung für die Vorsorgeeinrichtung

Neu ist, dass der Vorsorgeeinrichtung eine Verpflichtung auferlegt worden ist, für die entsprechende Ausbildung ihrer Vertreter im obersten paritätischen Organ besorgt zu sein. Mit anderen Worten werden die Vorsorgeeinrichtungen verpflichtet, Weiterbildungskurse

### → In Kürze

- Vorsorgeeinrichtung muss Ausbildung der Mitglieder der Vorsorgekommission ermöglichen und bezahlen
- Angemessene Entschädigung für Kommissionsmitglieder ist erlaubt und unter Verwaltungskosten abzurechnen
- Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmervertreters wegen dessen Verhalten in der Vorsorgekommission ist missbräuchlich

anzubieten oder die Teilnahme an solchen Seminaren zu ermöglichen.

Der Inhalt der Ausbildung wird durch das damit verfolgte Ziel, nämlich die Wahrnehmung der Führungsaufgabe, definiert. Nebst einer Grundausbildung in den vier betroffenen Fachgebieten – Recht, Versicherungstechnik, Anlagen und Rechnungswesen – hat sich die Fortbildung konkret auf die Wahrnehmung der Führungsaufgabe zu fokussieren. Dabei ist zu berücksichtigen, dass das paritätische Organ regelmässig wesentliche Teile seiner Aufgaben delegiert. Dadurch beschränkt sich seine Verantwortlichkeit auf die sorgfältige Auswahl,

Instruktion und namentlich Überwachung der fraglichen delegierten Personen. Die Ausbildung hat den Mitgliedern des paritätischen Organs das nötige Fachwissen zu vermitteln, damit diese Kontrollaufgabe wahrgenommen werden kann. Auch bei den eigentlichen Kernaufgaben, die nicht delegierbar sind, ist das paritätische Organ oftmals auf den Beizug von Sachverständigen angewiesen. Diesbezüglich sind die Mitglieder von paritätischen Organen dahin gehend zu schulen, dass sie die fraglichen Sachverständigengutachten (oder Ähnliches) kritisch hinterfragen und in den Grundzügen verstehen können.

Aus der Tatsache, dass den Vorsorgeeinrichtungen durch den Gesetzgeber die Verpflichtung auferlegt worden ist, für die Erst- und Weiterbildung ihrer Mitglieder des obersten paritätischen Organs besorgt zu sein, sind ihnen implizit auch die entsprechenden Kosten auferlegt worden. Gerade unter dem Aspekt der Kosten drängt es sich auf, verschiedene Formen der Ausbildung zu nutzen. Nebst dem Besuch von Schulungen und Seminaren ist auch die Zurverfügungstellung von Fachliteratur zweckmässig oder gar notwendig.

### Angemessene Entschädigung

Gemäss Art. 51 Abs. 7 BVG kann die Vorsorgeeinrichtung vom Mitglied des obersten paritätischen Organs angehalten werden, eine angemessene Entschädigung für die Teilnahme an Sitzungen und Schulungskursen auszurichten. Solche Leistungen gehören in die Kategorie der Verwaltungskosten im Sinne von Art. 65 Abs. 3 BVG. Als «Kosten für die allgemeine Verwaltung» im Sinne von Art. 48a Abs. 1 lit. a BVV2 sind sie in der Betriebsrechnung auszuweisen. Es drängt sich die Frage auf, welche Entschädigung der Gesetzgeber als «angemessen» betrachten will. Soweit das Mitglied des paritätischen Organs für die Teilnahme an Sitzungen (einschliesslich Vorbereitung) und die Ausbildung von seinem Arbeitgeber freigestellt wird, ist meines Erachtens eine Entschädigung – mit Ausnahme von Spesen – nicht gerechtfertigt. Andernfalls kann es richtig sein, dass die Vorsorgekommission eine Pauschale pro Sitzung (einschliesslich Vorbereitung) im Einzelfall festlegt. Diese Pauschale sollte meines Erachtens für alle Teilnehmer in gleicher Höhe festgesetzt werden.<sup>1</sup> Eine Quantifizierung dieser Entschädigung ist aufgrund der konkreten Verhältnisse, namentlich unter Berücksichtigung der behandelten Traktanden, festzulegen. Sonderleistungen wie beispielsweise die Erstellung des Sitzungsprotokolls oder die zusätzliche Einsitznahme in speziellen Kommissionen können nach den in der fraglichen Arbeitgeberfirma üblichen Stundenansätzen vergütet werden.

### Haftung

Gemäss Art. 52 BVG sind die mit der Verwaltung, Geschäftsführung oder Kontrolle der Vorsorgeeinrichtung betrauten Personen der Kasse gegenüber für den Schaden verantwortlich, den sie ihr absichtlich oder fahrlässig zufügen. Diese Haftungsnorm, deren Anwendungsbereich sich auch auf die weiter gehende Vorsorge erstreckt, kommt unabhängig von der Rechtsform der Vorsorgeeinrichtung zum Tragen. Sie räumt der geschädigten Vorsorgeeinrichtung einen direkten Anspruch gegenüber dem näher umschriebenen Kreis der haftpflichtigen Personen ein. Von dieser Regelung werden insbesondere auch die Mitglieder von allfälligen Verwaltungsausschüssen oder Personalvorsorgekommissionen bei Sammelstiftungen erfasst.

Neben der Zugehörigkeit zum Kreis der in Art. 52 BVG erwähnten Personen setzt die vermögensrechtliche Verantwortlichkeit als weitere kumulative Erfordernisse den Eintritt eines Schadens, Widerrechtlichkeit, Verschulden und einen adäquaten Kausalzusammenhang voraus.<sup>2</sup>

### Kündigungsschutz

Das Recht zur ordentlichen Kündigung wird gemäss Art. 336 Abs. 2 lit. b Obligationenrecht (OR) gegenüber einem Arbeitnehmer, der gleichzeitig Mitglied der Vorsorgekommission ist, eingeschränkt.<sup>3</sup>

### Begriff der missbräuchlichen Kündigung

Konkret muss der Arbeitgeber im Falle der Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, der gleichzeitig Einsitz in der Vorsorgekommission hat, zu seiner Entlastung beweisen, dass er begründeten Anlass zur Kündigung hatte und auch tatsächlich aus jenem Grund kündigte. Begründeter Anlass ist jeder Grund, der die Kündigung als unvermeidliche und letzte Lösung erscheinen lässt, selbst wenn er nicht schwer wiegend genug ist, eine fristlose Entlassung zu rechtfertigen. Der begründete Anlass darf aber nicht mit der Tätigkeit als Arbeitnehmervertreter zusammenhängen, sondern muss personen-, verhaltens- oder betriebsbedingt sein. Die Kündigung gegenüber einem Mitglied der Vorsorgekommission ist zum Beispiel dann nicht missbräuchlich, wenn sie aufgrund der objektiv unbefriedigenden Arbeitsleistung ausgesprochen wird.

Rechtsprechung zu Art. 336 Abs. 2 lit. b OR gibt es fast keine. Immerhin hat das Bundesgericht in einem Entscheid aus dem Jahre 1994<sup>4</sup> zum Ausdruck gebracht, dass der be-

gründete Anlass zur Kündigung eines gewählten Arbeitnehmervertreters nicht zwingend vom Arbeitnehmer selbst gelegt worden sein muss. Auch objektive Gründe wie wirtschaftlich bedingter Personalabbau können einen begründeten Anlass darstellen.

Der Gekündigte trägt die Beweislast für die Missbräuchlichkeit. Da dieser Beweis nur schwierig zu erbringen ist, lässt die Rechtsprechung eine hohe Wahrscheinlichkeit genügen. Ferner soll die Beweisführung durch die Pflicht zur schriftlichen Begründung der Kündigung erleichtert werden.<sup>5</sup> Beruht die Kündigung auf mehreren Gründen, von denen nicht alle missbräuchlich sind, so kommt es darauf an, ob der missbräuchliche Grund das ausschlaggebende Motiv für die Kündigung war.

### Rechtsfolgen

Wer das Arbeitsverhältnis aus Gründen kündigt, die das Gesetz als missbräuchlich kennzeichnet, kann gleichwohl das Arbeitsverhältnis beenden und muss lediglich dem Gekündigten eine Entschädigung zahlen. Deren Höhe entspricht maximal sechs Monatslöhnen und wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt.<sup>6</sup>

Art. 336aOR ist eine relativ zwingende Vorschrift, die zugunsten der Arbeitnehmer abgeändert werden kann. So wäre es denkbar, im Einzelarbeitsvertrag beispielsweise eine höhere Entschädigung oder eine Konventionalstrafe für den Fall einer missbräuchlichen Kündigung zu vereinbaren. Entsprechende Lösungen könnten auch Bestandteil eines Gesamtarbeitsvertrages sein. ■

<sup>1</sup> Im Gesetz nicht Eingang gefunden hat der ursprüngliche Vorschlag der Subkommission BVG, wonach die Höhe der Entschädigung mit dem entgangenen Lohn verknüpft ist, vgl. Bericht der Subkommission BVG zuhanden der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit (SGK-N) über den Vorsorgeschutz für Teilzeitbeschäftigte und Personen mit kleinen Einkommen, über die Anpassung des Umwandlungssatzes und über die paritätische Verwaltung der Vorsorgeeinrichtungen, Seite 46 des Berichts.

<sup>2</sup> Zur Haftung weiter gehend vgl. Vetter-Schreiber, SPV 04/03, Seiten 21 ff.

<sup>3</sup> Vgl. auch Abs. 3 von Art. 336 OR, der den Schutz des Arbeitnehmers bei Übergang des Arbeitsverhältnisses nach Art. 333 OR im Speziellen regelt.

<sup>4</sup> BGE vom 17.11.1994, in: SJZ 1995, Seite 116.

<sup>5</sup> Art. 335 Abs. 2 OR.

<sup>6</sup> Art. 336a Abs. 1 und 2 OR. Zum Vorgehen und namentlich den einzuhaltenden Fristen vgl. Art. 336b Abs. 1 und 2 OR.

Aus Schweizer Personalvorsorge 7.2005