

22. Oktober 2001
Dr. Hermann Walser

FACHMITTEILUNG Nr. 32

Verrechnung einer bar ausbezahlten Freizügigkeitsleistung mit einer vom Arbeitgeber an die Vorsorgeeinrichtung abgetretenen Schadenersatzforderung

1. Es entspricht einer unerfreulichen Realität, dass immer wieder Fälle anzutreffen sind, bei welchen Arbeitnehmer ihren Arbeitgeber schuldhaft und meistens vorsätzlich geschädigt haben und dies vielfach durch eigentlich kriminelle Handlungen, die zu einer strafrechtlichen Verurteilung der betreffenden Arbeitnehmer führen. Es ist verständlich, dass die Arbeitgeber in solchen Fällen versuchen, ihre sonst meist uneinbringliche Schadenersatzforderung gegen die fehlbaren Arbeitnehmer wenigstens teilweise so zu decken, dass die Pensionskasse angehalten wird, die Schadenersatzforderung mit der Freizügigkeitsleistung zu verrechnen. Zu diesem Zweck treten die Arbeitgeber jeweils ihre Schadenersatzforderung der Vorsorgeeinrichtung ab, um damit die Voraussetzungen für eine Verrechnung zu schaffen.
2. Die Rechtsprechung des Eidg. Versicherungsgerichts (EVG) hat schon seit langem festgestellt, dass ein solche Verrechnung nicht zulässig ist, wenn es sich um eine Freizügigkeitsleistung handelt, die in gebundener Form weiterzugeben ist und nicht bar ausbezahlt werden darf.
3. In einem kürzlich publizierten Entscheid (BGE 126 V 314ff.) hatte sich das EVG nun erstmals mit einem Fall zu befassen, bei welchem es um eine bar ausbezahlte Freizügigkeitsleistung ging. Das EVG hat auch in einem solchen Fall die

Verrechnungsmöglichkeit abgelehnt. Dabei hat es diesen Standpunkt bezüglich der obligatorischen und der weitergehenden Vorsorge unterschiedlich begründet.

4. Für den Bereich der obligatorischen Vorsorge hat das EVG auf Art. 39 Abs. 2 BVG verwiesen. Nach dieser Bestimmung darf der Leistungsanspruch mit Forderungen, die der Arbeitgeber der Vorsorgeeinrichtung abgetreten hat, nur verrechnet werden, wenn sie sich auf Beiträge beziehen, die nicht vom Lohn abgezogen worden sind. Diese Bestimmung gilt auch dann, wenn es um bar auszuzahlende Freizügigkeitsleistungen geht. Sie schließt eine Verrechnungsmöglichkeit mit anderen Gegenforderungen des Arbeitgebers, insbesondere Schadenersatzforderungen, zum vorneherein aus.
5. Bezüglich eines Freizügigkeitsanspruchs aus weitergehender Vorsorge ist nach Auffassung des EVG davon auszugehen, dass es sich bei einer bar auszubezahlenden Freizügigkeitsleistung um eine Verpflichtung handelt, deren besondere Natur die tatsächliche Erfüllung an den Gläubiger, d.h. an die versicherte Person, verlangt. Die finanziellen Interessen des Arbeitgebers sollen nicht mit der beruflichen Vorsorge vermischt werden, und die letztere soll nicht für Ansprüche des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer aus Verletzung des Arbeitsvertrags instrumentalisiert werden, also für Streitigkeiten, die gar nicht in ihren Bereich gehören.
6. Ob man diese Begründung nun als überzeugend beurteilt oder nicht, das Ergebnis der Rechtsprechung ist eindeutig:

Vom Arbeitgeber an die Vorsorgeeinrichtung abgetretene Schadenersatzansprüche gegen einen ausscheidenden Arbeitnehmer dürfen mit Freizügigkeitsleistungen nicht verrechnet werden, wobei es gleichgültig ist, ob diese Barauszahlung in gebundener Form zu erbringen ist oder bar ausbezahlt werden kann.

Damit hat die Rechtsprechung eine schon lange offenstehende Frage beantwortet. Die Arbeitgeber müssen sich mit der Tatsache abfinden, dass sie selbst in krassen Fällen Schadenersatzforderungen gegen ausscheidende Arbeitnehmer nicht via Vorsorgeeinrichtung mit einer Freizügigkeitsleistung verrechnen können.