

Bundesamt für Justiz
3003 Bern

Zürich, 29. November 2011 RDB/sm
derrer@arbeitgeber.ch

Obligationenrecht (Revision des Verjährungsrechts) Vernehmlassung

Sehr geehrte Frau Bundesrätin
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 31. August 2011 haben Sie uns zur Stellungnahme zur **Revision des Verjährungsrechts** eingeladen. Wir danken Ihnen für die uns eingeräumte Gelegenheit zur Stellungnahme.

1. Zusammenfassung der Position des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes (SAV)

Unsere Position lässt sich wie folgt zusammenfassen:

Die Vorlage, wie sie sich heute präsentiert, lehnen wir ab. Es besteht ein erheblicher Änderungsbedarf.

- Wir lehnen die Abänderbarkeit von Verjährungsfristen ab (Art. 133 OR).
- Wir lehnen eine absolute Verjährungsfrist von 20 Jahren (Variante zu Art. 129/130 OR) ab.
- Wir lehnen die 30-jährige Verjährungsfrist (Art. 130 OR) entschieden ab.
- Eine Rückwirkung bzw. eine Reaktivierung von Forderungen durch die Revision des Verjährungsrechts muss ausgeschlossen werden.
- Die Aufbewahrungspflicht von möglicherweise relevanten Unterlagen muss klar geregelt sein.
- Wir lehnen eine Angleichung der Verjährungsfristen nach Art. 52 BVG ab.

2. Grundsätzliche Bemerkungen

Die vorgeschlagene Revision des Verjährungsrechts im Privatrecht hat weitreichende Auswirkungen: Wir beschränken uns jedoch auf die Aspekte des Verjährungsrechts im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht.

Die Verjährung von Forderungen ist im schweizerischen Recht ein zentrales Institut, um Rechtssicherheit herbeizuführen. Grundsätzlich erachten wir eine generelle Vereinheitlichung der Verjährungsregeln als sinnvolle Massnahme, um diesem Anspruch gerecht zu werden. Unterschiedliche Verjährungsfristen für praktisch identische Fälle sollen in Zukunft richtigerweise beseitigt werden.

Dennoch stellt sich die Frage, ob der Bedarf nach einer derart umfassenden Revision des Verjährungsrechts wirklich ausgewiesen ist oder ob nicht eher nur punktuell ein Anpassungsbedarf besteht. Wir äussern uns jedoch nicht grundsätzlich zu dieser Frage, da wir uns, wie bereits oben gesagt, auf die Aspekte des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts beschränken. Dementsprechend nehmen wir Stellung zu den einzelnen Artikeln aus der Sicht des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts.

Die Standpunkte aus der Sicht des Arbeits- und des Sozialversicherungsrechts sind grundsätzlich divergierend. Wir schlagen deshalb vor, dass auf die Anpassung der Verjährungsfristen im BVG verzichtet wird.

3. Arbeitsrecht: Allgemeine Beurteilung

Die Verkürzung der Verjährungsfrist bei der Geltendmachung von Lohnforderungen in einem Arbeitsverhältnis auf drei Jahre ist unseres Erachtens zu begrüßen. So haben Arbeitgeber noch früher Gewissheit, ob unklare Forderungen nun geltend gemacht werden oder nicht, was rechtssicherheitsfördernd ist. Es liegt nämlich auch im Interesse des Arbeitnehmers, dass er nicht ewig zuwarten darf, bis er seine Forderung geltend macht.

Abzulehnen sind hingegen dispositive Verjährungsregeln. Es dient unserer Auffassung nach nicht der Rechtssicherheit, wenn Arbeitnehmer und Arbeitgeber jeweils die Verjährungsfristen für Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis vertraglich abändern können, im Gegenteil: Die entsprechende Regelung führt zu mehr Verwirrung bei den Vertragsparteien.

Ausserdem müsste konsequenterweise eine Kongruenz zwischen der absoluten Verjährungsfrist von maximal dreissig Jahren und der Aufbewahrungspflicht von Geschäftsunterlagen (Art. 962 OR: Die Frist beträgt 10 Jahre) hergestellt werden. Es kann in keinem Fall angehen, dass die Verjährungsfrist wesentlich länger läuft, als man entsprechende Unterlagen aufbewahren muss. Beweisschwierigkeiten wären vorprogrammiert. Der Vorentwurf äussert sich dazu leider nicht, weshalb eine Angleichung kaum vorgesehen sein dürfte.

Der Bundesrat hat es im Übrigen bisher verpasst, gewisse Rechtsunsicherheiten insbesondere über den Beginn des Fristenlaufs bei der Verjährung von Ferien und Überstunden zu beseitigen. Unseres Erachtens sollte die Frage der Fälligkeit solcher Ansprüche präziser geregelt werden, da gemäss aktueller Gesetzeslage und Rechtsprechung Unklarheiten bestehen.

4. Arbeitsrecht: Zu den einzelnen Artikeln

Art. 128 OR Relative Frist

Aus unserer Sicht spricht nichts Grundsätzliches gegen die Vereinheitlichung der Verjährungsfristen für sämtliche privatrechtliche Forderungen, unabhängig vom Anspruchsgrund. Gegen die Verkürzung der bisherigen fünfjährigen Verjährungsfrist für arbeitsrechtliche Forderungen auf neu drei Jahre haben wir deshalb nichts Grundsätzliches einzuwenden.

Art. 130 OR Absolute Verjährungsfrist bei Personenschäden

Gemäss Vorentwurf soll die absolute Verjährungsfrist bei Personenschäden spätestens mit dem Ablauf von 30 Jahren enden. Damit soll das Risiko verringert werden, dass ein Anspruch auf Schadenersatz oder Genugtuung verjährt, bevor ein Schaden überhaupt erst entstanden oder erkannt worden ist (z.B. wegen langer Latenzzeiten bei Schäden durch Asbest, Medikamente, Kleinstpartikel etc.).

Gemäss der Variante zu Art. 129/130 VE-OR könnten Ansprüche aus Personenschäden, die unter der Geltung der bisherigen Verjährungsregelungen verjährt waren, mit Inkrafttreten der neuen Regelung erneut durchsetzbar werden.

Opfer von Personenschäden, die erst spät zu Tage treten, haben sicher ein achtenswertes Interesse an einem guten Schutz. Diesem steht jedoch das wichtige Interesse an Rechtssicherheit entgegen. Die Parteien sollen sich darauf verlassen können, dass eine verjäherte Forderung auch verjährt bleibt.

Wenn ein Personenschaden im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses eintritt, ist eine Frist von 30 Jahren für den Arbeitgeber äusserst problematisch. Es ergibt sich hier eine Verwerfung zwischen dieser 30-jährigen absoluten Verjährungsfrist und der 10-jährigen Aufbewahrungspflicht für Geschäftsbücher und Geschäftskorrespondenz gemäss Art. 957 i.V.m. Art. 962 OR. Im Hinblick auf die Parteistellung eines Arbeitgebers in einem allfälligen Schadenersatzprozess, können sich nach Ablauf der üblichen Aufbewahrungsfrist von 10 Jahren erhebliche Probleme ergeben. Die Beweisschwierigkeiten sind damit – für beide Parteien – zwangsläufig vorprogrammiert. De facto würde es heissen, dass alle relevanten Unterlagen ebenfalls 30 Jahre aufbewahrt werden müssten.

Eine längere Aufbewahrungsfrist für Personalunterlagen ist nicht realistisch und würde zu einem unverhältnismässigen Aufwand führen. Heute bestehen Rechtsunsicherheiten, insbesondere über den Beginn des Fristenlaufs bei der Verjährung von Ferien und Überstunden. Unseres Erachtens sollte die Frage der Fälligkeit solcher Ansprüche präziser geregelt werden, da gemäss aktueller Gesetzeslage und Rechtsprechung Unklarheiten bestehen.

Die gleiche Problematik der Aufbewahrungsfristen stellt sich im Übrigen auch im Bereiche der medizinischen Versorgung.

Im Interesse der Rechtssicherheit und aus ordnungspolitischen Gründen sind übermässig lange Fristen im Privatrecht abzulehnen. Es muss unbedingt vermieden werden, dass bei der Regelung des Verjährungsrechts im Privatrecht verwandte Überlegungen aus dem Strafrecht einfließen.

Antrag:

Wir lehnen die 30-Jährige Verjährungsfrist von Art. 130 OR entschieden ab.

Variante zu Art. 129/130 OR absolute Frist

Im Interesse der Rechtssicherheit und aus ordnungspolitischen Gründen erscheint uns die im Vorentwurf vorgesehene absolute Verjährungsfrist von 10 Jahren (bzw. von 30 Jahren bei Personenschäden) sachgerechter und zweckmässiger als die Variante, die eine absolute Verjährungsfrist von 20 Jahren vorsieht. Bei periodischen Leistungen, zu denen z.B. auch die Lohnforderungen aus Arbeitsvertrag gehören, wäre eine Verjährungsfrist von 20 Jahren eine absolut verfehlte Lösung. Die Rechtssicherheit würde grundlos preis gegeben und im Hinblick auf die 10-jährige Aufbewahrungspflicht des Arbeitgebers für Dokumente aus dem Arbeitsverhältnis als systemfremd.

Antrag:

Wir lehnen eine absolute Verjährungsfrist von 20 Jahren (Variante zu Art. 129/130 OR) entschieden ab.

Art. 133 OR Abänderlichkeit der Fristen

Abs. 1 von Art 133 sieht eine Veränderbarkeit der relativen Verjährungsfrist und Abs. 2 eine Veränderbarkeit der absoluten Verjährungsfrist vor. Auf diese Weise sollen gemäss dem Bericht zum Vor-entwurf die Fristen an die Erfordernisse eines bestimmten Anspruchs angepasst werden können. Die Möglichkeit zur vertraglichen Verkürzung oder Verlängerung der Verjährungsfristen ist offenbar auf Fälle ausgerichtet, in denen unter den Parteien ausgeglichene Machtverhältnisse herrschen. In der Praxis ist dies jedoch nur selten der Fall. Wo ein Machtgefälle vorliegt, besteht die Gefahr, dass der Stärkere seine Marktmacht nutzt und die Verjährungsfristen zu seinen Gunsten abändert.

Die dispositiven Verjährungsregeln sind klar abzulehnen. Es dient im Arbeitsrecht nicht der Rechtssicherheit, wenn Arbeitnehmer und Arbeitgeber jeweils die Verjährungsfristen für Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis vertraglich abändern können, im Gegenteil: Die entsprechende Regelung führt zu mehr Verwirrung bei den Vertragsparteien.

Diese vertraglichen Änderungsmöglichkeiten hätten konkret zur Folge, dass in jedem Einzelfall die relevanten Verträge auf ihre jeweiligen individuell vereinbarten Verjährungsfristen hin überprüft werden müssten. Der eigentlich angestrebten Vereinheitlichung und Festigung der Rechtssicherheit würde die Verankerung dieser Optionen entgegen laufen.

Antrag:

Wir lehnen eine Abänderbarkeit der Fristen ab.

Art. 134 und 135 OR

Wir verweisen auf das oben Angeführte. Die beiden Bestimmungen sind entsprechend anzupassen.

5. Sozialversicherungsrecht/ Berufliche Vorsorge

Bezüglich der vorgeschlagenen **Anpassungen des BVG** nehmen wir wie folgt Stellung:

5.1. Beibehalten der relativen Verjährungsfrist von 5 Jahren nach Art. 52 Abs. 2 BVG

Die bisherige Regelung von Art. 52 Abs. 2 BVG sieht vor, dass für die Geltendmachung von Verantwortlichkeitsansprüchen gegenüber der Verwaltung, Geschäftsführung und Kontrolle der Vorsorgeeinrichtung betrauten Organe eine relative Verjährungsfrist von 5 und eine absolute Frist von 10 Jahren gilt. Diese relative Frist von 5 Jahren gilt erst seit dem 1.1.2005 (1. BVG-Revision), in der vorher geltenden Fassung betrug die Verjährungsfrist 10 Jahre. Mit dem vorgeschlagenen Entwurf zu Art. 52 Abs. 2 VE-BVG i.V.m. Art. 128 Abs. 1 VE-OR würde die relative Frist nun auf 3 Jahre verkürzt. Diese Verkürzung erachten wir als problematisch. Die Erfahrungen mit Verantwortlichkeitsklagen gegen Stiftungsorgane zeigen, dass zwischen dem Zeitpunkt der schädigenden Handlung (mehrheitlich Pflichtverletzungen im Bereich der Vermögensanlage) und der Aufbereitung der Ereignisse bereits aufgrund der regelmässig komplexen Sachverhalte oftmals ein langer Zeitraum vergeht. Deshalb bringt eine Verkürzung der relativen Frist von 5 auf 3 Jahre eine erhebliche Erschwerung der Durchsetzung von Verantwortlichkeitsansprüchen. Dies widerspricht dem Zweck der Vereinfachung der Durchsetzung von Verantwortlichkeitsansprüchen nach Art. 52 und 56a BVG, wie sie etwa mit der

Vereinheitlichung des Gerichtsstandes nach Art. 73 Abs. 1 lit c und d BVG gerade angestrebt wurde. Aus diesem Grund stehen wir gegenüber der Anpassung von Art. 52 Abs. 2 VE-BVG ablehnend gegenüber.

5.2. Präzisierung des Beginns der relativen Verjährungsfrist für Art. 52 BVG

Betreffend der relativen Frist wäre zudem der Fristbeginn zu präzisieren. Soweit die Stiftung als geschädigte Person sich bereits die Kenntnis des haftenden Stiftungsrates anrechnen lassen muss, müssten ein oder mehrere Stiftungsräte nach einem Fehlentscheid nur genügend lange im Amt bleiben, um anschliessend gegen Verantwortlichkeitsansprüche die Verjährungseinrede erheben zu können. Entsprechend schlagen wir vor, dass die relative Frist für Ansprüche nach Art. 52 BVG frühestens dann zu laufen beginnt, wenn der letzte im Zeitpunkt der schädigenden Handlung amtierende Stiftungsrat (allenfalls auch der anderen Organe wie der Revisionsstelle und des Experten für berufliche Vorsorge) aus dem Amt ausgeschieden ist.

5.3. Keine vertragliche Kürzung der Verjährungsfristen bei Haftpflichtansprüchen

Der Möglichkeit zur vertraglichen Abänderbarkeit der Verjährungsfristen im Haftpflichtrecht nach Art. 133 VE-OR stehen wir ablehnend gegenüber. Es ist davon auszugehen, dass eine Verkürzung sowohl der relativen als auch der absoluten Verjährungsfristen in die Standardverträge zwischen den Organen (etwa Revisionsstellen, Experten für berufliche Vorsorge, aber auch mit der Geschäftsführung betraute Personen wie Vermögensverwalter) und der Vorsorgeeinrichtung aufgenommen werden. Solche Standardverträge können oftmals nur sehr schwer abgeändert werden. Wir erachten eine vertragliche Verkürzung der Fristen mit dem Zweck der Haftung nach Art. 52 BVG, welche die Vorsorgeeinrichtung bzw. die Destinatäre als Drittpersonen vor Vermögensschäden schützen will, als nicht vereinbar.

5.4. Einmalige und periodische Leistungen (Art. 41 Abs. 2 BVG)

Wir lehnen die Vereinfachung, wonach künftig nicht mehr zwischen einmaliger und periodischer Leistung unterschieden wird, ab. Die kürzere absolute Verjährungsfrist von 5 Jahren für periodische Leistungen ist aus unserer Sicht gerechtfertigt und darf nicht nach oben angepasst werden.

Wir danken Ihnen für die Aufmerksamkeit, welche Sie unseren Bemerkungen entgegenbringen und bitten Sie, unsere Anträge zu berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüssen

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND

Thomas Daum
Direktor

Ruth Derrer Balladore
Mitglied der Geschäftsleitung