

Entlassungen

Wohlfahrtsfonds in Sozialpläne einbeziehen

Im Sozialplan können Leistungen eines patronalen Wohlfahrtsfonds berücksichtigt werden. Wohlfahrtsfonds müssen frühzeitig in die Erstellung von Sozialplänen eingebunden werden, wie ein neuer Entscheid des Bundesverwaltungsgerichts zeigt.

IN KÜRZE

Patronale Wohlfahrtsfonds mit Ermessensleistungen wirken sich nicht nur zugunsten der Arbeitnehmerschaft aus, sondern sie führen zu einer Entlastung der Sozialwerke und dienen damit auch der Allgemeinheit.

Patronale Wohlfahrtsfonds sind steuerbefreite Stiftungen im Sinne von Art. 80 ff. ZGB im Bereich der beruflichen Vorsorge. Sie sind arbeitgeberseitig alimentiert und gewähren den Destinatären keine reglementarischen Leistungsansprüche, sondern Ermessensleistungen im Einzelfall.^{1,2}

Ihre Leistungen müssen im Rahmen des konkreten Stiftungszwecks sinngemäss nach den Grundsätzen der Gleichbehandlung und der Angemessenheit erfolgen und dem Grundkonzept der beruflichen Vorsorge (Alter, Invalidität und Tod) dienen. Traditionell werden auch Leistungen in Notlagen bei Krankheit, Unfall und Arbeitslosigkeit ausgerichtet. Dabei sind die Grundsätze der Gleichbehandlung und der Angemessenheit sinngemäss zu beachten.

Auch bei der Abfederung von Sozialplänen auf Arbeitgeberseite bei betrieblichen Entlassungen können patronale Wohlfahrtsfonds helfen, was aber an gewisse Bedingungen geknüpft ist. In einem kürzlich ergangenen Urteil hat das Bundesverwaltungsgericht (BVGer) festgehalten, dass es sich bei der Sozialplan-Massnahme der Verlängerung der Kündigungsfrist zugunsten der betroffenen

Arbeitnehmenden um eine arbeitsrechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers handelt.³ Daher könne diese Leistung nicht durch den patronalen Wohlfahrtsfonds übernommen werden.

(Mit-)Finanzierung von Sozialplan-Leistungen

Im erläuternden Bericht zur Änderung des ZGB per 1. April 2016 wird Folgendes über Wohlfahrtsfonds mit Ermessensleistungen festgehalten (vergleiche BBL 2014 6134):

«Heute wird den – nach Inkrafttreten des BVG – verbleibenden patronalen Wohlfahrtsfonds mit Ermessensleistungen eine Art «Auffangfunktion» zugeschrieben. Sie stellen einen wichtigen Aspekt der sozialen Verantwortung des Arbeitgebers dar: Sie kommen nicht nur in schwierigen Einzelsituationen zum Tragen (zum Beispiel Unfall, Tod und so weiter), sondern auch bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Unternehmens zur Entlastung des Personals (Sozialplan, frühzeitige Pensionierung und so weiter).»

Ziel der im April 2016 in Kraft getretenen Gesetzesänderung ist es, eine Lockerung des rechtlichen Rahmens für patronale Wohlfahrtsfonds mit Ermessensleistungen zu gewährleisten, damit diese über einen ausreichenden Handlungsspielraum verfügen und ihre Tätigkeiten in Zukunft unter günstigeren Rahmenbedingungen fortsetzen können.

Stiftungszweck

Es ist üblich, dass Mittel der patronalen Wohlfahrtsfonds bei der Abfederung



Yolanda Müller
Rechtsanwältin,
DUFOUR Advokatur,
Vorstandsmitglied
PatronFonds



Andrea Trüssel
lic. iur.,
Leiter Rechtsberatung,
Libera AG

¹ Art. 89a Abs. 7 und 8 ZGB (Personalfürsorge-stiftungen, die nicht dem FZG unterstehen).

² Davon zu unterscheiden sind Personalfürsorge-stiftungen mit reglementarischen Leistungen gemäss Art. 89a Abs. 6 ZGB. Sie unterstehen dem FZG und verfügen deshalb über ein Vorsorge-, Teilliquidations- und Anlagereglement, benötigen einen Vorsorgeexperten, sind dem Sicherheitsfonds unterstellt und haben die Vermögensanlagevorschriften der BVV 2 zu beachten.

³ Urteil des BVGer A-5358/2016 vom 1. Mai 2017.

Entlassungen bei betrieblichen Entlassungen zum Tragen kommen, soweit die entsprechende Massnahme vom konkreten Stiftungszweck gedeckt ist und durch den Stiftungsrat beschlossen wird. Insgesamt wirken sich patronale Wohlfahrtsfonds mit Ermessensleistungen nicht nur zugunsten der Arbeitnehmerschaft aus, sondern sie führen zu einer Entlastung der Sozialwerke und dienen damit auch der Allgemeinheit.

Die Zweckgedanken eines Sozialplans sowie der Stiftungszweck eines patronalen Wohlfahrtsfonds decken sich weitgehend. Gemäss einer vom Bundesgericht verwendeten Umschreibung hat ein Sozialplan zum Zweck, bei Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen, Härten für die betroffenen Arbeitnehmer zu vermeiden oder zu mildern.⁴

Das BVGer stellte im erwähnten Entscheid aus dem vergangenen Jahr die Fragestellung in den Vordergrund, ob es sich bei der Sozialplan-Massnahme um eine Massnahme arbeitsrechtlicher Natur – zu der sich der Arbeitgeber verpflichtet – oder berufsvorsorgerechtlicher Natur handelt. Es bejahte die arbeitsrechtliche Natur der Massnahme, mit der Konsequenz, dass der Wohlfahrtsfonds bereits geleistete Zahlungen vom Arbeitgeber zurückfordern musste.

Oft ist in der Praxis eine strikte Trennung jedoch kaum möglich. Es sollte in diesen Fällen entscheidend sein, ob mit der Auszahlung von Mitteln aus dem Sozialplan an die betroffenen Arbeitneh-

⁴ BGE 133 III 213 E. 4.3.

menden auch Nachteile ausgeglichen werden, die den Stiftungszweck des Wohlfahrtsfonds umfassen. Hat die Stiftungsurkunde den Zweck, vor drohender Arbeitslosigkeit zu schützen, und ist im Sozialplan eine derartige Massnahme aufgeführt, sollte es im Ermessen des Stiftungsrats des Wohlfahrtsfonds liegen, diese Massnahme finanziell zu unterstützen.

Effektiv konnte nämlich im erwähnten Fall durch die Verlängerung der Kündigungsfrist für zahlreiche Mitarbeitende eine neue Anstellung gefunden werden, sodass der Zweck der Vermeidung der Arbeitslosigkeit gegeben war. Trotzdem konnte der Wohlfahrtsfonds diese Leistung nicht übernehmen, da das Gericht die Frage der arbeitsrechtlichen Verpflichtung des Arbeitgebers in den Vordergrund gestellt hat.

Geeignete Ausgestaltung

Im Sozialplan können Leistungen eines patronalen Wohlfahrtsfonds berücksichtigt werden. Gemäss der heutigen Rechtsprechung ist es eminent wichtig, dass dafür der Wohlfahrtsfonds als Partei eingebunden und verpflichtet wird.

Durch eine geeignete Ausgestaltung des Sozialplans könnte die Frage, ob es sich bei einer Massnahme um eine arbeitsrechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers handelt oder um eine Massnahme berufsvorsorgerechtlicher Natur, obsolet werden. Dabei wäre jedoch zu beachten, dass ein Rückfluss von Mitteln des patronalen Wohlfahrtsfonds an den Arbeitgeber unzulässig wäre.

Um den patronalen Wohlfahrtsfonds korrekt in den Sozialplan einzubinden, raten wir zu einer rechtzeitigen Absprache mit Spezialisten, die unterstützend mitwirken.

AHV-rechtliche Aspekte

Der Arbeitgeber beziehungsweise der Wohlfahrtsfonds kann für seine Sozialplan-Leistungen AHV-rechtlich von der Freigrenze von Art. 8^{ter} AHVV profitieren.⁵ Danach sind Sozialplan-Leistungen des Arbeitgebers bis zur Höhe des vier-einhalbfachen Betrags der maximalen jährlichen AHV-Altersrente vom massgebenden Lohn pro Arbeitnehmer ausgenommen. Dies entspricht derzeit einem Betrag von 126 900 Franken. Die Leistungen des Wohlfahrtsfonds und des Arbeitgebers werden dabei zusammengezählt.

Müssen vorzeitige Pensionierungen oder Überbrückungsrenten finanziert werden, reicht dieser Freibetrag meist nicht aus, und auf dem restlichen Betrag sind die AHV-Beiträge (und gegebenenfalls weitere Sozialversicherungsabgaben) geschuldet.⁶

⁵ Siehe auch Artikel von Rolf Lindenmann in der «Schweizer Sozialversicherung» 02/18.

⁶ Zur Refinanzierung der AHV-Beiträge durch den Wohlfahrtsfonds an den Arbeitgeber vgl. auch Weisungen der OAK BV W-02/2016, Wohlfahrtsfonds gemäss Art. 89a Abs. 7 ZGB, vom 20. Oktober 2016.

Tagung zur Unterstützung der Eigenverantwortung in der 2. Säule

VPS-Impulse

Dienstag, 23. Oktober 2018, Technopark Zürich

Weitere Informationen und Anmeldung: www.schweizerpersonalvorsorge.ch/tagungen