

Ihre Rolle, ihre Leistungen

Mit Hilfe von Wohlfahrtsfonds können Unterdeckungen oder Sanierungsmaßnahmen der firmeneigenen Vorsorgeeinrichtung finanziert werden. Wohlfahrtsfonds mit Ermessensleistungen federn auch Sozialpläne ab und richten Härtefallleistungen aus.

IN KÜRZE

Änderungen für Wohlfahrtsfonds zur Verminderung der Bürokratie sind auf gutem Weg. Ihre Steuerbefreiung darf nicht beschränkt werden. Die Koppelung der finanziellen Not an den Existenzbedarf verkennt Sinn und Zweck der Wohlfahrtsfonds.

Die meisten Wohlfahrtsfonds sind sehr alt. Spätestens per 1. Januar 1985 mussten Arbeitgeberbeitragsreserven aus den freien Mitteln buchhalterisch ausgesondert oder auf einen Wohlfahrtsfonds (siehe Kasten Seite 75) übertragen werden.¹

Patronale Wohlfahrtsfonds sind als Stiftungen eigenständige juristische Personen. Ihr Stiftungsrat besteht oft nur aus Vertretern des Arbeitgebers, da ihre Finanzierung durch den Arbeitgeber beziehungsweise die Stifterfirma erfolgt. Sie haben eine Revisionsstelle und stehen unter vorsorgerechtlicher Aufsicht. Als Hilfseinrichtungen der beruflichen Vorsorge sind sie steuerbefreit.² Traditionellerweise gewähren sie auch Leistungen bei Krankheit, Unfall oder Arbeitslosigkeit. Aus stiftungsrechtlicher und steuerlicher Sicht dürfen keine Mittel des Wohlfahrtsfonds an den Arbeitgeber zurückfließen, beziehungsweise darf der Wohlfahrtsfonds nicht für Verpflichtungen des Arbeitgebers aufkommen.

Die Zahl der Wohlfahrtsfonds mit Ermessensleistungen nahm aufgrund des harschen regulatorischen Umfelds in den letzten Jahren ab. Ihre sozialpolitische Bedeutung ist aber anerkannt.

Gesetzliche Rahmenbedingungen

Art. 89a ZGB hat für Wohlfahrtsfonds mit Ermessensleistungen eine wesentliche Bedeutung. Abs. 6 dieser Bestimmung beinhaltet einen Katalog von 24 Verwei-

sen auf das BVG, die aber nicht auf Wohlfahrtsfonds ohne reglementarische Leistungen zugeschnitten sind. Trotzdem sind diese Bestimmungen auf sie analog anwendbar, soweit die BVG-Normen mit deren Charakter vereinbar sind.³

Initiative Pelli

Mit der Mitte 2011 eingereichten parlamentarischen Initiative Pelli zur Stärkung der Wohlfahrtsfonds mit Ermessensleistungen und Abbau der Bürokratie soll Abhilfe geschaffen werden.⁴ Art. 89a Abs. 7 f Entwurf ZGB definiert Wohlfahrtsfonds mit Ermessensleistungen und Finanzierungsstiftungen als Einrichtungen der beruflichen Vorsorge, die nicht dem Freizügigkeitsgesetz unterstellt sind. Künftig soll bei Wohlfahrtsfonds mit Ermessensleistungen von einem Teilliquidationsreglement abgesehen werden, indem Teilliquidationen auf Antrag des Stiftungsrats durch die Aufsichtsbehörde verfügt werden. Ein Anlagereglement soll nicht mehr zwingend sein. Die BVV 2-Vermögensanlagevorschriften sollen lediglich als Orientierungshilfe

³ 140 V 304. Dies gilt zum Beispiel für die Verweise auf die BVG-Aufsicht (BGer 9C_451/2014 vom 17. Dezember 2014), die Teilliquidation (mit der Konsequenz, dass ein Teilliquidationsreglement für Wohlfahrtsfonds mit Ermessensleistungen zwingend ist, BGE 138 V 346), die Vermögensverwaltung (ein Anlagereglement ist zwingend und die BVV 2-Vorschriften sind sinngemäss anwendbar; (BGE 138 V 420, 138 V 502; -Art. 59 BVV 2) oder die Transparenz (insbesondere Rechnungslegung gemäss Swiss GAAP FER 26).

⁴ Nr. 11.457. Vergleiche auch Bericht SGK NR vom 26. Mai 2014, BBI 2014 6143. Mit einem Inkrafttreten ist fruestens per 1. Januar 2016 zu rechnen.



Yolanda Müller
Advokatin und Partnerin,
Dufour Advokatur Notariat,
Vorstandsmitglied
bei PatronFonds

¹ Eine nachträgliche Umqualifikation in eine Finanzierungsstiftung ist an hohe Hürden geknüpft (BGE 138 V 502, BGer 9C_804/2010 vom 20. Dezember 2010, BGer 9C_954/2010 vom 16. Mai 2011).

² Art. 80 Abs. 1 und 2 BVG.

dienen. Die Loyalitäts- und Integritätsvorschriften gelten für alle Wohlfahrtsfonds weiterhin. Sofern ein Destinärsanspruch feststeht, sind Streitigkeiten vor dem Sozialversicherungsgericht auszutragen. Die Steuerbefreiung der Wohlfahrtsfonds mit Ermessensleistungen und der Finanzierungsstiftungen soll sichergestellt bleiben.⁵ Um die missbräuchliche Inanspruchnahme von Leistungen der Wohlfahrtsfonds durch Personen zu vermeiden, die mit der Schweiz keinen Bezug aufweisen, wird im Entwurf neu ihre Unterstellung unter die AHV verlangt.

Der Bundesrat will zudem insbesondere die Transparenzvorschriften⁶ sowie die Kriterien der Gleichbehandlung und der Angemessenheit gesetzlich

⁵ Und zwar für ihre angestammten Tätigkeitsgebiete, also auch bei Leistungen wegen Krankheit, Unfall oder Arbeitslosigkeit.

⁶ Das heisst zwingende Rechnungslegung nach Swiss GAAP FER 26 und Offenlegung der Vermögensverwaltungskosten für kollektive Anlagen gemäss BVG.

verankern.⁷ Letztere sind weit auszulegen.⁸ Sie dürfen die Steuerbefreiung der Wohlfahrtsfonds nicht gefährden.

AHV-Beitragspflicht

Ermessensleistungen und -beiträge von patronalen Wohlfahrtsfonds zugunsten einzelner Arbeitnehmer und Rentner unterliegen der AHV-Beitragspflicht.⁹ Sie entfällt aber, falls im Vorsor-

gereglement einklagbare Leistungen oder Beiträge vorgesehen sind. In der AHV-Verordnung (AHVV) gibt es weitere Ausnahmen zum massgebenden Lohn.¹⁰ Leistungen im Rahmen von Teilliquidationen von Wohlfahrtsfonds unterliegen praxisgemäß nicht der AHV-Beitragspflicht.¹¹

Paritätische AHV-Beiträge von mehr als 10 Prozent werden beim Arbeitgeber erhoben. Eine Überwälzung der Arbeit-

⁷ Vergleiche auch Stellungnahme des Bundesrats vom 20. August 2014, BBI 2014 6649. Die vom Bundesrat ebenfalls vorgeschlagene Definition des Zwecks und des Begünstigtenkreises ist widersprüchlich und sachfremd. Art. 89a Abs. 7 Entwurf ZGB enthält bereits eine ausreichende Legaldefinition. Der Ständerat ist dem Antrag des Bundesrats leider gefolgt.

⁸ Auf Not- und Härtefallleistungen passt ein Verweis zur Angemessenheit auf Art. 1 BVV 2 naturgemäß nicht, da das Kriterium von 85 (oder auch 100) Prozent des letzten versicherbaren AHV-Lohns bei Leistungen an Arbeitnehmer und Rentner naturgemäß überschritten sein wird. Ebenso kann nur eine «virtuelle» Gleichbehandlung gemeint sein.

⁹ BGE 137 V 321; anders noch BGE 9C_435/2008 vom 21. Oktober 2008.

¹⁰ So gehören zum Beispiel Leistungen des Arbeitgebers beziehungsweise des Wohlfahrtsfonds für Arzt-, Spital- oder Kurkosten des Arbeitnehmers nicht zum massgebenden Lohn, sofern sie nicht von der obligatorischen Krankenkasse übernommen werden und die Gleichbehandlung gewährleistet ist (Art. 8 Bst. d AHVV). Art. 8 Bst. c AHVV nimmt «Zuwendungen des Arbeitgebers beim Tod Angehöriger von Arbeitnehmern, an Hinterlassene von Arbeitnehmern, ...» vom massgebenden Lohn aus.

¹¹ Vergleiche Antwort des Bundesrats vom 8. Dezember 2006 auf die Interpellation der SVP-Fraktion 06.3562, «Sollen Arbeitgeber künftig für patronale Wohlfahrtsfonds büßen?».

Arten von Wohlfahrtsfonds

1. Patronale Wohlfahrtsfonds MIT reglementarischen Leistungen

- Vorsorgereglement (überobligatorische Leistungsansprüche)
- unterstehen dem Feizügigkeitsgesetz (Art. 1 Abs. 2 FZG)
- unterliegen der Teilliquidation
- Vorsorgeexperte zwingend
- Unterstellung unter Sicherheitsfonds BVG

2. Patronale Wohlfahrtsfonds OHNE reglementarische Leistungen

Wichtige Funktionen:

- Abfederung der Unterdeckung bei der Vorsorgeeinrichtung
- Abfederung von Sanierungsmassnahmen bei der Vorsorgeeinrichtung

2.1 Patronale Wohlfahrtsfonds mit Ermessensleistungen

- Härtefallleistungen, insbesondere bei Alter, Tod, Invalidität
- oft Finanzierungsnebenzweck (vergleiche unten, Finanzierungsstiftungen)
- kein Vorsorgereglement (da keine reglementarischen Leistungsansprüche, nur Anwartschaften)
- unterliegen der Teilliquidation
- Grundsätze der virtuellen Gleichbehandlung und der Verhältnismässigkeit zwingend
- unterstehen nicht dem Feizügigkeitsgesetz (Art. 1 Abs. 2 FZG) und nicht der VegüV (Art. 22 f. VegüV)
- in der Regel kein Vorsorgeexperte
- klassische Aufgaben: – Abfederung von Sozialplänen
 - Mitfinanzierung vorzeitiger Pensionierungen (Deckungskapitalien/Überbrückungsrenten)
 - Ausrichtung von Härtefallleistungen
 - freiwillige Teuerungszulagen für Rentner/Höherverzinsung der Sparkapitalien für aktive Versicherte

2.2 Finanzierungsstiftungen

- bezeichnen die Finanzierung von steuerbefreiten Vorsorgeeinrichtungen des Arbeitgebers
- stellen eine «ausgelagerte», verselbständigte Arbeitgeberbeitragsreserve dar
- unterliegen nicht der Teilliquidation (kein Teilliquidationsreglement)

3. Patronale Wohlfahrtsfonds mit gemischter Zielsetzung

nehmerbeiträge auf den betroffenen Arbeitnehmer ist in der Praxis oft problematisch.¹² Unklar ist, ob der Wohlfahrtsfonds für jene AHV-Beiträge, die durch seine Leistungen verursacht wurden, gegenüber dem Arbeitgeber aufkommen kann.

Revision der AHVV

Per 1. Januar 2015 wurde die AHVV revidiert. In Art. 8ter AHVV wird der Freibetrag für Sozialleistungen bei Entlassungen aus betrieblichen Gründen vom doppelten auf den viereinhalb fachen Betrag der jährlichen maximalen Altersrente, das heisst auf derzeit rund 126 900 Franken, erhöht.¹³ An der Voraussetzung, dass entweder ein Sozialplan vorliegen oder eine Teilliquidation bei der Pensionskasse durchgeführt werden muss, wird festgehalten. Diese Freigrenze erweist sich in der Praxis immer noch als ungenügend, denn die Kosten für eine Frühpensionierung liegen bereits bei tiefen Einkommen erheblich höher. Bei Frühpensionierungen ausserhalb einer betrieblichen Restrukturierung kann nicht von der Freigrenze profitiert werden.

Finanzielle Not des Arbeitnehmers

Art. 8quater AHVV nimmt neu ausserordentliche Unterstützungsleistungen zur Linderung der finanziellen Not des Arbeitnehmers infolge familiärer, gesundheitlicher, beruflicher oder anderweitiger Umstände vom massgebenden Lohn aus. Dies ist zu begrüssen. Eine finanzielle Not liegt nach Abs. 2 vor, wenn der Existenzbedarf nicht gesichert ist. Als Auslegungshilfe ist gemäss Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) die Berechnung der grossen Härte im Sinn von Art. 5 ATSV heranzuziehen. Damit wird an die unter den Ergänzungsleistungen zur Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (ELG) anerkannten Einnahmen und Ausgaben angeknüpft.

Wohlfahrtsfonds dürfen aber nicht zu Hilfseinrichtungen der Ergänzungsleistungsbehörden degradiert werden. Sie

¹² So fehlt dem Arbeitnehmer zum Beispiel bei einer Einlage des Wohlfahrtsfonds in die Pensionskasse oft die nötige Liquidität.

¹³ Vergleiche Motion der SGK NR vom 16. August 2013 «AHV-Beitragspflicht für Personalfürsorgestiftungen» (Nr. 13.3664) und Erläuterungen Verordnungsanpassungen AHVV 2015 des BSV.

müssen auch für Personen mit mittlerem Einkommen AHV-beitragsfreie Hilfestellung bieten können, wenn deren Lebensstandard aufgrund einer Notlage einbricht. Die Aufgaben von Wohlfahrtsfonds ergänzen – nicht ersetzen – jene der staatlichen Einrichtungen. Sie müssen unbürokratisch und ohne komplizierte Berechnungen auch über die klassischen Härtefälle hinaus Hilfe leisten können.

Art. 8quater Abs. 3 AHVV verpflichtet zudem Arbeitgeber und Versicherte, für die Beurteilung der finanziellen Not der Ausgleichskasse je nach Bedarf alle benötigten Auskünfte zu erteilen. Sie unterliegen einer Dokumentationspflicht. Fraglich ist, inwiefern diese Auskunfts pflicht auf Wohlfahrtsfonds als Drittper sonen anwendbar ist. Sie unterliegen nämlich der Schweigepflicht und haben datenschutzrechtliche Bestimmungen zu beachten.

Beteiligung am Sozialplan bei betrieblichen Entlassungen

Für Betriebe mit mindestens 250 Arbeitnehmern und 30 beabsichtigten Kündigungen besteht seit dem 1. Januar 2014 eine Pflicht des Arbeitgebers, mit den Arbeitnehmern über einen Sozialplan zur Abfederung von Entlassungen zu verhandeln.¹⁴ Die finanzielle Unterstützung von Sozialplänen ist eine traditionelle Aufgabe von Wohlfahrtsfonds mit Ermessensleistungen. Dies muss auch weiterhin gelten. Leistungen aus dem Sozialplan, die ein Wohlfahrtsfonds mitfinanziert, müssen von seinem Stiftungszweck gedeckt und dürfen nicht arbeitsvertraglich geschuldet sein. Der Wohlfahrtsfonds darf keine Verpflichtungen des Arbeitgebers übernehmen. Es ist empfehlenswert, den Wohlfahrtsfonds mit Ermessensleistungen als weitere Partei bereits bei der Aushandlung des Sozialplans einzubeziehen, wenn er Leistungen unter dem Sozialplan erbringen soll.

Leistungen des Arbeitgebers beziehungsweise des Wohlfahrtsfonds unter einem Sozialplan werden die Freigrenze von Art. 8ter AHVV zum Beispiel bei einer Frühpensionierung rasch überschreiten. Bei einem mehrjährigen Sozialplan ist deshalb eine Verankerung des

Sozialplans im Vorsorgereglement der Pensionskasse zu prüfen. Für eine verlässliche AHV-Befreiung wird empfohlen, den konkreten Fall der zuständigen AHV-Ausgleichskasse vorgängig zur Prüfung zu unterbreiten. |

¹⁴ Art. 335h ff. OR.