

# **BGer 2A.456/2001 vom 24. Januar 2002**

Bundesgericht, 2002-01-24, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_2A.456\\_2001](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_2A.456_2001)

FR: TF 2A.456/2001 du 24 janvier 2002

IT: TF 2A.456/2001 del 24 gennaio 2002

## **Regeste**

Gesundheitswesen & soziale Sicherheit

## **Erwägungen**

### **E. 1**

a) Nach Art. 61 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG; SR 831. 40) besteht in jedem Kanton eine Behörde, welche die Vorsorgeeinrichtungen beaufsichtigt und bei Stiftungen die Aufgaben nach Art. 84 Abs. 2, Art. 85 und Art. 86 ZGB übernimmt ( Art. 62 Abs. 2 ZGB ). Deren Entscheid kann bei der Beschwerdekommision BVG angefochten und danach an das Bundesgericht weitergezogen werden ( Art. 74 Abs. 2 lit. a und Abs. 4 BVG ), was auch gilt, wenn es um eine nicht registrierte (d.h. nicht der Durchführung des BVG dienende) Personalfürsorgestiftung handelt ( Art. 89bis Abs. 6 ZGB ). Die Genehmigung von Verteilungsplänen im Rahmen von Liquidation oder Teilliquidation einer Vorsorgeeinrichtung, liegt in der Zuständigkeit der Aufsichtsbehörde, weshalb der Verwaltungsrechtsweg nach Art. 74 BVG und letztinstanzlich die Verwaltungsgerichtsbeschwerde an das Bundesgericht offen steht ( BGE 119 Ib 46 E. 1c S. 50). b) Das Bundesgericht prüft das angefochtene Urteil auf die Verletzung von Bundesrecht einschliesslich Ueberschreitung oder Missbrauch des Ermessens ( Art. 104 lit. a OG ). Da eine Rekurskommission entschieden hat, ist es aber an die Feststellung des Sachverhalts gebunden, soweit dieser von der Vorinstanz nicht offensichtlich unrichtig, unvollständig oder unter Verletzung wesentlicher Verfahrensbestimmungen ermittelt worden ist ( Art. 105 Abs. 2 OG ).

### **E. 2**

a) Wesentliche Umstrukturierungen bei der Stifterfirma haben regelmässig zur Folge, dass der Zweck der Personalfürsorgestiftung angepasst werden muss. Nach dem Grundsatz, dass das Personalfürsorgevermögen dem Personal folgt ( BGE 119 Ib 46 E. 3d S. 52; Hans Michael Riemer, Die Auswirkungen grösserer Personalfluktuationen beim Arbeitgeber auf dessen Personalfürsorgestiftung, in: SZS 26/1982 S. 3 ff.), muss die Personalfürsorgestiftung den veränderten Umständen Rechnung tragen, was durch eine Teilliquidation geschehen kann. Scheidet ein Arbeitnehmer unter normalen Umständen aus den Diensten des Arbeitgebers und aus der Personalfürsorgestiftung aus, stehen ihm die gesetzlich und statutarisch vorgesehenen Leistungen zu. Er hat in der Regel keinen Anspruch auf einen Teil des reglementarisch nicht gebundenen freien Stiftungsvermögens. Das gilt namentlich auch für patronale Fonds oder Wohlfahrtsfonds, die ausschliesslich Leistungen "nach Ermessen" erbringen. Insofern bestehen nur "Anwartschaften minderer Verbindlichkeit", die auf Erwartungen der Destinatäre auf künftige Ermessensleistungen beruhen, soweit sie dazumal noch zum Destinatärskreis gehören. Beim Ausscheiden aus

der Stifterfirma gehen diese Erwartungen regelmässig unter. Vom Weggang eines einzelnen Arbeitnehmers profitieren die verbliebenen nur unwesentlich, und der Ausscheidende seinerseits wird bei einer Fürsorgestiftung eines neuen Arbeitgebers Anschluss finden, weil er die Anwartschaften der dortigen Destinatäre kaum beeinträchtigt ( BGE 119 Ib 46 E. 4b S. 53 f.; Riemer, a.a.O., S. 6 f.). Haben Veränderungen auf Seiten des Arbeitgebers jedoch grössere Personalabgänge zur Folge, würden berechnete Erwartungen auf künftige Ermessensleistungen enttäuscht, wenn das freie Stiftungsvermögen der nicht ausscheidenden Destinatärsgruppe allein vorbehalten bliebe. Der Grundsatz von Treu und Glauben gebietet in diesem Fall, dass das Personalvorsorgevermögen den Bediensteten folgt, und das Gebot der Rechtsgleichheit verbietet, einzelne Destinatärsgruppen daran zu Lasten anderer profitieren zu lassen. Dem ist mit einer den Verhältnissen angepassten Aufteilung des Stiftungsvermögens Rechnung zu tragen ( BGE 119 Ib 46 E. 4c S. 54; 110 II 436 E. 4 und 5 S. 442 ff.). Dabei wird in Rechtsprechung und Lehre anerkannt, dass nicht nur die zu diesem Zeitpunkt bei der Stifterfirma beschäftigten Arbeitnehmer in den Verteilungsplan einzubeziehen sind, sondern auch jene, die - bei umfassender Betrachtungsweise - aufgrund der gleichen Veränderungen schon früher ihren Arbeitsplatz verloren haben ( BGE 119 Ib 46 E. 4d S. 55, mit Hinweisen).

b) Die Beschwerdekommision BVG hat für das Bundesgericht verbindlich festgestellt, dass sich der Personalbestand der Stifterfirma in der Zeit vom September 1987 bis August 1989 um neun Personen auf zwei Mitarbeiter, nämlich die Gesellschafter A. \_\_\_\_\_ und B. \_\_\_\_\_, reduziert hat. Aktenkundig ist ferner, dass einem der Mitarbeiter aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt worden ist. Die Kontrollstelle der Beschwerdeführerin hat die Ausrichtung einer Stiftungsleistung an diesen Mitarbeiter ausdrücklich mit der Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen und der Aufgabe der Produktionstätigkeit begründet. In der Folge haben Beschwerdeführerin und Stifterfirma ihre Darstellung laufend verändert: Zunächst liessen sie verlauten, nicht die Produktion, sondern die Endmontage sei eingestellt worden. Sodann behaupteten sie, eine Endmontage habe es nie gegeben, vielmehr habe eine von den Kunden verlangte teilweise Neuausrichtung der Tätigkeit mit zusätzlichem Servicedienst dazu geführt, dass ein Teil der Mitarbeiter die Stifterfirma verlassen hätten. Völlig zu Recht hat die Beschwerdekommision davon abgesehen, sich im Detail mit dieser widersprüchlichen Darstellung der Vorgänge bei der Stifterfirma zu befassen. Eine unvollständige Sachverhaltsfeststellung ( Art. 105 Abs. 2 OG ) liegt jedenfalls nicht vor. Entscheidend ist, dass so oder anders eine Neuausrichtung der Stifterfirma erfolgte, welche den Abgang fast der ganzen Belegschaft mit sich brachte, während die Unternehmung nur noch als Ingenieurbüro, bestehend aus den beiden Gesellschaftern, weitergeführt wurde. Derartige Veränderungen dürfen nicht dazu führen, dass einseitig die beiden verbliebenen Gesellschafter Jahre später vom Stiftungsvermögen profitieren, während alle anderen Mitarbeiter leer ausgehen, so wie die Beschwerdeführerin dies mit dem von ihr vorgelegten Verteilungsplan anstrebt.

c) Die Beschwerdeführerin wendet ein, die Stifterfirma habe keine Kündigungen ausgesprochen. Die Beweislast dafür, dass die in den Jahren 1987 bis 1989 ausgetretenen Mitarbeiter die Stifterfirma nicht freiwillig verlassen hätten, liege bei der Aufsichtsbehörde. Auch hätte das freiwillige Ausscheiden mehrerer Mitarbeiter zu betrieblichen (nicht wirtschaftlichen) Schwierigkeiten geführt. Mit ihrer Argumentation scheint die Beschwerdeführerin eine Parallele zum Sachverhalt ziehen zu wollen, wie er BGE 119 Ib 46 zugrunde lag. Dort führte die konzertierte Kündigung eines Teils der Belegschaft zu wirtschaftlichen Schwierigkeiten, welche die Umstrukturierung der Stifterfirma und weitere Entlassungen zur Folge hatte.

Das Bundesgericht entschied, dass es nicht gegen das Rechtsgleichheitsgebot verstieß, wenn bei der notwendig gewordenen Teilliquidation der Personalvorsorgestiftung die freiwillig ausgeschiedenen Mitarbeiter, die durch ihr Verhalten die wirtschaftlichen Schwierigkeiten und die Umstrukturierung verursacht hatten, nicht in den Verteilungsplan einbezogen wurden. Ein derartiger Sachverhalt liegt hier indessen auch nicht ansatzweise vor. Wiewohl die Beschwerdeführerin ihre Sachdarstellung immer wieder zur Verbesserung ihrer Prozessaussichten angepasst hat, blieb es immer dabei, dass es Veränderungen bei der Stifterfirma waren, welche zur Folge hatten, dass der Personalbestand von elf Mitarbeitern auf deren zwei abgebaut und die Unternehmung nur noch als Ingenieurbüro mit den beiden Gesellschaftern weitergeführt wurde. Für den Einbezug in der Verteilungsplan kommt es nicht darauf an, wer die Kündigung ausgesprochen hat. Entscheidend ist nur, dass der Abbau des Personals auf Veränderungen bei der Stifterfirma zurückzuführen ist. Um welche Veränderung es sich dabei handelte, ob die Einstellung der Produktion, die Einstellung der Endmontage oder aber eine Neuausrichtung im Servicebereich, wie zuletzt geltend gemacht, bleibt ohne Belang. In jedem Fall hat die Beschwerdeführerin eine Teilliquidation durchzuführen und in den Verteilplan die ausgeschiedenen Mitarbeiter einzubeziehen. 3.-Die Verwaltungsgerichtsbeschwerde erweist sich damit als unbegründet und ist abzuweisen. Entsprechend diesem Verfahrensausgang hat die Beschwerdeführerin die bundesgerichtlichen Kosten zu tragen ( Art. 156 Abs. 1 OG ).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.