

BVGer A-5358/2016 vom 1. Mai 2017

Bundesverwaltungsgericht, 2017-05-01, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-5358_2016

FR: TAF A-5358/2016 du 1 mai 2017

IT: TAF A-5358/2016 del 1 maggio 2017

Regeste

Aufsichtsmittel

Erwägungen

E. 1.1

Gemäss Art. 31 des Bundesgesetzes vom 17. Juni 2005 über das Bundesverwaltungsgericht (VGG, SR 173.32) beurteilt dieses Beschwerden gegen Verfügungen nach Art. 5 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (VwVG, SR 172.021), sofern - wie vorliegend - keine Ausnahme nach Art. 32 VGG gegeben ist. Als Vorinstanzen gelten die in Art. 33 VGG genannten Behörden.

E. 1.2

Die angefochtene Verfügung ist eine solche im Sinn von Art. 5 VwVG. Die BVS gilt gestützt auf Art. 33 Bst. i VGG als Vorinstanz des Bundesverwaltungsgerichts, nachdem sie als Aufsichtsbehörde im Sinn von Art. 61 des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung (BVG, SR 831.40) verfügt hat und die Anfechtbarkeit ihrer Verfügungen beim Bundesverwaltungsgericht in Art. 74 Abs. 1 BVG vorgesehen ist. Somit ist das Bundesverwaltungsgericht zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig.

E. 1.3

Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem VwVG, soweit das VGG nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG). Die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 6. Oktober 2000 über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG, SR 830.1), insbesondere dessen 2. Abschnitt über das Sozialversicherungsverfahren, sind für den Bereich des BVG mangels eines entsprechenden Verweises nicht anwendbar (Art. 2 ATSG e contrario).

E. 1.4

Die Beschwerde wurde frist- und formgerecht eingereicht (Art. 50 Abs. 1 und Art. 52 Abs. 1 VwVG). Als Adressat der Verfügung ist der Beschwerdeführer durch die angefochtene Verfügung berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung (Art. 48 VwVG). Auf die Beschwerde ist einzutreten.

E. 1.5

Der Beschwerdeführer kann im Rahmen des Beschwerdeverfahrens die Verletzung von Bundesrecht unter Einschluss des Missbrauchs oder der Überschreitung des Ermessens, die unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts sowie die Unangemessenheit des Entscheides beanstanden (Art. 49 VwVG).

E. 2.1.1

Auf den 1. April 2016 wurde Art. 89a ZGB, der unter anderem auf Wohlfahrtsfonds anwendbare Bestimmungen enthält, dahingehend geändert, dass die Verweise in Abs. 6 nur noch für Personalfürsorgestiftungen gelten, die dem Bundesgesetz vom 17. Dezember 1993 über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (FZG, 831.42) unterstehen. Auch wurden die Verweise selbst angepasst. Dafür wurden neu die Abs. 7 und 8 eingefügt, die für Personalfürsorgestiftungen, die nicht dem FZG unterstellt sind (wie Wohlfahrtsfonds), Verweise und Vorschriften enthalten (Änderungen des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 25. September 2015, in: AS 2016 935).

E. 2.1.2

Vorliegend wurde der Beschluss des Stiftungsrats am 5. November 2015 und damit unter der Geltung der vor dem 1. April 2016 in Kraft getretenen Fassung von Art. 89a ZGB gefällt. Der Sozialplan selbst stammt vom 15. Januar 2015, also auch aus der Zeit vor dem Inkrafttreten der genannten Änderungen. Die angefochtene Verfügung wurde dagegen am 14. Juli 2016 und damit nach Inkrafttreten der Änderungen erlassen. Letztlich kann hier offenbleiben, welches Recht in zeitlicher Hinsicht anwendbar ist, unterscheiden sich doch die auf den vorliegenden Fall anwendbaren Bestimmungen nicht entscheidungswesentlich.

E. 2.2.1

Die Aufsichtsbehörde BVG hat darüber zu wachen, dass die Vorsorgeeinrichtungen, die Revisionsstellen für berufliche Vorsorge, die Experten für berufliche Vorsorge sowie die Einrichtungen, die nach ihrem Zweck der beruflichen Vorsorge dienen, die gesetzlichen Vorschriften einhalten und dass das Vorsorgevermögen zweckgemäss verwendet wird (Art. 62 Abs. 1 BVG), indem sie insbesondere die Übereinstimmung der statutarischen und reglementarischen Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtungen und der Einrichtungen, die nach ihrem Zweck der beruflichen Vorsorge dienen, mit den gesetzlichen Vorschriften prüft (Bst. a), von den Vorsorgeeinrichtungen und den Einrichtungen, die nach ihrem Zweck der beruflichen Vorsorge dienen, jährlich Berichterstattung fordert, namentlich über die Geschäftstätigkeit (Bst. b), Einsicht in die Berichte der Kontrollstelle und des Experten für berufliche Vorsorge nimmt (Bst. c), die Massnahmen zur Behebung von Mängeln trifft (Bst. d) und Streitigkeiten betreffend das Recht der versicherten Person auf Information beurteilt (Bst. e). Aufgrund des Verweises in Art. 89a Abs. 7 Ziff. 7 ZGB (entspricht, soweit vorliegend relevant, Art. 89a Abs. 6 Ziff. 12 in der vom 1. Januar 2012 bis 1. April 2016 geltenden Fassung; AS 2011 3393, 3404) gelten die Bestimmungen über die Aufsicht auch für patronale Wohlfahrtsfonds.

E. 2.2.2

Die Aufsichtsbehörde ist gemäss Art. 62 Abs. 1 Bst. d BVG befugt, Massnahmen zur Behebung von Mängeln zu treffen. Hierzu stehen ihr repressive und präventive Aufsichtsmittel zur Verfügung. Mittels des repressiven Handelns soll der rechtmässige Zustand wieder hergestellt werden. Die präventiven Mittel sind darauf ausgelegt, gesetzes- und statutenwidriges Verhalten der Vorsorgeeinrichtung durch eine laufende Kontrolle ihrer Geschäftstätigkeit zu verhindern. Als repressive Aufsichtsmittel kommen nach Art. 62a BVG unter anderem Mahnungen, Auflagen und Aufhebung von Entscheiden der Organe der Vorsorgeeinrichtung in Frage (Marc Hürzeler/JÜRIG BRÜHWILER, Obligatorische berufliche Vorsorge, in: Meyer [Hrsg.], Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, 3. Aufl. 2016, S. 2029 ff., 2089 Rz. 78; zu den

präventiven Aufsichtsmitteln: Christina Ruggli-Wüest, Ein juristisch geprägtes Beispiel aus der Aufsichtspraxis, Präventive Aufsicht heute, in: Schweizer Personalvorsorge [SPV] 2014 Heft 5, S. 37 und 39). Die Aufzählung ist nicht abschliessend. Bei der Ergreifung von Massnahmen hat die Aufsichtsbehörde zu beachten, dass der Vorsorgeeinrichtung ein Ermessen zusteht. Sie hat nur bei Ermessensfehlern (Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens) einzugreifen, während ein sich an den Rahmen des Ermessens haltendes Verhalten ein richtiges Verhalten darstellt, das die Aufsichtsbehörde nicht korrigieren darf (Hürzeler/Brühwiler, a.a.O., S. 2088 f. Rz. 77; HANS MICHAEL RIEMER/GABRIELA RIEMER-KAFKA, Das Recht der beruflichen Vorsorge in der Schweiz, 2. Aufl. 2006, § 2 Rz. 99, S. 63 mit Hinweisen auf die bundesgerichtliche Rechtsprechung).

E. 2.3.1

Art. 335h Abs. 1 OR hält fest, dass der Sozialplan eine Vereinbarung im Fall einer Massenentlassung ist, in welcher der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Massnahmen festlegen, mit denen Kündigungen vermieden, deren Zahl beschränkt sowie deren Folgen gemildert werden. Art. 335i Abs. 1 und 2 OR statuieren zudem eine Pflicht des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin, Verhandlungen mit dem Ziel zu führen, einen Sozialplan abzuschliessen, sofern der Betrieb mindestens 250 Arbeitnehmende beschäftigt und die Absicht hat, innerhalb von 30 Tagen mindestens 30 Arbeitnehmenden aus Gründen zu kündigen, die in keinem Zusammenhang mit ihrer Person stehen. Zeitlich verteilte Kündigungen, die auf dem gleichen betrieblichen Entscheid beruhen, werden zusammengezählt. Die Verhandlung eines solchen Planes stellt damit eine gesetzliche Pflicht der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers dar. Besteht eine solche Pflicht nicht, kann er auch auf freiwilliger Basis erstellt werden (Rémy Wyler/Boris Heinzer, Droit du travail, 3. Aufl. 2014, S. 558 ff.; Eva-Maria Bäni, Sozialplanpflicht und weitere Auswirkungen des Sanierungsrechts auf das Arbeitsrecht, in: Mitteilungen des Instituts für schweizerisches Arbeitsrecht [ArbR] 2013 S. 79 ff., 90 ff.; Jean Christophe Schwaab, Les nouvelles règles sur les plans sociaux obligatoires [art. 335h-k CO], in: Zeitschrift für Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung [ARV] 2013, S. 281 ff., 282 und 286; Martin L. Müller, Sozialplanpflicht [Art. 335h-335k OR], in: ARV 2014, S. 231 ff., 237).

E. 2.3.2

Die Rechtsnatur eines Sozialplans hängt von seinem Inhalt und den Parteien, die ihn abgeschlossen haben, ab. Er kann beispielsweise als Kollektivvertrag abgeschlossen werden oder es kann sich um ein einseitiges Angebot des Arbeitgebers handeln, das die Arbeitnehmenden annehmen oder ablehnen können. Nimmt im letzteren Fall ein Arbeitnehmer das Angebot an, wird der Sozialplan integrierter Bestandteil des Arbeitsvertrags (BGE 133 III 213 E. 4.3; Urteil des BGer 4A_138/2008 vom 30. Mai 2008 E. 2.1 f.; Wyler/Heinzer, a.a.O., S. 564 ff.; Christine Sattiva Spring, Quelle nature juridique pour le plan social?, in: Wyler [Hrsg.], Panorama en droit du travail, 2009, S. 247 ff., 260 [alle noch vor Inkrafttreten von Art. 335h f. OR]; Schwaab, a.a.O., S. 285; Müller, a.a.O., S. 237 ff., insb. 238 f., und Isabelle Wildhaber, Die neue Sozialplanpflicht - für die Praxis ein Buch mit sieben Siegeln, in: Aktuelle juristische Praxis [AJP] 2015, S. 427 ff., S. 428 f.).

E. 2.4

Durch den Einzelarbeitsvertrag verpflichtet sich die Arbeitnehmerin auf bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Leistung von Arbeit im Dienst des Arbeitgebers und dieser zur

Entrichtung eines Lohnes (Art. 319 Abs. 1 OR). Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmenden einen Lohn zu bezahlen (Art. 322 Abs. 1 OR). Art. 324 Abs. 1 OR hält unter anderem fest, dass der Arbeitgeber zur Entrichtung des Lohns verpflichtet ist, wenn die Arbeit infolge Verschuldens des Arbeitgebers nicht geleistet werden kann. Als solches Verschulden des Arbeitgebers gilt insbesondere, dass nicht genügend Arbeit vorhanden ist. Die die Arbeitnehmerin betreffende Schadensminderungspflicht (Art. 324 Abs. 2 OR) ist vorliegend nicht von Bedeutung.

E. 2.5.1

Ein Wohlfahrtsfonds ist eine Stiftung im Bereich der beruflichen Vorsorge, die dadurch charakterisiert ist, dass sie den Destinatären keine reglementarischen Leistungsansprüche einräumt - sie verfügt über kein Vorsorgereglement -, sondern Ermessensleistungen im Einzelfall unter Beachtung der verfassungsmässigen Grundsätze gewährt. Diese Leistungen haben im Rahmen des Stiftungszwecks zu erfolgen. Die Einkünfte und Vermögenswerte eines Wohlfahrtsfonds dürfen ausschliesslich der beruflichen Vorsorge dienen. Das Grundkonzept der beruflichen Vorsorge besteht in der Deckung der Risiken Alter, Tod und Invalidität (vgl. Art. 1 Abs. 1 BVG; der neue Abs. 7 von Art. 89a ZGB [dazu E. 2.1.2] enthält jedoch für die patronalen Wohlfahrtsfonds keinen Verweis mehr auf Art. 1 BVG). Nicht von ungefähr verweist der neue Art. 89a Abs. 7 Ziff. 10 ZGB betreffend die steuerliche Behandlung von Wohlfahrtsfonds auf die Bestimmungen betreffend Einrichtungen der beruflichen Vorsorge. Dort hält Art. 80 Abs. 2 BVG fest, dass solche Vorsorgeeinrichtungen von den direkten Steuern des Bundes, der Kantone und der Gemeinden sowie von den Erbschafts- und Schenkungssteuern der Kantone und Gemeinden befreit sind, soweit ihre Einkünfte und Vermögenswerte ausschliesslich der beruflichen Vorsorge dienen. Traditionell werden auch Leistungen in Notlagen bei Krankheit, Unfall und Arbeitslosigkeit steuerlich anerkannt. Ein Rückfluss von Mitteln des Wohlfahrtsfonds an den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin ist auch statutarisch ausgeschlossen (Hermann Walser, Weitergehende berufliche Vorsorge, in: Meyer [Hrsg.], a.a.O., S. 2169 ff, S. 2201 Rz. 114 f.; Ders., Ein vorsorgerechtlicher Spezialfall: der patronale Wohlfahrtsfonds, in: Riemer-Kafka/Rumo-Jungo [Hrsg.], Soziale Sicherheit - Soziale Unsicherheit, 2010, S. 967 ff., 968 f.; Yolanda Müller/Anne-Florence Bock, Die Revision von Art. 89a ZGB aus der Sicht des Praktikers, in: Schweizerische Zeitschrift für Sozialversicherung und berufliche Vorsorge [SZS] 2016 S. 146 ff., 151 f.; Hans-Ulrich Stauffer, Berufliche Vorsorge, 2. Aufl. 2012, Rz. 1994; Hans Peter Conrad, Steuerliche Behandlung der beruflichen Vorsorge, in: Helbling [Hrsg.], Personalvorsorge und BVG, 8. Aufl. 2006, S. 303 ff., 319 f.; Franziska Bur Bürgin, Wohlfahrtsfonds, Vorsorgeeinrichtungen im luftleeren Raum?, in: Stauffer [Hrsg.], Berufliche Vorsorge im Wandel der Zeit, 2009, S. 55 ff., 56 f.).

E. 2.5.2

Patronale Wohlfahrtsfonds helfen auch bei der Abfederung von Sozialplänen bei betrieblichen Entlassungen. Sie wirken nicht nur zugunsten der Arbeitnehmenden, sondern führen auch zu einer Entlastung der Sozialwerke und dienen damit der Allgemeinheit (Müller/Bock, a.a.O., S. 154 f.). So wird im Bericht der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrates vom 26. Mai 2014 (Parlamentarische Initiative Stärkung der Wohlfahrtsfonds mit Ermessensleistungen, in: BBl 2014 6143, S. 6146) festgehalten, Wohlfahrtsfonds kämen nicht nur in schwierigen Einzelsituationen zum Tragen (z.B. Unfall, Tod usw.), sondern auch bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Unternehmens

zur Entlastung des Personals (Sozialplan, frühzeitige Pensionierung usw.). Auch in der parlamentarischen Diskussion (Geschäftsnummer 11.457) war immer wieder davon die Rede, Wohlfahrtsfonds könnten Härten bei Umstrukturierungen auffangen.

E. 2.6.1

Die Eidgenössische Beschwerdekommision der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (nachfolgend: Beschwerdekommision) kam mit Entscheid vom 4. April 1997 i.S. X und Konsorten gegen Aufsichtsbehörde BVG des Kantons Y zum Schluss, ein Wohlfahrtsfonds habe Kosten eines Sozialplans nicht übernehmen dürfen, weil kein Beschluss des Stiftungsrats vorgelegen habe, sondern die Kostenübernahme nur von der Arbeitgeberin im Sozialplan so vorgesehen gewesen sei (der Entscheid ist wiedergegeben in: Sozialversicherungsrecht [SVR] - Rechtsprechung 11/1998, BVG Nr. 19). Ausserdem habe es sich um eine nachträgliche Finanzierung des Sozialplans gehandelt. Der Abzug, der im konkreten Fall im Zuge der Liquidation des Wohlfahrtsfonds für die Finanzierung des Sozialplans bei den Destinatären gemacht worden sei, sei nicht diesen weitergegeben worden, sondern an die Arbeitgeberin zurückgefallen. Ein solcher Rückfall sei aber in den Statuten nicht vorgesehen (das Bundesgericht hatte dazu eine differenzierte Betrachtungsweise; s. weiter unten im Abschnitt). Bei der Verteilung der Gelder aus dem Wohlfahrtsfonds könne die Tatsache, dass Arbeitnehmer aus einem Sozialplan des Arbeitgebers bereits Gelder erhalten hätten, eine Rolle spielen (E. 7b-d des erwähnten Entscheids). Dieser Entscheid wurde mit Urteil des Bundesgerichts vom 27. August 1998 aufgehoben, soweit das Bundesgericht auf die dagegen erhobene Beschwerde eintrat (das Urteil ist wiedergegeben in: SZS 1999, S. 318 ff.). Das Bundesgericht hielt dabei fest, es dürfe nicht zu einem Rückfluss von Stiftungsmitteln an das Arbeitgeberunternehmen kommen. Seien Leistungen im Zusammenhang mit der Stiftungsliquidation durch Auszahlungen aus dem Sozialplan bevorschusst worden, stelle deren Rückerstattung an das Arbeitgeberunternehmen jedoch nicht einen unzulässigen Rückfluss von Stiftungsmitteln an das Stifterunternehmen dar. Indem die Vorinstanz, also die Beschwerdekommision, zum vornherein ausschliesse, dass die Arbeitgeberin im Rahmen der Stiftungsliquidation berücksichtigt werde, das heisse, ihr die - allenfalls - bevorschussten Leistungen erstattet werden dürften, präjudiziere sie das Verfahren in einer ihren eigenen Anordnungen widersprechenden Weise (E. 3b des bundesgerichtlichen Urteils). Im Übrigen trat das Bundesgericht auf die Beschwerde nicht ein, weil es sich beim Rückweisungsentscheid der Beschwerdekommision um eine Zwischenverfügung handle, die nur mit (damals noch) Verwaltungsgerichtsbeschwerde anfechtbar sei, wenn sie einen nicht wiedergutzumachenden Nachteil bewirken könnten, was nicht der Fall sei (E. 2b des bundesgerichtlichen Urteils). Es setzte sich also nicht mit den übrigen Ausführungen der Beschwerdekommision auseinander.

E. 2.6.2

Aus dem Entscheid der Beschwerdekommision (ergänzt um das Urteil des Bundesgerichts) ergibt sich, dass es einem Wohlfahrtsfonds nicht grundsätzlich untersagt ist, sich finanziell an einem Sozialplan der Arbeitgeberin zu beteiligen. Allerdings sind dabei einige Voraussetzungen zu erfüllen. So hat die Beteiligung auf einem Beschluss des Stiftungsrats zu beruhen, die Massnahme muss durch die Statuten des Fonds abgedeckt sein und die Mittel dürfen nicht an die Arbeitgeberin zurückfliessen. Der Entscheid der Beschwerdekommision hält auch fest, es sei nicht geprüft worden, ob mit der Auszahlung von Mitteln aus dem Sozialplan an die betroffenen Arbeitnehmer lediglich

Entschädigungen aus Arbeitsvertrag beglichen worden seien oder ob damit auch Nachteile ausgeglichen worden seien, welche vom Stiftungszweck des Wohlfahrtsfonds abgedeckt würden. Zweifellos handle es sich dabei aber um eine wesentliche Frage, denn die Wohlfahrtsstiftung dürfe mit ihren Mitteln nicht Verpflichtungen der Arbeitgeberin aus Arbeitsvertrag begleichen (vgl. dazu auch Yolanda Müller, Patronale Wohlfahrtsfonds, Ihre Rolle, ihre Leistungen, in: SPV 2015 Heft 5 S. 74 ff., 76, wo sie festhält, Leistungen aus dem Sozialplan, die ein Wohlfahrtsfonds mitfinanziere, müssten von seinem Stiftungszweck gedeckt und dürften nicht arbeitsvertraglich geschuldet sein; so auch: Andreas Gnädinger, Sozialplan und Berufliche Vorsorge, in: Expert Focus 2016 S. 168 ff. 169 f.; Bur Bürgin, a.a.O., S. 74).

E. 3.1.1

Im vorliegenden Verfahren berufen sich sowohl der Beschwerdeführer als auch die Vorinstanz auf den oben genannten Entscheid der Beschwerdekommision (E. 2.6.1). Die Vorinstanz hebt den Umstand hervor, dass der Sozialplan im damaligen Verfahren nicht vom Wohlfahrtsfonds habe finanziert werden dürfen. Der Beschwerdeführer macht demgegenüber Differenzen zum vorliegenden Verfahren geltend und weist darauf hin, dass die Beschwerdekommision die Übernahme von Kosten eines Sozialplans nicht grundsätzlich als unzulässig bezeichnet habe.

E. 3.1.2

Der vorliegende Fall unterscheidet sich teilweise von jenem, den die Beschwerdekommision zu beurteilen hatte. Allerdings hat die Beschwerdekommision nicht endgültig entschieden, sondern die Sache zurückgewiesen. Soweit der Beschwerdeführer den Umstand, dass im damaligen Fall Gelder an den Arbeitgeber zurückgeflossen seien, als solchen Unterschied bezeichnet, ist darauf hinzuweisen, dass das Bundesgericht den Entscheid der Beschwerdekommision in diesem Punkt aufgehoben hat (E. 2.6.1). Unabhängig von der konkreten Fallkonstellation hat aber die Vorinstanz gestützt auf diesen Entscheid zu Recht festgehalten, ein Wohlfahrtsfonds dürfe nicht mit seinen Mitteln Verpflichtungen des Arbeitgebers begleichen, wobei hinzuzufügen ist, dass dies im vorliegenden Fall dann gilt, wenn diese Verpflichtungen nicht vorsorgerechtlicher Natur sind (E. 3.6.2 und unten E. 3.2.1). Der Verteilplan ist im vorliegenden Verfahren - im Gegensatz zu jenem vor der Beschwerdekommision - nicht Gegenstand und liegt dem Bundesverwaltungsgericht auch nicht vor, auch wenn der Beschwerdeführer sich kurz dazu äussert (vgl. Sachverhalt Bst. H).

E. 3.1.3

Vergleichbar ist der Entscheid der Beschwerdekommision (das daran anknüpfende Urteil des Bundesgerichts befasste sich nicht mit dieser Frage) insofern, als sich auch vorliegend die Frage als wesentlich erweist, ob es sich bei der Massnahme, die der Beschwerdeführer unterstützen möchte, um eine arbeitsrechtliche Massnahme handelt und das Arbeitgeberunternehmen Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag begleicht, oder ob die Massnahme vorsorgerechtlicher Natur ist.

E. 3.2

Im Folgenden werden zunächst die hier wesentlichen Bestimmungen aus der Stiftungsurkunde des Beschwerdeführers dargestellt.

E. 3.2.1

Art. 2.1 der (vorliegend einschlägigen) Stiftungsurkunde vom 9. November 1999 lautet: «Die Stiftung bezweckt die Ausrichtung von Vorsorgeleistungen an die Arbeitnehmer der A. _____ AG [...] sowie für deren Hinterbliebene gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod sowie in der Unterstützung des Vorsorgenehmers oder seiner Hinterlassenen in Notlagen wie bei Krankheit, Unfall, Invalidität, Arbeitslosigkeit.» In Art. 3.3 steht: «Aus dem Stiftungsvermögen dürfen ausser zu Vorsorgezwecken im Sinne des Artikels 2 keine Leistungen entrichtet werden, zu denen die Firma rechtlich verpflichtet ist oder die sie als Entgelt für geleistete Dienste üblicherweise entrichtet (z.B. Teuerungs-, Familien- und Kinderzulagen, Gratifikationen etc.).»

E. 3.2.2

In Übereinstimmung mit dem oben allgemein zum Wohlfahrtsfonds Ausgeführten (E. 2.5.1 und 2.6.1 f.) hält die Stiftungsurkunde des Beschwerdeführers in Art. 3.3 fest, dass dieser grundsätzlich keine Leistungen erbringen darf, zu denen die Firma (gemeint ist das Arbeitgeberunternehmen) rechtlich verpflichtet ist. Ausserdem darf er nur zu den (erweiterten) Vorsorgezwecken Leistungen erbringen. Weiter sieht die Urkunde implizit vor, dass ausschliesslich zu Vorsorgezwecken Leistungen auch dann erbracht werden dürfen, wenn das Arbeitgeberunternehmen zu deren Erbringung rechtlich verpflichtet ist.

E. 3.2.3

Im vorliegenden Verfahren sind damit die Fragen zentral, ob es sich bei der Massnahme der Verlängerung der Kündigungsfrist bzw. der Lohnfortzahlung während dieser Zeit um eine solche handelt, zu der der Arbeitgeber rechtlich verpflichtet ist, und ob es sich um eine arbeitsrechtliche oder eine vorsorgerechtliche Massnahme handelt. Handelt es sich um Massnahmen vorsorgerechtlicher Natur, steht einer Übernahme der Kosten grundsätzlich nichts entgegen. Ist die Massnahme arbeitsrechtlicher Natur, ist einerseits zu prüfen, ob das Arbeitgeberunternehmen zu ihrer Erbringung rechtlich verpflichtet ist, und andererseits, ob der Zweck der Massnahme von der Stiftungsurkunde gedeckt ist. Nur wenn die erste Frage verneint und die zweite bejaht wird, darf der Beschwerdeführer die Kosten übernehmen.

E. 3.3.1

Vorab ist festzuhalten, dass es sich bei der Massnahme der Verlängerung der Kündigungsfrist - wie der Beschwerdeführer zu Recht festhält - nicht um eine solche gestützt auf Art. 336c OR handelt, weshalb auf diesen Artikel nicht einzugehen ist.

E. 3.3.2

Aus den Unterlagen ergibt sich, dass das Arbeitgeberunternehmen vermutlich mehr als 250 Arbeitnehmende beschäftigte und es vorhatte, mehr als 30 Personen zu entlassen (vgl. den Bericht zur Teilliquidation [Beschwerdebeilage 5] S. 3 sowie Beschwerdeschrift S. 7). Somit bestand eine Pflicht, Verhandlungen betreffend einen Sozialplan zu führen (E. 2.3.1). Selbst wenn weniger Arbeitnehmende beschäftigt worden sein sollten, ist letztlich entscheidend, dass vorliegend ein Sozialplan verhandelt wurde. Auch Art. 406 des Gesamtarbeitsvertrags für die grafische Industrie, auf den sich der Sozialplan stützt, sieht zudem die Pflicht, einen Sozialplan zu erstellen, vor. Damit ist das Arbeitgeberunternehmen auf die eine oder andere Art (E. 2.3.2) verpflichtet, sich an den Sozialplan zu halten. Dabei ist nur entscheidend, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung grundsätzlich anzubieten und der Arbeitgeber den Lohn zu entrichten hat (vgl. Art. 319 Abs. 1 OR). Ob die Grundlage dafür auf einem individuell abgeschlossenen Vertrag beruht oder auf einem verhandelten Sozialplan, welcher selbst nicht integrierender Bestandteil des bestehenden

Arbeitsvertrages wird, spielt keine Rolle. Wie der Beschwerdeführer zu Recht festhält, ist vorliegend der Charakter des Sozialplans als solcher nicht massgebend. Allerdings ist nicht allein auf den Zweck der Leistung abzustellen, sondern auf die Charakterisierung der Massnahme. Die Massnahme der Verlängerung der Kündigungsfrist ist so ausgestaltet, dass die Arbeitnehmenden eine Zeit lang weiterbeschäftigt und noch nicht entlassen werden. Für diese Weiterbeschäftigung schuldet das Arbeitgeberunternehmen von Gesetzes wegen einen Lohn, der auch dann zu bezahlen ist, wenn nicht genügend Arbeit vorhanden ist, um alle Arbeitnehmenden zu beschäftigen (E. 2.4). Es handelt sich beispielsweise nicht um Überbrückungszahlungen zwischen der Kündigung und einer neuen Anstellung, die möglicherweise anders zu beurteilen wäre. Zwar wäre das Arbeitgeberunternehmen wohl nicht verpflichtet gewesen, den Arbeitnehmenden eine Weiterbeschäftigung bzw. die Verlängerung der Kündigungsfrist anzubieten. Da die Arbeitnehmenden aber weiterbeschäftigt werden bzw. ihnen nicht gekündigt wird, ist ihnen auch ein Lohn zu bezahlen. Diese Verpflichtung besteht unabhängig davon, unter welcher Ziffer des Sozialplans diese Massnahme aufgeführt ist. Der Umstand, dass die Massnahme in einem Sozialplan aufgeführt ist, führt auch nicht dazu, dass sie ihren arbeitsrechtlichen Charakter mit allen Rechten und Pflichten verlieren würde. Die Massnahme ist somit nicht vorsorgerechtlicher Natur.

E. 3.3.3

Aus dem Gesagten ergibt sich einerseits, dass das Arbeitgeberunternehmen zur Zahlung des Lohns rechtlich verpflichtet ist, und andererseits, dass es sich auch bei dieser Lohnzahlung um eine arbeitsrechtliche Verpflichtung handelt. Diese Lohnzahlung darf damit nicht durch den Beschwerdeführer übernommen werden (E. 3.2.2).

E. 3.4

An diesem Ergebnis ändern auch die folgenden Überlegungen zu weiteren Ausführungen des Beschwerdeführers nichts:

E. 3.4.1

Der Beschwerdeführer bringt vor, die Massnahme der Verlängerung der Kündigungsfrist falle unter Ziff. 5 des Sozialplanes, in dem - gemäss Vorinstanz - Leistungen mit Vorsorgecharakter aufgezählt seien. Werde trotz des Wortes «namentlich» von einer abschliessenden Aufzählung in Ziff. 5 ausgegangen, sei die Verlängerung der Kündigungsfrist unter die Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung zu subsumieren, denn durch die Verlängerung der Kündigungsfristen hätten die Mitarbeitenden mehr Zeit, um einem drohenden Nachteil zuvorzukommen. Wie erwähnt (E. 3.3.2) spielt es für die Charakterisierung der Massnahme keine Rolle, an welcher Stelle im Sozialplan sie aufgeführt ist bzw. wo sie einzuordnen wäre. Dem Beschwerdeführer ist zwar Recht zu geben, dass den Mitarbeitenden mittels Verlängerung der Kündigungsfrist mehr Zeit gegeben wird, um drohende Nachteile insbesondere in Form von Arbeitslosigkeit abzuwenden. Das ändert aber nichts daran, dass die Mitarbeitenden während dieser Zeit, sofern die Arbeit vorhanden ist, Arbeit zu leisten und dafür Lohn zu erhalten haben. Zwischen dem Arbeitgeberunternehmen und den Arbeitnehmenden besteht ein Arbeitsvertrag (vgl. E. 2.4).

E. 3.4.2

Sowohl die Stiftungsurkunde des Beschwerdeführers als auch der Sozialplan halten fest, menschliche und wirtschaftliche Härten sollten vermieden oder gemildert werden. Dieser

Zweck ist jedoch dermassen weit gefasst, dass der Beschwerdeführer aus dem Umstand, dass die Zweckbestimmungen gleichgelagert sind, nichts ableiten kann. Auch Massnahmen, die nichts mit beruflicher Vorsorge zu tun haben, können diesen Zwecken dienen.

E. 3.4.3

Dass Wohlfahrtsfonds unter Umständen der Finanzierung von Sozialplänen dienen können (E. 2.5.2), ändert nichts daran, dass eine entsprechende Beteiligung weder den rechtlichen Bestimmungen noch den Statuten eines solchen Fonds widersprechen darf. Bei der Lohnfortzahlung handelt es sich um eine arbeitsrechtliche Verpflichtung des Arbeitgeberunternehmens, die der Beschwerdeführer nicht übernehmen darf (E. 3.3.2 f.).

E. 3.4.4

Der Beschwerdeführer macht geltend, seine steuerliche Situation (nämlich die Steuerbefreiung) spiele keine Rolle. Dem ist jedoch entgegenzuhalten, dass er nur für den Vorsorgebereich steuerbefreit sein kann. Insofern spielt die Steuerbefreiung durchaus eine Rolle bei der Beantwortung der Frage, welche Leistungen ein Wohlfahrtsfonds erbringen darf (dazu auch: E. 2.5.1). Auch die Steuerbefreiung des Beschwerdeführers weist demnach darauf hin, dass er nur Leistungen im Bereich der beruflichen Vorsorge erbringen und eben keine arbeitsrechtlichen Verpflichtungen des Arbeitgeberunternehmens übernehmen darf.

E. 3.4.5

Der Beschwerdeführer fügt - gestützt auf Müller/Bock, a.a.O., S. 154 - Beispiele von Unterstützungsleistungen an, die Wohlfahrtsfonds erbringen können. Der vorliegende Fall unterscheidet sich von diesen aber schon dadurch, dass es sich dort um Beiträge handelt, zu denen der Arbeitgeber - jedenfalls aus dem Arbeitsverhältnis selbst - nicht verpflichtet ist, wie Beiträge an Kosten für behindertengerechte bauliche Massnahmen, an Heimkosten, für Operationen etc. Der Beschwerdeführer hält weiter fest, die Vorinstanz habe implizit anerkannt, dass beispielsweise eine finanzielle Unterstützung bei einem Umzug mit der Stiftungsurkunde des Beschwerdeführers vereinbar sei. Aus welchem Grund dies bei der Massnahme der Verlängerung der Kündigungsfrist verneint werde, sei nicht nachvollziehbar. Abgesehen davon, dass die finanzielle Unterstützung bei einem Umzug vorliegend nicht zu beurteilen ist, unterscheidet sich dieser Fall vom vorliegenden ebenfalls dadurch, dass das Arbeitgeberunternehmen arbeitsrechtlich nicht verpflichtet ist, einen Beitrag an die Umzugskosten zu leisten. Hingegen ist es zu Lohnzahlungen während des Bestehens des Arbeitsvertrages - von hier nicht relevanten Ausnahmen abgesehen - verpflichtet, auch wenn es nicht genügend Arbeit für alle Arbeitnehmenden gibt (E. 2.4).

E. 3.4.6

Dass das Alterskapital der betroffenen Personen bei der Massnahme der Verlängerung der Kündigungsfrist weiter geäufnet wird, ist die Folge der Weiterbeschäftigung, wie dies auch Folge eines gewöhnlichen Arbeitsverhältnisses ist, sofern die Voraussetzungen für die Unterstellung unter die berufliche Vorsorge erfüllt sind. Zweifellos ist dies für die Arbeitnehmenden ein positiver Effekt, führt aber nicht dazu, dass die Massnahme als vorsorgerechtliche Massnahme zu qualifizieren ist.

E. 3.4.7

Es kann offenbleiben, ob die Übernahme von Leistungen eines Sozialplans durch einen Wohlfahrtsfonds im Sozialplan selbst ausgeschlossen werden könnte. Die Beantwortung dieser Frage ist für das vorliegende Verfahren nicht relevant.

E. 3.4.8

Festgehalten werden kann, dass vorliegend nur die Massnahme der Verlängerung der Kündigungsfrist zu beurteilen ist. Der Beschwerdeführer führt aus, das Arbeitgeberunternehmen habe z.B. jedem Arbeitnehmer einen Arbeitsplatz mit Computer zur Verfügung gestellt. Ob hier Zuschüsse möglich wären, ist vorliegend nicht zu prüfen.

E. 3.4.9

Der Beschwerdeführer macht geltend, die Vorinstanz dürfe nicht ins Ermessen des Stiftungsrats eingreifen (vgl. auch E. 2.2.2). Der vorliegend zu beurteilende Beschluss des Stiftungsrats steht jedoch mit der gesetzlichen und statutarischen Regeln nicht im Einklang. Es steht damit nicht im Ermessen des Stiftungsrats, die Massnahme der Verlängerung der Kündigungsfrist zu finanzieren.

E. 3.4.10

Damit bleibt es dabei, dass der Beschwerdeführer die Kosten für die Massnahme der Verlängerung der Kündigungsfrist nicht übernehmen darf.

E. 3.5

Es bleibt noch auf die Beweisofferte einer Zeugenbefragung von F._____, dem ehemalige Geschäftsführer der A._____ AG, einzugehen.

E. 3.5.1

Rechtsprechungsgemäss kann das Beweisverfahren geschlossen werden, wenn die noch im Raum stehenden Beweisanträge eine nicht erhebliche Tatsache betreffen oder offensichtlich untauglich sind, etwa weil ihnen die Beweiseignung abgeht oder umgekehrt die betreffende Tatsache aus den Akten bereits genügend ersichtlich ist, oder wenn das Gericht seine Überzeugung bereits gebildet hat und annehmen kann, dass seine Überzeugung durch weitere Beweiserhebungen nicht geändert würde (sog. antizipierte Beweiswürdigung; Urteil des BGer 8C_417/2011 vom 2. September 2012 E. 5.4.1; Urteile des BVerger A-4092/2016 vom 17. März 2017 E. 2.2, A-5523/2015 vom 31. August 2016 E. 2.3, A-253/2015 vom 14. September 2015 E. 3).

E. 3.5.2

Eine Zeugeneinvernahme kann nur der Klärung von Sachverhaltsfragen, nicht aber von Rechtsfragen dienen. Der rechtswesentliche Sachverhalt ist für das Bundesverwaltungsgericht liquide. Daran, dass - zumindest soweit entscheidewesentlich - das Arbeitgeberunternehmen den in den Akten liegenden Sozialplan so umgesetzt hat, wie dies in der Beschwerdeschrift ausgeführt wird, bestehen für das Bundesverwaltungsgericht keine Zweifel. Es kann daher in antizipierter Beweiswürdigung auf die angebotene Zeugenbefragung von F._____ verzichtet werden.

E. 4

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen.

E. 4.1

Bei diesem Ausgang des Verfahrens sind dem unterliegenden Beschwerdeführer die Verfahrenskosten, welche auf Fr. 8'000.-- festzusetzen sind, aufzuerlegen (Art. 63 Abs. 1 VwVG; vgl. BGE 126 V 143 E. 4 e contrario). Der einbezahlte Kostenvorschuss in gleicher Höhe wird zur Bezahlung der Verfahrenskosten verwendet.

E. 4.2

Eine Parteientschädigung ist nicht zuzusprechen (Art. 64 Abs. 1 VwVG und Art. 7 Abs. 3 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]).

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