

Grundsatz der Gleichbehandlung

Freiwilliger Zuschuss des Arbeitgebers

Worum geht's?

Muss eine Pensionskasse bei einem freiwilligen Zuschuss zwischen freiwilligen und unfreiwilligen Austritten unterscheiden?
BGE 139 V 21

Sachverhalt

Die Pensionskasse stellte per 1. Januar 2007 vom Leistungsprimat auf das Beitragsprimat um. Um sicherzustellen, dass die Versicherten die gleich hohe Alterspension mit Alter 60 erreichen wie gemäss altem Statut, erhielten die Aktivversicherten einen nach Punktzahl abgestuften, vom Arbeitgeber finanzierten Zuschuss. Die Punktzahl errechnete sich dabei nach Alter und Dauer der Zugehörigkeit zur Pensionskasse.

Bei einem Austritt bis Ende 2011 reduzierte sich dieser Zuschuss gemäss einer im Reglement festgehaltenen Tabelle. Diese sieht eine linear abnehmende Reduktion des Zuschusses vor, beginnend am 31. Dezember 2007 (Reduktion um 100 Prozent) und endend am 31. Dezember 2011 (Reduktion um 20 Prozent). Erfolgt der Austritt ab dem 1. Januar 2012, wird die Austrittsleistung nicht mehr reduziert. Der zurückbehaltene Teil des Zuschusses wird dem Beitragsreservekonto des Arbeitgebers gutgeschrieben.

K wurde auf Ende November 2009 entlassen. In der Folge reduzierte die Pensionskasse seine Austrittsleistung um 60 Prozent des gewährten Zuschusses. Dagegen wehrte sich K vor Sozialversicherungsgericht. Er stellte sich auf den Standpunkt, das Reglement hätte für die Kürzung des Zuschusses zu unterscheiden, ob jemand freiwillig austritt oder vom Arbeitgeber entlassen wird. Nachdem K vor Sozialversicherungsgericht recht erhielt, gelangt die Pensionskasse ans Bundesgericht.

Entscheid

Das Bundesgericht prüft, ob die Pensionskasse gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstösst, indem sie nicht zwischen freiwilligen und unfreiwilligen Austritten unterscheidet.

Gemäss Art. 1f BVV 2 ist der Grundsatz der Gleichbehandlung eingehalten, wenn für alle Versicherten eines Kollektivs die gleichen reglementarischen Bedingungen im Vorsorgeplan gelten. Für eine abweichende Haltung sieht das Bundesgericht keinen Grund.

Aus den – unabhängig von einer Teil- oder Gesamtliquidation – für die Verteilung von freien Stiftungsmitteln herrschenden Rechtsgrundsätzen, die erfordern, dass die unfreiwillig aus der Vorsorgeeinrichtung ausscheidenden Versicherten nicht gleich behandelt werden wie die freiwillig Ausgeschiedenen, ergebe sich nichts zugunsten des K, weil im fraglichen Zeitpunkt keine freien Mittel vorhanden waren.

Sodann handle es sich auch beim fraglichen Zuschuss nicht um freie Mittel, sondern um eine freiwillige Arbeitgeberleistung, die einerseits einem im Voraus bezeichneten Versichertenkreis zuflüsse und andererseits der Erfüllung eines vorbestimmten Vorsorgeziels diene. Wohl sei die Einlage nicht direkt vom Arbeitgeber individuell übertragen worden. Indes habe sie – anders als freie Mittel – nicht die Vorsorgeverbesserung aller Vorsorgenehmer zum Inhalt. Damit gehe es um die Verteilung gebundener und nicht freier Mittel.

Überdies nenne das Reglement die Kriterien und Modalitäten der Reduktion des Zuschusses ausdrücklich und präzise – auf eine Unterscheidung nach Austrittsgrund werde hierbei verzichtet. Die Schlechterstellung gegenüber den verbleibenden Aktivversicherten sei im Arbeitsverhältnis begründet und daher objektiv motiviert. Nachdem der Zuschuss darauf ausgerichtet sei, bei einer allfälligen Pensionierung in der Pensionskasse die

Alterspension mit Alter 60, wie sie vor dem 1. Januar 2007 im Leistungsprimat versichert war, zu garantieren, und vor allem diejenigen Versicherten ungeschmälert in den Genuss des Zuschusses kommen sollen, die von der neuen Lösung langfristig betroffen sind, sei auch die zeitliche Limitierung des Rückbehalts sachgerecht.

Zusammengefasst hat K unter dem Titel des Gleichbehandlungsgebots keinen Anspruch auf die ungekürzte Austrittsleistung.

Zuletzt stellt das Bundesgericht fest, dass der zurückbehaltene Teil des Zuschusses dem Beitragsreservekonto des Arbeitgebers gutgeschrieben werden darf, da er aus eigenen Mitteln des Arbeitgebers stammt.

Laurence Uttinger

Rechtsanwältin bei
Niederer Kraft & Frey, Zürich