

EmploymentNews Nr.

34

Ein Wechsel der Vorsorgeeinrichtung will überlegt sein. Der kürzlich bekannt gegebene Entscheid von AXA, dass der Versicherer aus dem Geschäft mit BVG-Vollversicherungen aussteigt, gibt Anlass, ausgewählte Aspekte im Zusammenhang mit einem möglichen Wechsel der Vorsorgeeinrichtung zu beleuchten. Insbesondere ist zu beachten, dass der Arbeitgeber nicht frei über einen Wechsel der Vorsorgeeinrichtung entscheiden kann.

walderwys **rechtsanwälte**



von Ueli Sommer
Dr. iur., LL.M., Rechtsanwalt
Partner
Telefon +41 58 658 55 16
ueli.sommer@walderwyss.com



Daniel Staffelbach
Rechtsanwalt
Partner
Telefon +41 58 658 56 50
daniel.staffelbach@walderwyss.com



und Christoph Stutz
Mlaw, Rechtsanwalt
Telefon +41 58 658 56 57
christoph.stutz@walderwyss.com

Wechsel der Vorsorgeeinrichtung

Der Entscheid eines der grossen Player auf dem Markt der beruflichen Vorsorge, aus dem Geschäft mit BVG-Vollversicherungen auszusteigen, rückt eine in der Praxis wenig beachtete Frage in den Vordergrund: Was muss ein Arbeitgeber beim Wechsel einer Vorsorgeeinrichtung beachten?

AXA verabschiedet sich von den Vollversicherungen

Am Dienstag, 10. April 2018, hat AXA bekanntgegeben, dass der Versicherer künftig auf teilautonome Modelle in der beruflichen Vorsorge setzt und die Vollversicherung nicht mehr anbietet. Bestehende Vollversicherungstiftungen werden per Anfang 2019 in teilautonome Stiftungen umgewandelt. AXA begründet ihren Entscheid damit, dass Vollversicherungen den regulatorischen Vorschriften der FINMA für Lebensversicherer unterstehen und damit einem ungleich engeren Anlage-Spielraum als teilautonome Stiftungen ausgesetzt sind. Teilautonome Stiftungen können aufgrund der weniger einschränkenden Vorgaben mit dem vorhandenen Vorsorgekapital bessere Ertragschancen wahrnehmen. Gemäss der Medienmitteilung von AXA sollen Kunden der teilautonomen Stiftungen tiefere Risikoprämien zahlen als heute unter dem Regime der Vollversicherung. Für die bestehenden Kunden will AXA den Wechsel von der Vollversicherung zu teilautonomen Sammelstiftungen begleiten und die teilautonomen Stiftungen mit zusätzlichen Reserven ausstatten, so dass diese mit einem Deckungsgrad von rund 111% starten werden. Ob überhaupt und inwieweit AXA dabei einseitig die Umwandlung der Vorsorgelösung gegenüber ihren Kunden durchsetzen kann, hängt von der Ausgestaltung des Anschlussvertrages ab.

Im Gegensatz zu Vollversicherungstiftungen tragen teilautonome Stiftungen das Anlagerisiko selber. Damit gehen zwar, wie AXA in ihrer Medienmitteilung hervorhebt, grössere Ertragschancen einher – aber auch grössere Anlagerisiken. Während auch in einer teilautonomen Vorsorgeeinrichtung die Risiken Tod und Invalidität rückgedeckt werden, trägt eine teilautonome Vorsorgeeinrichtung das Langleberisiko und das Anlagerisiko selbst.

Das selbst Tragen des Anlagerisikos bedeutet unter anderem, dass, falls das Vorsorgewerk in Unterdeckung gerät, Sanierungsmassnahmen, zum Beispiel Zusatzbeiträge von Arbeitgebern und Mitarbeitenden, erforderlich werden könnten. Insbesondere für kleinere Arbeitgeber mit einem kleinen Personalbestand könnte dieses Risiko mitunter unangenehme Auswirkungen haben. Trotz des Kapitalpuffers, mit dem die teilautonomen Stiftungen von der AXA ausgestattet werden sollen, dürften wohl nicht alle Kunden über diesen aufgedrängten Wechsel begeistert sein.

Mitbestimmung der Arbeitnehmer beim Wechsel der Vorsorgeeinrichtung

Will ein Arbeitgeber seinen Vorsorgeträger wechseln, bspw. weil er mit der angebotenen Deckung nicht (mehr) zufrieden ist, sind einige Punkte zu berücksichtigen. Allem voran sind die Kündigungs- bzw.

Auflösungsbestimmungen des geltenden Anschlussvertrags zu beachten, insbesondere Laufzeit und Kündigungsfristen.

Für die Auflösung eines bestehenden Anschlussvertrags und den Wiederschluss an eine neue Vorsorgeeinrichtung ist die Zustimmung des Personals erforderlich. Falls eine Arbeitnehmervertretung besteht, muss diese dem Wechsel zustimmen. In Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung steht das Mitwirkungsrecht allen Mitarbeitenden gemeinsam zu. Das Einverständnis der Arbeitnehmervertretung oder der Mitarbeitenden ist für den Wechsel der Vorsorgeeinrichtung wesentliche Voraussetzung. Die übernehmende Vorsorgeeinrichtung ist verpflichtet zu prüfen, ob zwischen dem Arbeitgeber und seinem Personal tatsächlich eine Übereinkunft besteht.

Die Mitbestimmung beim Wechsel der Vorsorgeeinrichtung setzt voraus, dass die Arbeitnehmervertretung oder die Arbeitnehmer über die Auswirkungen des geplanten Wechsels informiert werden. Der Arbeitgeber hat alle nützlichen Informationen einzuholen und den Mitarbeitenden oder der Arbeitnehmervertretung zur Verfügung zu stellen. Für die Auswertung der Informationen und die Meinungsbildung muss dem Personal genügend Zeit eingeräumt werden.

In Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung stellt sich die Frage, wie die Zustimmung der Mitarbeitenden eingeholt werden kann. Eine frühzeitige Planung und eine sorgfältige Organisation sind dafür unerlässlich. Die Durchführung der Mitbestimmung, z.B. die Form der Kommunikation (z.B. schriftlich, *Town Hall Meeting* etc.) oder das Quorum (z.B. Mehrheit aller Arbeitnehmer, Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer etc.) sind mit Vorteil im Voraus in einem Reglement festgelegt. Besteht keine Regelung, sollte die Mitbestimmung der Mitarbeitenden auf den konkreten Mitbestimmungsakt begrenzt organisiert werden, beispielsweise

se indem eine *ad hoc*-Delegation gewählt wird, die das Mitbestimmungsrecht in Bezug auf den Wechsel der Vorsorgeeinrichtung wahrnimmt. Fehlt eine solche Delegation, ist von einer schriftlichen Abstimmung und dem Quorum der Mehrheit aller Mitarbeitenden auszugehen. Schliesslich ist das Einverständnis der Mitarbeitenden ausreichend zu dokumentieren.

Kommt keine Einigung zwischen den Mitarbeitenden und dem Arbeitgeber zustande, entscheidet ein neutraler Schiedsrichter über den Wechsel. Der Schiedsrichter wird im gegenseitigen Einverständnis oder, bei Uneinigkeit bzw. Unmöglichkeit eine Einigkeit zustande zu bringen, von der Aufsichtsbehörde der Vorsorgeeinrichtung bezeichnet.

Wechsel oder Verbleib der Rentenbezügler

Besteht sodann das Versichertenkollektiv des wechselwilligen Arbeitgebers sowohl aus Aktiven als auch aus Rentnern, ist die Frage zu klären, ob die Rentenbezügler zur neuen Vorsorgeeinrichtung wechseln oder bei der bisherigen bleiben. Ist im Anschlussvertrag vorgesehen, dass die Rentenbezügler die bisherige Vorsorgeeinrichtung verlassen, kann der Anschlussvertrag durch den Arbeitgeber nur aufgelöst werden, wenn die neue Vorsorgeeinrichtung bestätigt, dass diese die Rentenbezügler zu den gleichen Bedingungen übernimmt. Oft erklärt sich eine neue Vorsorgeeinrichtung zur Übernahme eines Rentnerbestandes nur bereit, wenn der Arbeitgeber hohe Nachschusszahlungen leistet.

Sieht der Anschlussvertrag keine Regelung betreffend den Rentnerbestand vor, haben sich die bisherige und die neue Vorsorgeeinrichtung über den Wechsel und die Bedingungen zu einigen. Kommt keine Einigung zustande, verbleiben die Rentner bei der bisherigen Vorsorgeeinrichtung.

Teilliquidation

Wird ein Anschlussvertrag aufgelöst, hat das die Teilliquidation der bestehenden Vorsorgeeinrichtung zur Folge. Anders als im Freizügigkeitsfall – wenn beispielsweise eine Person infolge eines Stellenwechsels die Vorsorgeeinrichtung wechselt – muss bei einer Teilliquidation die Vorsorgeeinrichtung unter Beachtung der Gleichbehandlung die Verteilung des Vorsorgevermögens vornehmen. Dabei wird nicht nur ein allfälliger finanzieller Überschuss verteilt respektive dem austretenden Versichertenkollektiv mitgegeben, sondern auch ein allfälliger Fehlbetrag. Ein Wechsel von einer ungenügend finanzierten Vorsorgeeinrichtung zu einer gesunden kann daher unter Umständen mit Verlusten für die Versicherten verbunden sein.

Fazit

Beim Wechsel von einer Vorsorgeeinrichtung zu einer anderen sind zahlreiche Punkte, von denen hier nur eine Auswahl aufgeführt wurde, zu beachten. Eine gründliche Analyse der Vor- und Nachteile sowie eine sorgfältige und frühzeitige Planung eines allfälligen Wechsels sind unerlässlich.

EmploymentNews berichtet über neuere Entwicklungen und wichtige Themen im Bereich des schweizerischen Arbeitsrechts. Die darin enthaltenen Informationen und Kommentare stellen keine rechtliche Beratung dar, und die erfolgten Ausführungen sollten nicht ohne spezifische rechtliche Beratung zum Anlass für Handlungen genommen werden.

© Walder Wyss AG, Zürich, 2018

Ansprechpartner



Ueli Sommer
Partner, Zürich
Telefon +41 58 658 55 16
ueli.sommer@walderwyss.com



Philippe Nordmann
Partner, Basel
Telefon +41 58 658 14 50
philippe.nordmann@walderwyss.com



Daniel Staffelbach
Partner, Zürich
Telefon +41 58 658 56 50
daniel.staffelbach@walderwyss.com



Davide Jermini
Partner, Lugano
Telefon +41 58 658 44 02
davide.jermini@walderwyss.com



Olivier Sigg
Partner, Genf
Telefon +41 58 658 30 20
olivier.sigg@walderwyss.com



Fabian Looser
Managing Associate, Basel
Telefon +41 58 658 14 61
fabian.looser@walderwyss.com



Christoph Stutz
Associate, Zürich
Telefon +41 58 658 56 57
christoph.stutz@walderwyss.com



Simone Wetzstein
Associate, Zürich
Telefon +41 58 658 56 54
simone.wetzstein@walderwyss.com



Nadine Mäder
Associate, Zürich
Telefon +41 58 658 56 31
nadine.maeder@walderwyss.com



Jonas Knechtli
Associate, Basel
Telefon +41 58 658 14 82
jonas.knechtli@walderwyss.com



Gaurav Bhagwanani
Associate, Zürich
Telefon +41 58 658 52 80
gaurav.bhagwanani@walderwyss.com

Walder Wyss AG
Rechtsanwälte

Telefon + 41 58 658 58 58
Fax + 41 58 658 59 59
reception@walderwyss.com

www.walderwyss.com
Zürich, Genf, Basel, Bern, Lausanne, Lugano