



Lausanne, 2. Juni 2020

Medienmitteilung des Bundesgerichts

Urteil vom 5. Mai 2020 ([9C 409/2019](#))

Mitbestimmung des Personals beim Wechsel der Pensionskasse

Arbeitnehmer haben beim Wechsel der beruflichen Vorsorgeeinrichtung durch den Arbeitgeber ein echtes Mitbestimmungsrecht. Die Kündigung des Anschlussvertrages mit der bisherigen Pensionskasse durch den Arbeitgeber setzt die vorgängige Zustimmung des Personals voraus. Fehlt diese, ist die Kündigung ungültig.

Mehrere Berufsverbände hatten per Ende 2017 die Anschlussvereinbarung mit der bisherigen beruflichen Vorsorgeeinrichtung gekündigt. Die Bernische BVG- und Stiftungsaufsicht kam im Rahmen ihres Entscheides über eine Teilliquidation der Vorsorgeeinrichtung unter anderem zum Schluss, dass der Anschlussvertrag ordnungsgemäss gekündigt worden sei. Das Bundesverwaltungsgericht wies die Beschwerde der Pensionskasse 2019 ab.

Das Bundesgericht heisst ihre Beschwerde gut, soweit es darauf eintritt. Artikel 11 Absatz 3^{bis} des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) sieht vor, dass die Auflösung eines bestehenden Anschlusses an eine Vorsorgeeinrichtung und der Wiederanschluss an eine neue Vorsorgeeinrichtung durch den Arbeitgeber im Einverständnis mit dem Personal oder der allfälligen Arbeitnehmervertretung erfolgt. Die Vorinstanz ist davon ausgegangen, dass die Kündigung im vorliegenden Fall im Einverständnis mit dem Personal geschehen sei, da die Arbeitnehmenden von der erfolgten Kündigung durch den Arbeitgeber während der laufenden Kündigungsfrist Kenntnis erhalten und keine Einwände erhoben hätten.

Dieser Auffassung kann nicht gefolgt werden. Dem Gesetzgeber schwebte eine gemeinsame Entscheidung von Arbeitgeber und Arbeitnehmern über die Wahl der Vorsorgeeinrichtung vor. Den Arbeitnehmern wurde dazu ein besonderes Mitwirkungsrecht eingeräumt. Es reicht nicht, das Personal nur nach der Kündigung zu orientieren oder anzuhören. Vielmehr bedarf es seiner Zustimmung zum Anschlusswechsel. Wird das Mitwirkungsrecht wie im vorliegenden Fall von einem "Mitgestalten" in ein "Opponieren" verkehrt, geht damit eine spürbare Schwächung der Position der Arbeitnehmenden einher, indem sie vor ein "fait accompli" gestellt und sich selber überlassen werden. Die Bestimmung von Artikel 11 Absatz 3^{bis} BVG legt indessen eine echte Mitbestimmung des Personals fest. Ohne eine der Kündigung vorangegangene Einwilligung der Arbeitnehmenden sind dem Arbeitgeber die Hände gebunden. Wurde das Personal vor der Kündigung nicht miteinbezogen, ist diese ungültig.

Kontakt: Peter Josi, Medienbeauftragter
Tel. +41 (0)21 318 91 53; Fax +41 (0)21 323 37 00
E-Mail: presse@bger.ch

Hinweis: Die Medienmitteilung dient zur Information der Öffentlichkeit und der Medien. Die verwendeten Formulierungen können vom Wortlaut des Urteils abweichen; für die Rechtsprechung ist einzig das schriftliche Urteil massgebend.

Das Urteil ist ab 2. Juni 2020 um 13:00 Uhr auf www.bger.ch abrufbar: *Rechtsprechung > Rechtsprechung (gratis) > Weitere Urteile ab 2000 > 9C_409/2019* eingeben.