Eidgenössisches Versicherungsgericht
Tribunale federale delle assicurazioni
Tribunal federal d'assicuranzas

Sozialversicherungsabteilung
des Bundesgerichts

Prozess
{T 7}
B 115/04

Urteil vom 19. April 2005
III. Kammer

Besetzung
Präsidentin Leuzinger, Bundesrichter Rüedi und Lustenberger; Gerichtsschreiber Lanz

Parteien
R._____, 1948, Beschwerdeführer, vertreten durch Rechtsanwalt Armin Neiger, Genferstrasse 23, 8002 Zürich,

gegen

Personalvorsorgestiftung der Feldschlösschen-Getränkegruppe, c/o Feldschlösschen Holding, Feldschlösschenstrasse 34, 4310 Rheinfelden, Beschwerdegegnerin, vertreten durch Fürsprecher Dr. Jürg Schärer, Hintere Bahnhofstrasse 6, 5000 Aarau

Vorinstanz
Versicherungsgericht des Kantons Aargau, Aarau

(Entscheid vom 16. Juni 2004)

Sachverhalt:
A.
A.a Der 1948 geborene R._____ war ab 1. Dezember 1982 als Leiter Logistik bei der Brauerei Hürlimann AG tätig. Er erhielt im Oktober 1983 die Kollektivprokura, wurde auf Anfang 1992 zum Vizedirektor befördert und Anfang 1996 zum Mitglied der (erweiterten) Geschäftsleitung ernannt. Ab Juli 1996 wurde zusätzlich der Betriebsbereich der G._____ AG, einer Tochter-Gesellschaft der Brauerei Hürlimann AG, seiner Verantwortung unterstellt.

Anlässlich der Generalversammlungen vom 7. Juni 1996 wurde die Fusion der Getränkeholdings Feldschlösschen und Hürlimann beschlossen. Die geänderte Organisationsstruktur sah die von R._____ bei der Brauerei Hürlimann AG ausgeübte Funktion nicht mehr vor. Am 24. Oktober 1997 kündigte er den Anstellungsvertrag per 31. Dezember 1997. Er schied damit auch aus der "Vorsorgestiftung der Brauerei Hürlimann AG" und der "Stiftung Kadervorsorge Hürlimann" aus, bei welchen er vorsorgeversichert gewesen war.
A.b Am 20. November/17. Dezember 1997 wurde der "Plan für die Teilliquidation und die organisatorische Aufhebung (Fusion)" der drei Vorsorgewerke der Hürlimann Holding AG ("Vorsorgestiftung der Brauerei Hürlimann AG"; "Stiftung Kadervorsorge Hürlimann"; "Stiftung Garbe") mit deren Überführung in zwei neu zu errichtende Vorsorgeeinrichtungen ("Personalvorsorgestiftung der Feldschlösschen-Gruppe" und "Stiftung Zusatzvorsorge der Feldschlösschen-Gruppe") aufgelegt. Darin wurden auch die Kriterien für die Verteilung der freien Mittel der von der Teilliquidation erfassten Vorsorgeeinrichtungen bestimmt. Die kantonale Aufsichtsbehörde genehmigte am 17. August 1998 den Plan und am 14. Juni 2001 die Übernahme aller Rechte und Pflichten der "Vorsorgestiftung der Brauerei Hürlimann AG" und der "Stiftung Kadervorsorge Hürlimann"

durch die neu errichteten Vorsorgeeinrichtungen. Die Genehmigungsverfügungen sind rechtskräftig.

R._____ erhob Anspruch auf Beteiligung an den freien Mitteln der "Vorsorgestiftung der Brauerei Hürlimann AG" und der "Stiftung Kadervorsorge Hürlimann". Dies lehnten deren Stiftungsräte ab, da R._____ die Kriterien gemäss Verteilungsplan nicht erfülle.
B.
Am 2. Mai 2002 liess R._____ seinen Beteiligungsanspruch mit Klage gegen die "Personalvorsorgestiftung der Feldschlösschen-Getränkegruppe" und die "Stiftung Zusatzvorsorge der Feldschlösschen-Getränkegruppe" (heutige Bezeichnungen) geltend machen.

Das Versicherungsgericht des Kantons Aargau trat nach zweifachem Schriftenwechsel mit Entscheid vom 15. April 2003 auf die Klage nicht ein, da es für deren Beurteilung sachlich unzuständig sei. Mit Urteil vom 14. November 2003 (B 53/03) hob das Eidgenössische Versicherungsgericht diesen Entscheid auf, und es wies die Vorinstanz an, über die Klage materiell zu befinden.

Das kantonale Gericht setzte das Verfahren fort. Am 25. Februar 2004 wurde es über die im Einvernehmen der Parteien erfolgte Übernahme der allfälligen Verpflichtungen der Zweitbeklagten aus dem Prozess durch die Erstbeklagte orientiert. Am 16. Juni 2004 fand eine Parteiverhandlung statt, an welcher zwei Zeugen einvernommen und R._____ sowie ein Vertreter der "Personalvorsorgestiftung der Feldschlösschen-Getränkegruppe" als Parteien befragt wurden. Mit Entscheid vom 16. April 2004 wies das Gericht die Klage ab.
C.
R._____ führt Verwaltungsgerichtsbeschwerde mit dem Rechtsbegehren, in Aufhebung des kantonalen Entscheides vom 16. April 2004 sei gerichtlich festzustellen, dass er an der Teilliquidation der "Vorsorgestiftung der Brauerei Hürlimann AG" und an der "Stiftung Kadervorsorge Hürlimann" partizipiere, und sei die "Personalvorsorgestiftung der Feldschlösschen-Getränkegruppe" zu verpflichten, den ihm nach Massgabe des Verteilplanes zukommenden Liquidationsanteil an seine heutige Vorsorgeeinrichtung zu überweisen. Eventualiter wird die Rückweisung an die Vorinstanz zur Fortsetzung des Beweisverfahrens und zum neuen Entscheid beantragt.

Die "Personalvorsorgestiftung der Feldschlösschen-Getränkegruppe" schliesst auf Abweisung der Verwaltungsgerichtsbeschwerde. Das Bundesamt für Sozialversicherung verzichtet auf eine Vernehmlassung.

Das Eidg. Versicherungsgericht zieht in Erwägung:
1.
Die vorliegende Streitigkeit unterliegt der Gerichtsbarkeit der in Art. 73 BVG erwähnten richterlichen Behörden, welche sowohl in zeitlicher als auch in sachlicher Hinsicht zuständig sind (BGE 130 V 104 Erw. 1.1, 112 Erw. 3.1.2, 128 II 389 Erw. 2.1.1, 128 V 258 Erw. 2a, 120 V 18 Erw. 1a, je mit Hinweisen; speziell zum Rechtsweg bei Streitigkeiten um freie Mittel aus (Teil-)Liquidation von Vorsorgeeinrichtungen: Urteile R. vom 14. November 2003, B 41/03 [zusammengefasst in: HAVE 2004 S. 125 f.], und R. vom 14. November 2003, B 53/03, je mit Hinweisen).
2.
Beim Prozess um Austrittsleistungen (Entstehung, Höhe, Erfüllung usw.) handelt es sich um einen Streit um Versicherungsleistungen, weshalb sich die Überprüfungsbefugnis des Eidgenössischen Versicherungsgerichts nach Art. 132 OG richtet. Danach ist die Kognition nicht auf die Verletzung von Bundesrecht einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens beschränkt, sondern sie erstreckt sich auch auf die Angemessenheit der angefochtenen Verfügung. Das Gericht ist dabei nicht an die vorinstanzliche Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts gebunden und kann über die Begehren der Parteien zu deren Gunsten oder Ungunsten hinausgehen. Ferner ist das Verfahren regelmässig kostenlos (Art. 134 OG; BGE 129 V 253 Erw. 1.2, 126 V 165 Erw. 1).
Diese Grundsätze haben auch zu gelten, wenn der Anteil an freien Mitteln und (hiezu: Urteil H. vom 13. September 2004, B 30/03, Erw. 2.1) dessen Verwendung zwischen dem Versicherten und der Vorsorgeeinrichtung im Streit liegt.
3.

Das kantonale Gericht hat die für den Anspruch auf freie Mittel aus (Teil-)Liquidation von Vorsorgeeinrichtungen massgebende Gesetzesbestimmung (Art. 23 Abs. 1 FZG in der bis Ende 2004 gültig gewesenen Fassung) mit der dazu ergangenen Rechtsprechung zutreffend dargelegt. Darauf wird verwiesen mit der Ergänzung, dass die im Rahmen der 1. BVG-Revision und des Bundesgesetzes vom 3. Oktober 2003 über Fusion, Spaltung, Umwandlung und Vermögensübertragung (Fusionsgesetz, FusG) zu verschiedenen Zeitpunkten ab 1. April 2004 in Kraft getretenen Rechtsänderungen im Bereich der beruflichen Vorsorge mangels anderslautender Übergangsbestimmungen nicht anwendbar sind.
Hervorzuheben ist, dass das Freizügigkeitsgesetz gemäss der Rechtsprechung zu Art. 23 FZG (in der bis Ende 2004 gültig gewesenen Fassung) nur zu einer gerechten Zuteilung von freien Stiftungsmitteln an Mitarbeiter verpflichtet, die unfreiwillig, d.h. wegen Ereignissen auf Unternehmensebene und nicht durch Kündigung aus individuellen Gründen, aus einer Vorsorgeeinrichtung ausgeschieden sind. Die vor nicht allzu langer Zeit ausgeschiedenen ehemaligen Mitarbeiter sind deshalb nur zu berücksichtigen, sofern die Arbeitgeberseite den Grund für die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses zu verantworten hat. Unberücksichtigt zu bleiben haben früher Ausgeschiedene somit dann, wenn ihr Austritt aus freien Stücken und nicht auf Grund einer durch sie nicht zu vertretenden ungünstigen Entwicklung bei der Arbeitgeberfirma erfolgt ist (BGE 128 II 402 f. Erw. 5.6 und 404 f. Erw. 6; Urteil Sch. des Bundesgerichts vom 26. Februar 2004, 2A.410/2003, Erw. 3.2). Auch der Arbeitnehmer, der sein Arbeitsverhältnis im Einverständnis mit seinem Arbeitgeber auflöst, braucht nicht im selben Ausmass geschützt zu werden wie jener, welcher unfreiwillig aus dem Betrieb und damit auch aus dessen Vorsorgeeinrichtung ausscheiden musste (Urteil Sch. des Bundesgerichts
vom 26. Februar 2004, 2A.410/2003, Erw. 3.5).
4.
Wie das kantonale Gericht richtig erkannt hat, ist für die streitige Beteiligung an den freien Mitteln neben dem Plan vom 20. November/17. Dezember 1997 (nachstehend: Verteilungsplan) auch der Sozialplan der Feldschlösschen-Hürlimann Gruppe vom 19. Oktober 1996 (mit Änderungen vom 7. Mai 1997; nachstehend: Sozialplan) zu berücksichtigen, soweit der Verteilungsplan darauf verweist. Dies ist, nachdem der Beschwerdeführer im kantonalen Verfahren noch eine andere Auffassung vertreten hatte, nunmehr unbestritten.
5.
Die einzelnen Voraussetzungen für die Beteiligung an den freien Mitteln gemäss Verteilungs- und Sozialplan sind im angefochtenen Entscheid einlässlich wiedergegeben und hier nicht zu wiederholen.

Letztinstanzlich noch umstritten ist einzig, ob der Beschwerdeführer "nach objektiven Kriterien beurteilt, ein zumutbares Versetzungsangebot abgelehnt" und insofern aus freien Stücken gekündigt hat, was ihn nach dem Verteilungs- und Sozialplan von der Beteiligung an den freien Mitteln ausschliessen würde.
Nach der von der Beschwerdegegnerin vertretenen Auffassung trifft dies zu. Dem Beschwerdeführer sei als Ersatz für seine in der geänderten Organisationsstruktur nicht mehr enthaltene Funktion die gleichwertige Stelle des Betriebsleiters der G._____ AG angeboten worden, was er ausgeschlagen habe. Der Beschwerdeführer bestreitet, dass ihm eine konkrete Ersatzstelle angeboten wurde, und er bezeichnet die betreffende Stelle zudem als objektiv nicht zumutbar.
6.
Im kantonalen Verfahren wurden die Zeugen und Parteien eingehend dazu befragt, ob dem Beschwerdeführer vor seiner Kündigung ein Versetzungsangebot unterbreitet worden war.

Aus den protokollierten Aussagen geht zunächst übereinstimmend hervor, dass die Stelle des Betriebsleiters der G._____ AG Gegenstand von Gesprächen zwischen dem Beschwerdeführer und andern Kaderangehörigen der Brauerei Hürlimann AG bildete. Zwar bestritt der Beschwerdeführer bei der Parteibefragung, ein Angebot für die eventuelle Übernahme der Betriebsleitung erhalten zu haben. Er verwies aber auch auf ein Gespräch vom September 1997. Dabei sei ihm eröffnet worden, er müsse sich anderweitig umsehen, wenn er mit der Stelle bei der G._____ AG nicht zufrieden sei. Dies spricht dafür, dass ihm diese Stelle nach dem Wegfallen seiner vorherigen Funktion offen stand und er dies auch so wahrnahm. Ausdrücklich bestätigte sodann der Zeuge S._____, damals in verantwortlicher Stellung bei der Hürlimann Gruppe tätig, dass die Stelle dem Beschwerdeführer etwa im Oktober 1996, in welchem Monat über die geplante Schliessung der Brauerei Hürlimann AG informiert worden sei, angeboten wurde. Entsprechendes ergibt sich zumindest sinngemäss auch aus den weiteren im angefochtenen Entscheid dargestellten Zeugen- und Parteiaussagen.

Aufgrund des Gesagten ist mit der Vorinstanz als bewiesen zu betrachten, dass dem Beschwerdeführer die Möglichkeit eingeräumt wurde, anstelle der aufgehobenen Funktion des Leiters Logistik bei der Brauerei Hürlimann AG die Stelle des Betriebsleiters bei deren Tochterunternehmen auszuüben. Damit lag ein Versetzungsangebot vor. Hieran ändert nichts, wenn noch kein schriftlicher Arbeitsvertragsentwurf vorlag und gegebenenfalls noch nicht sämtliche Einzelheiten der angebotenen Stelle besprochen und verbindlich zugesichert waren.
7.
Gemäss der hier massgebenden Klausel des Verteilungs- und Sozialplanes schliesst nur die Ablehnung eines "zumutbaren" Versetzungsangebotes von der Partizipation an den freien Mitteln aus.

Was unter einem "zumutbaren" Angebot zu verstehen ist, bedarf aufgrund der unterschiedlichen Sichtweisen der Verfahrensbeteiligten der Erläuterung.
7.1 Zumutbar heisst nicht gleichwertig (ebenbürtig, vergleichbar), verstanden als gegenüber der Alternative nachteilsfrei. Das ergibt sich schon aus dem allgemeinen Sprachgebrauch. Danach bedeutet das Wort Zumutbarkeit, dass man von einer Person ein bestimmtes Verhalten erwarten oder verlangen darf, obwohl dieses Verhalten allenfalls mit Unannehmlichkeiten oder sogar mit einem Opfer verbunden sein kann (Maurer, Begriff und Grundsatz der Zumutbarkeit im Sozialversicherungsrecht, in: Sozialversicherungsrecht im Wandel, Festschrift 75 Jahre Eidgenössisches Versicherungsgericht, Bern 1992, S. 221; vgl. auch Hardy Landolt, Das Zumutbarkeitsprinzip im schweizerischen Sozialversicherungsrecht, Diss. Zürich 1995, S. 7 f.). In diesem grundsätzlichen Sinne hat der Zumutbarkeitsbegriff im Sozialversicherungsrecht (vgl. Rüedi, Im Spannungsfeld zwischen Schadenminderungspflicht und Zumutbarkeitsgrundsatz bei der Invaliditätsbemessung nach einem ausgeglichenen Arbeitsmarkt, in: Schaffhauser/Schlauri (Hrsg.), Rechtsfragen der Invalidität in der Sozialversicherung, Veröffentlichungen des Schweizerischen Instituts für Verwaltungskurse an der Universität St. Gallen, St. Gallen 1999, S. 41; Landolt, a.a.O., S. 26 ff.; Maurer, a.a.O., S. 221, auch
zum Folgenden), aber auch im übrigen öffentlichen Recht und im Privatrecht Eingang gefunden (Landolt, a.a.O., S. 10 ff.).

Der Ausschluss von den freien Mitteln im Sinne des Verteilungs- und Sozialplanes setzt somit nicht voraus, dass die abgelehnte Ersatzstelle der bisherigen gleichwertig ist. Vielmehr trifft diese Rechtsfolge auch den Mitarbeiter, der eine angebotene Stelle ablehnt, welche mit im Rahmen des Zumutbaren liegenden Nachteilen behaftet ist.
7.2 Bei der Prüfung, ob Zumutbarkeit vorliegt, müssen "die objektiven und subjektiven Gegebenheiten" des einzelnen Falles berücksichtigt werden (im Hinblick auf die sozialversicherungsrechtliche Schadenminderungspflicht: Rüedi, a.a.O., S. 34 mit Hinweisen; Maurer, a.a.O., S. 223). Dabei bedeutet der Begriff "subjektiv" nicht, dass die subjektive Wertung des Betroffenen, seine eigene Meinung über die Zumutbarkeit, ausschlaggebend sei. Es ist vielmehr auch hier ein objektiver Massstab anzulegen (vgl. Maurer, a.a.O., S. 237, und Meyer-Blaser, Bundesgesetz über die Invalidenversicherung (IVG), in: Murer/Stauffer (Hrsg.), Die Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Zürich 1997, S. 202 mit Hinweis; kritisch zur eingeschränkten Berücksichtigung subjektiver Umstände: Landolt, a.a.O., S. 120 ff.). In diesem Sinne ist auch der Verteilungs- und Sozialplan zu verstehen, soweit darin die Beurteilung der Zumutbarkeit nach objektiven Kriterien verlangt wird (vgl. Erw. 5 hievor).
7.3 Die vergleichende Prüfung der beiden zur Diskussion stehenden Stellen anhand der Akten, namentlich auch der protokollierten Zeugen- und Parteiaussagen, ergibt zunächst in etwa vergleichbare Verhältnisse bezüglich des Lohnes und der Anzahl der unterstellten Mitarbeiter.

Sodann trifft zu, dass mit der neuen Position teilweise andere Aufgaben auf den Beschwerdeführer zugekommen wären. Dies gilt aber letztlich für jeden Stellenwechsel. Dass der Beschwerdeführer selber das neue Tätigkeitsspektrum nicht als ideal ansah, stützt bei der gebotenen objektivierten Betrachtungsweise die Annahme der Unzumutbarkeit der Ersatzstelle nicht, zumal letztere aufgrund der Zeugen- und Parteiaussagen durchaus als vielseitig und anspruchsvoll zu beurteilen ist. Wohl bestand überdies eine gewisse Unsicherheit über die Zukunft der G._____ AG. Anderseits bot sich für den Beschwerdeführer aber auch die Chance der beruflichen Weiterentwicklung in einer deutlich vergrösserten Unternehmensgruppe. Gemäss Parteibefragung mit dem Vertreter der Beschwerdegegnerin wurde die damals angebotene Funktion denn auch in der Folge noch

ausgebaut, allerdings in einer geänderten Konzernstruktur.

Hinsichtlich des geltend gemachten schlechten Betriebsklimas in der G._____ AG ist festzuhalten, dass die Stimmungslage in einem Unternehmen gerade auch und wesentlich durch die Betriebsleitung beeinflusst resp. beeinflussbar ist. Den Beschwerdeführer hatte im Übrigen weder die allgemeine Stimmung in der G._____ AG noch das nicht ungetrübte Verhältnis zu deren Geschäftsführer daran gehindert, ab Juli 1996 mit einem steigendem Pensum in diesem Betrieb tätig zu sein.

Was in der Verwaltungsgerichtsbeschwerde weiter vorgebracht wird, mag im Einzelnen betrachtet zwar Unterschiede zwischen den zu vergleichenden Stellen aufzuzeigen. Als unzumutbar erscheint die angebotene Funktion deswegen aber nicht. Dies gilt namentlich auch in Bezug auf den geltend gemachten Prestigeverlust an der neuen Stelle. Hiezu haben sich die Zeugen unterschiedlich geäussert. Während der Zeuge K._____ von einer eindeutigen Imageeinbusse ausging, bezeichnete der Zeuge S._____ die angebotene Funktion gerade auch wegen des guten Rufes, den die G._____ AG in der Branche genossen habe, prestigemässig als mindestens ebenbürtig. Die differierenden Ansichten der Zeugen zeigen, dass sich das Ansehen der beiden Stellen auch und vor allem in der individuellen Betrachtung und Gewichtung unterschied, was objektiviert gesehen keine erhebliche Unzumutbarkeit zu begründen vermöchte.
7.4 Zusammenfassend mag zwar die angebotene Stelle den einen oder anderen Nachteil gegenüber der bisherigen Funktion aufgewiesen haben, ohne dass damit aber der Rahmen des Zumutbaren verlassen worden wäre.

Von weiteren Abklärungen ist kein entscheidrelevanter neuer Aufschluss zu erwarten. Das kantonale Gericht hat daher zu Recht und ohne damit das rechtliche Gehör des Beschwerdeführers zu verletzen davon abgesehen (antizipierte Beweiswürdigung; SVR 2001 IV Nr. 10 S. 28 Erw. 4b mit Hinweisen auf BGE 124 V 94 Erw. 4b und 122 V 162 Erw. 1d). Dies gilt namentlich auch für die erneut beantragte Zeugeneinvernahme mit einem weiteren ehemaligen Kaderangehörigen der Brauerei Hürlimann AG, auch wenn dieser an einem Teil der damals geführten Gespräche teilgenommen hat. Es bleibt daher nur ergänzend zu erwähnen, dass die als Zeuge vorgeschlagene Person gemäss einem Sitzungsprotokoll vom 14. März 2001 selber mit Ansprüchen auf freie Mittel der teilliquidierten Vorsorgeeinrichtungen auf die Ablehnung der Stiftungsräte gestossen war.
7.5 War nach dem Gesagten das Versetzungsangebot zumutbar, hat der Beschwerdeführer seinen Anspruch auf freie Mittel nach dem Verteilungs- und Sozialplan verwirkt, indem er die neue Stelle ablehnte und statt dessen kündigte. Der angefochtene Entscheid ist somit rechtens.
8.
Das Verfahren ist kostenlos (vgl. Erw. 2 hievor). Die Beschwerdegegnerin hat ungeachtet ihres Obsiegens keinen Anspruch auf Parteientschädigung (BGE 128 V 323).

Demnach erkennt das Eidg. Versicherungsgericht:
1.
Die Verwaltungsgerichtsbeschwerde wird abgewiesen.
2.
Es werden keine Gerichtskosten erhoben.
3.
Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen.
4.
Dieses Urteil wird den Parteien, dem Versicherungsgericht des Kantons Aargau und dem Bundesamt für Sozialversicherung zugestellt.
Luzern, 19. April 2005
Im Namen des Eidgenössischen Versicherungsgerichts
Die Präsidentin der III. Kammer: Der Gerichtsschreiber: