

BGer 8C_507/2018 vom 26. März 2019

Bundesgericht, 2019-03-26, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_507_2018

FR: TF 8C_507/2018 du 26 mars 2019

IT: TF 8C_507/2018 del 26 marzo 2019

Erwägungen

E. 1

Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten (Art. 82 ff. BGG) kann wegen Rechtsverletzungen gemäss Art. 95 f. BGG erhoben werden. Gegenstand des Verfahrens bildet eine Prämienforderung der Suva und damit nicht eine Streitigkeit über die Zuspreehung oder Verweigerung von Geldleistungen der Unfallversicherung. Kognitionsrechtlich kommt daher die Ausnahmeregelung in den Art. 97 Abs. 2 und Art. 105 Abs. 3 BGG , wonach das Bundesgericht nicht an die vorinstanzliche Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts gebunden ist, nicht zum Zuge. Vielmehr legt das Bundesgericht seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG), und kann eine - für den Ausgang des Verfahrens entscheidende (vgl. Art. 97 Abs. 1 BGG) - Sachverhaltsfeststellung von Amtes wegen nur berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht (Art. 105 Abs. 2 BGG). Im Übrigen wendet das Gericht das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG), prüft indessen - unter Beachtung der Begründungspflicht in Beschwerdeverfahren (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG) - nur die erhobenen Rügen, sofern die rechtlichen Mängel nicht geradezu offensichtlich sind. Es ist nicht gehalten, wie eine erstinstanzliche Behörde alle sich stellenden Fragen - also auch solche, die vor Bundesgericht nicht (mehr) aufgeworfen werden - zu untersuchen (BGE 133 II 249 E. 1.4.1 S. 254).

E. 2.1

Gemäss Art. 91 Abs. 1 UVG trägt der Arbeitgeber die Prämien für die obligatorische Versicherung der Berufsunfälle und Berufskrankheiten. Die Prämien für die obligatorische Versicherung der Nichtberufsunfälle gehen zulasten des Arbeitnehmers; abweichende Abreden zugunsten des Arbeitnehmers bleiben vorbehalten (Art. 91 Abs. 2 UVG). Der Arbeitgeber schuldet den gesamten Prämienbetrag; er zieht den Anteil des Arbeitnehmers vom Lohn ab (Art. 91 Abs. 3 Satz 1 und 2 UVG). Dieser Abzug darf für den auf eine Lohnperiode entfallenden Prämienbetrag nur am Lohnbetrag dieser oder der unmittelbar nachfolgenden Periode stattfinden (Art. 91 Abs. 3 Satz 3 UVG). Jede abweichende Abrede zuungunsten der Versicherten ist ungültig (Art. 91 Abs. 3 Satz 4 UVG). Die Prämien werden nach Art. 92 Abs. 1 UVG von den Versicherern in Promillen des versicherten Verdienstes festgesetzt (Satz 1), welcher laut Art. 22 Abs. 2 UVV - von hier nicht interessierenden Ausnahmen abgesehen - dem massgebenden Lohn nach der Bundesgesetzgebung über die AHV entspricht.

E. 2.2.1

Als massgebender Lohn gilt jedes Entgelt für in unselbstständiger Stellung auf bestimmte oder unbestimmte Zeit geleistete Arbeit (Art. 5 Abs. 2 Satz 1 AHVG). Der massgebende

Lohn umfasst auch Teuerungs- und andere Lohnzulagen, Provisionen, Gratifikationen, Naturalleistungen, Ferien- und Feiertagsentschädigungen und ähnliche Bezüge, ferner Trinkgelder, soweit diese einen wesentlichen Bestandteil des Arbeitsentgeltes darstellen (Art. 5 Abs. 2 Satz 2 AHVG). Gestützt auf Art. 6 Abs. 1 AHVV ist das im In- und Ausland erzielte Bar- oder Naturaleinkommen aus einer Tätigkeit einschliesslich der Nebenbezüge regelmässig als Erwerbseinkommen zu qualifizieren.

Zum massgebenden Lohn gehören begrifflich sämtliche Bezüge der Arbeitnehmerin und des Arbeitnehmers, die wirtschaftlich mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängen, gleichgültig, ob dieses Verhältnis fortbesteht oder gelöst worden ist und ob die Leistungen geschuldet werden oder freiwillig erfolgen. Als beitragspflichtiges Einkommen aus unselbstständiger Erwerbstätigkeit gilt somit nicht nur unmittelbares Entgelt für geleistete Arbeit, sondern jede Entschädigung oder Zuwendung, die sonst wie aus dem Arbeitsverhältnis bezogen wird, soweit sie nicht kraft ausdrücklicher gesetzlicher Vorschrift von der Beitragspflicht ausgenommen ist. Grundsätzlich unterliegen nur Einkünfte, die tatsächlich geflossen sind, der Beitragspflicht (BGE 133 V 556 E. 4 S. 558 mit Hinweis).

E. 2.2.2

Gestützt auf die dem Bundesrat in Art. 5 Abs. 4 AHVG eingeräumte Befugnis, Sozialleistungen sowie anlässlich besonderer Ereignisse erfolgende Zuwendungen eines Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer vom Einbezug in den massgebenden Lohn auszunehmen, hat dieser unter anderem Art. 8 AHVV erlassen (vgl. BGE 126 V 221 E. 4b S. 223). Art. 8 lit. a AHVV nimmt reglementarische Beiträge des Arbeitgebers an Vorsorgeeinrichtungen, welche die Voraussetzungen der Steuerbefreiung nach dem Bundesgesetz vom 14. Dezember 1990 über die direkte Bundessteuer (DBG; SR 642.11) erfüllen, vom massgebenden Lohn aus.

E. 3.1

Das kantonale Gericht fasst bezüglich des Protokolls der Vorsorgekommission der A. _____ AG, datierend vom 1. März 2001, zusammen, dass dieses - nunmehr auch gemäss Angaben der Beschwerdeführerin - erst nach der Betriebsrevision vom 23. Januar 2017 erstellt und rückdatiert worden sei. Demgemäss übernehme die Arbeitgeberin rückwirkend ab 1. Januar 1999 sämtliche Beiträge an die berufliche Vorsorge. Allerdings müsse diesem Schriftstück die Beweiskraft abgesprochen werden. Die Reglemente und Vorsorgepläne seien im Laufe der Jahre mehrfach neu ausgestellt worden, so in den Jahren 2006, 2014 und 2015, und entgegen dem angeblichen Beschluss der Vorsorgekommission sei darin immer noch die hälftige Finanzierung der Vorsorgebeiträge durch die Arbeitnehmer und Arbeitgeber vorgesehen. Zudem habe die Helvetia der Beschwerdeführerin erst am 8. September 2017 den Erhalt des Vorsorgekommissionsbeschlusses bestätigt. Diese Bestätigung sei schon deshalb nicht massgeblich, weil die Vorsorgeeinrichtung darin allein wiedergebe, was die Beschwerdeführerin ihr mitgeteilt habe. Ein auf das Jahr 2001 zurückgehender Beschluss, wonach die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge von der Arbeitgeberin allein übernommen werden, sei damit mangels echtzeitlicher Belege und anderer Beweise nicht erstellt. Folglich sei von den in den Jahren 2012 bis 2015 gültigen Reglementen der Vorsorgeeinrichtung auszugehen. Darin sei durchgehend und unmissverständlich eine paritätische Finanzierung der Vorsorgeleistungen durch die Arbeitgeberin und die

Arbeitnehmer statuiert. Eine reglementarische Grundlage zur arbeitgeberseitigen Bezahlung der Arbeitnehmerbeiträge für die Jahre 2012 bis 2015 sei demgemäss nicht vorhanden. Die allfällige Regelung im Anstellungsreglement, wie sie von der Beschwerdeführerin geltend gemacht, jedoch nicht belegt werde, könnte keine hinreichende reglementarische Grundlage darstellen, da die Vorsorgeeinrichtung an einem solchen Reglement nicht als Partei beteiligt wäre. Die Verordnung setze für die Anerkennung einer Ausnahme vom beitragspflichtigen Lohn eine normative Verpflichtung der Arbeitgeber zur Bezahlung der Arbeitnehmerbeiträge voraus, die hier folglich nicht existiere. Darum ändere auch die Behauptung nichts an der Qualifikation der Arbeitnehmerbeiträge als massgebender Lohn, wonach die A. _____ AG seit der Unternehmensgründung stets sämtliche Beiträge übernommen habe.

E. 3.2

Die Beschwerdeführerin wendet dagegen ein, ihr Anstellungsreglement lege fest, dass die Beiträge an die Pensionskasse zu 100 % zulasten der Arbeitgeberin gehen würden. Sie halte sich an dieses Reglement und die Arbeitnehmer verfügten - entgegen der Darstellung der Beschwerdegegnerin im Einspracheentscheid - über einen einklagbaren Rechtsanspruch. Die in den Jahren 2004 und 2008 durch die Ausgleichskasse vorgenommenen Revisionen hätten denn auch zu keinen Beanstandungen und Aufrechnungen geführt. Daraus könne abgeleitet werden, dass die bereits damals bestehende Regelung durch die Kontrollorgane anerkannt worden sei. Im Übrigen treffe zwar zu, dass das am 13. November 2017 nachgelieferte Protokoll der Vorsorgekommission im Jahr 2017 erstellt worden sei. Jedoch sei die Regelung bereits im Jahr 2001 mündlich beschlossen worden. Die Vorinstanz nehme eine willkürliche Würdigung vor, soweit sie diesem Protokoll ohne sachlich nachvollziehbare Gründe die Beweiskraft aberkenne. Personen, die im Jahr 2001 am entsprechenden Beschluss massgeblich beteiligt gewesen seien, seien auch heute weiterhin für die Beschwerdeführerin tätig und könnten ohne Weiteres bezeugen, dass ein derartiger Beschluss tatsächlich getroffen worden sei. Die Lohnabrechnungen würden aufzeigen, dass die Arbeitgeberin stets sämtliche Beiträge an die berufliche Vorsorge übernommen habe. Für eine derartige Praxis sei zwingend ein Beschluss notwendig, andernfalls das Verhalten der Arbeitgeberin nicht nachvollziehbar wäre. Zudem bestätige auch die Helvetia, es sei für alle beteiligten Parteien jederzeit klar gewesen, dass die Beschwerdeführerin ohne Ausnahme sämtliche Beiträge an die berufliche Vorsorge trage. Eine Formvorschrift für das Reglement der Vorsorgeeinrichtung existiere sodann nicht. Wenn die Suva nun lediglich wegen des nicht schriftlich angepassten Vorsorgevertrages der Helvetia die Beiträge aufrechne, handle sie überspitzt formalistisch. Schliesslich seien bei den durchgeführten Steuer- und AHV-Kontrollen keine Mängel aufgedeckt worden. Mit der Kontrolle durch die AHV sei rechtskräftig festgestellt, dass die deklarierte AHV-pflichtige Lohnsumme der Beschwerdeführerin den gesetzlichen Grundlagen entspreche. Indem die Suva nun behaupte, die Beiträge der Arbeitgeberin würden als Ganzes zum massgeblichen Lohn gehören, widerspreche sie den rechtskräftigen AHV-Verfügungen, was keinen Rechtsschutz verdiene.

E. 3.3

Die Beschwerdegegnerin tritt der Behauptung entgegen, wonach ihr Revisor gegenüber der Beschwerdeführerin eine Zusicherung abgegeben habe. Im Gegenteil habe dieser im Revisionsbericht festgehalten, dass der Betrieb mit der Aufrechnung der BVG-Beiträge nicht einverstanden sei und sehr wahrscheinlich eine Einsprache machen werde. Zudem sei

mit dem Schreiben der Helvetia vom 8. September 2017 keine rückwirkende Finanzierungsänderung nachgewiesen, denn daraus sei keineswegs ersichtlich, um welche Finanzierungsänderung es sich handeln sollte. Überdies seien die darin erwähnten Beschlüsse aus den Jahren 1999 und 2008 nie aufgelegt worden. Selbst wenn ein mündlicher Beschluss aus dem Jahr 2001 existieren würde und das Reglement der Vorsorgeeinrichtung zu ändern vermöchte, sei eine Finanzierung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge an die Personalvorsorge durch die Arbeitgeberin in den vorliegend massgebenden Jahren 2012 bis 2015 mit Sicherheit nicht im Vorsorgereglement oder den Statuten vorgesehen gewesen. Es sei nicht glaubhaft, dass sowohl die Helvetia wie auch die Vorsorgekommission all die Jahre übersehen und vergessen hätten, den Vorsorgeplan bezüglich der Finanzierung anzupassen. Die Verpflichtung der Arbeitgeberin zur Bezahlung der ganzen Prämie ergebe sich wohl einzig aus dem arbeitsvertraglichen Reglement, welches aber bis anhin nicht aufgelegt worden sei. Eine derartige arbeitsvertragliche Verpflichtung reiche jedoch nicht aus. Massgebend sei einzig, ob die Statuten oder das Reglement der Vorsorgeeinrichtung die Einlagen der Arbeitgeberin bzw. die Übernahme der Arbeitnehmerbeiträge durch die Arbeitgeberin zwingend vorschreiben würden, was hier für die massgebende Zeit der Nachrechnung eben gerade nicht der Fall sei.

E. 4.1

Neue Tatsachen und Beweismittel dürfen nur so weit vorgebracht werden, als erst der Entscheid der Vorinstanz dazu Anlass gibt (Art. 99 Abs. 1 BGG ; BGE 135 V 194). Unzulässig ist hingegen das Vorbringen neuer Tatsachen oder Beweismittel, die bereits der Vorinstanz hätten vorgelegt werden können (BGE 136 III 123 E. 4.4.3 S. 129). Inwiefern die Voraussetzung für ein nachträgliches Vorbringen von Tatsachen und Beweismitteln erfüllt sein soll, ist in der Beschwerde darzutun (BGE 133 III 393 E. 3 S. 395; 139 III 120 E. 3.1.2 S. 123; Urteil 8C_674/2013 vom 20. Februar 2014 E. 2.1 mit Hinweis).

E. 4.2

Die Beschwerdeführerin reicht vor Bundesgericht erstmals eine Aktennotiz über die Besprechung vom 21. Juli 2017 mit dem Suva-Revisor, das Personalvorsorge-Reglement der Helvetia, gültig ab 1. Januar 2017, und die Lohnblätter 1999 bis 2001 zu den Akten. Sie legt jedoch nicht dar, dass ihr die Beibringung dieser Unterlagen in den vorhergehenden Verfahrensstadien trotz hinreichender Sorgfalt prozessual unmöglich bzw. objektiv unzumutbar gewesen wäre. Diese neuen Belege sind somit als unzulässige Noven im Sinne von Art. 99 Abs. 1 BGG unbeachtlich, ohne dass geprüft zu werden braucht, ob der angefochtene Entscheid zu ihrer Einreichung Anlass gab (Urteil 8C_211/2014 vom 17. Juli 2014 E. 4), ob sie beweiskräftig sind und ob sie überhaupt eine Relevanz in Bezug auf den Ausgang des Verfahrens aufweisen.

E. 5

Die von der Arbeitgeberin übernommenen BVG-Arbeitnehmerbeiträge fallen zweifellos unter den Begriff des massgebenden Lohnes im Sinne von Art. 5 Abs. 2 AHVG . Denn es handelt sich dabei um die Einräumung geldwerter Vorteile, welche aus dem Arbeitsverhältnis erbracht werden und somit um Einkommen aus unselbstständiger Erwerbstätigkeit, das der Beitragspflicht nach Art. 4 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 5 und 12 AHVG unterliegt. Demgemäss musste die Suva auf diesen Beiträgen Prämien nach Art. 92 Abs. 1 UVG in Verbindung mit Art. 22 Abs. 2 UVV erheben, falls nicht der

Freistellungstatbestand des Art. 8 lit. a AHVV gegeben ist.

E. 5.1

Von Art. 8 lit. a AHVV (vgl. E. 2.2.2 hiervor) erfasst und somit beitragsbefreit sind nur Leistungen des Arbeitgebers, die aufgrund des Reglements oder der Statuten einer Vorsorgeeinrichtung geschuldet sind. Mit der Wendung "reglementarische" Beiträge bringt die Verordnung somit zum Ausdruck, dass nicht sämtliche und irgendwelche Beiträge des Arbeitgebers an Vorsorgeeinrichtungen beitragsbefreit sein sollen, sondern nur solche "reglementarischer" Natur. Wortlaut, Systematik sowie Ziel und Zweck machen klar, was mit dieser Freistellung vom beitragspflichtigen massgebenden Lohn erreicht werden soll: Von der Beitragspflicht befreit ist lediglich, was der Arbeitgeber gestützt auf ihm grundsätzlich entzogene, jedenfalls nicht ad hoc im Einzelfall abänderbare normative Grundlagen zu leisten hat, sei es regelmässig, periodisch oder allenfalls anlässlich einer vorzeitigen Pensionierung (BGE 136 V 16 E. 5.2.3.1 S. 22; 133 V 556 E. 7.4 S. 560; Urteil 9C_157/2009 vom 6. Juli 2009 E. 2.2). Das ist der Normzweck, von dem die Rechtsprechung ausgeht. Dass das Reglement eine Einlage des Arbeitgebers zulässt, genügt folglich nicht, vielmehr muss es sie - grundsätzlich oder in einem bestimmten Zusammenhang - vorschreiben (AHI 2004 S. 253, H 32/04 E. 4.2). Kann der Arbeitgeber zum Beispiel frei darüber befinden, welche Arbeitnehmer in einer konkreten betrieblichen Situation vorzeitig pensioniert und welche weiter beschäftigt werden sollen, spricht dies gegen die Annahme reglementarischer Beiträge (BGE 133 V 556 E. 7.6 S. 562).

E. 5.2.1

Dem vorinstanzlichen Schluss, bei der Übernahme der Arbeitnehmerbeiträge durch die Arbeitgeberin habe es sich nicht um reglementarische Leistungen im Sinne von Art. 8 lit. a AHVV gehandelt, weshalb diese Ausnahmeregelung nicht zur Anwendung gelangen könne, liegt eine Würdigung der gesamten konkreten Umstände zugrunde. Dabei bezog sich das kantonale Gericht insbesondere auf die in den Jahren 2012 bis 2015 gültig gewesenen Reglemente der Helvetia, die durchgehend eine paritätische Finanzierung der Vorsorgeleistungen durch Arbeitgeberin und Arbeitnehmer statuiert hatten.

E. 5.2.2

Eine Sachverhaltsfeststellung ist nicht schon dann offensichtlich unrichtig, wenn sich Zweifel anmelden, sondern erst, wenn sie ein-deutig und augenfällig unzutreffend ist. Es liegt noch keine offensichtliche Unrichtigkeit vor, nur weil eine andere Lösung ebenfalls in Betracht fällt, selbst wenn diese als die plausiblere erschiene. Diese Grundsätze gelten auch in Bezug auf die konkrete Beweiswürdigung; in diese greift das Bundesgericht auf Beschwerde hin nur bei Willkür ein, insbesondere wenn die Vorinstanz offensichtlich unhaltbare Schlüsse zieht, erhebliche Beweise übersieht oder solche grundlos ausser Acht lässt (BGE 144 V 50 E. 4.2 S. 53 mit Hinweisen; vgl. E. 1 hiervor).

E. 5.2.3

Ob die Beschwerdeführerin gemäss ihrer Behauptung tatsächlich seit langer Zeit oder sogar schon ab ihrer Gründung auch die Arbeitnehmerbeiträge bezahlt hatte und ob ihr (arbeitsvertragliches) Anstellungsreglement - abweichend von den im relevanten Zeitraum 2012 bis 2015 massgebenden Vorsorgereglementen der Helvetia - entsprechend die 100%ige Übernahme der Pensionskassenbeiträge durch die Arbeitgeberin vorsieht, ist im vorliegenden Fall nicht massgebend. Die Nichtanwendbarkeit von Art. 8 lit. a AHVV gründet im Umstand, dass das kantonale Gericht willkürfrei die Existenz von zwingenden

normativen Grundlagen, die der einseitigen Abänderbarkeit durch die Arbeitgeberin entzogen wären, verneint hat. Noch im Verfahren vor dem kantonalen Gericht betonte die Beschwerdeführerin im Übrigen, dass sie die Arbeitnehmerbeiträge auf freiwilliger Basis übernommen habe. Die vor Bundesgericht geltend gemachte "stillschweigende" Änderung des Vorsorgereglementes, wonach "nicht (...) eine hälftige Finanzierung der Vorsorgeleistungen durch die Arbeitnehmer und Arbeitgeber vorgeschrieben" sei, und der behauptete, Grundlage bildende "mündliche" Beschluss aus dem Jahr 2001, der aber zugestandenermassen erst nach Durchführung der Betriebsrevision im Jahr 2017 schriftlich festgehalten und rückdatiert wurde, lassen die Schlussfolgerungen des kantonalen Gerichts nicht als unhaltbar erscheinen. Entgegen der Auffassung der A._____ AG hätte im Übrigen eine mündliche oder sogar stillschweigende Änderung des Vorsorgereglements nicht genügt, da Vorsorgeverträge und deren Änderung notwendigerweise der Schriftform bedürfen (BGE 118 V 229 E. 6c/bb S. 236; Urteil B 138/06 vom 17. April 2007 E. 4.2.4). Auch wenn es nach den Worten der Beschwerdeführerin allen Beteiligten jederzeit "klar" gewesen wäre, dass sie ohne Ausnahme sämtliche Beiträge an die berufliche Vorsorge trage, und sie dies auch stets so umgesetzt hat, wäre damit der Nachweis einer zwingenden reglementarischen Regelung, auf welche die Beschwerdeführerin nur mit Zustimmung der Vorsorgeeinrichtung zurückkommen könnte (vgl. E. 5.1 hiervor), nicht erbracht. Insbesondere vermag weder eine reglementarische Regelung, die die Leistungspflicht der Arbeitgeberin einzig vom Einvernehmen zwischen Versicherten und Unternehmung abhängig machen würde, noch dieses Einvernehmen selbst eine nach Art. 8 lit. a AHVV beachtliche Beitragspflicht hinsichtlich des Arbeitnehmeranteils zu begründen (vgl. Urteile 9C_605/2015 vom 31. März 2016 E. 4.2 und 9C_52/2008 vom 23. Mai 2008 E. 4.4.1 f.).

E. 5.2.4

Es ist des Weiteren nicht ersichtlich, aus welchem Grund die Suva für den vorliegend relevanten Zeitraum von 2012 bis 2015 an die im Einzelnen auch nicht dokumentierten Revisiionsergebnisse der AHV-Ausgleichskasse aus den Jahren 2004 und 2008 oder die späteren, auf den Angaben der Beschwerdeführerin beruhenden AHV-Beitragsrechnungen gebunden sein sollte.

E. 6.1

Die Beschwerdeführerin bringt schliesslich vor, der Suva-Revisor habe am 21. Juli 2017 signalisiert, auf die Nachforderung von Prämien könne verzichtet werden, wenn das Vorsorgereglement der Helvetia rückwirkend entsprechend angepasst werde. Die A._____ AG habe die Reglementsanpassung in der Folge tatsächlich vorgenommen. Indem die Suva gleichwohl rückwirkend Prämien nachfordere, verhalte sie sich widersprüchlich und verstosse gegen den verfassungsmässigen Grundsatz von Treu und Glauben.

E. 6.2

Nach dem in Art. 9 BV verankerten Grundsatz von Treu und Glauben kann eine unrichtige Auskunft, welche eine Behörde dem Bürger erteilt, unter gewissen Umständen Rechtswirkungen entfalten. Voraussetzung (vgl. dazu 137 II 182 E. 3.6.2 S. 193 mit Hinweisen) dafür ist unter anderem, dass der Rechtssuchende im Vertrauen hierauf nicht ohne Nachteil rückgängig zu machende Dispositionen getroffen hat. Davon kann hier nicht ausgegangen werden, hat doch die Suva anlässlich der Betriebsrevision die Prämien für den bereits abgeschlossenen Zeitraum vom 1. Januar 2012 bis 31. Dezember 2015 überprüft.

Nachteilige Dispositionen gestützt auf die behaupteterweise erst am 21. Juli 2017 erfolgte Auskunft des Suva-Revisors hinsichtlich der Ausgestaltung des Vorsorgereglements der Helvetia mit Gültigkeit in den Jahren 2012 bis 2015 waren zu jenem Zeitpunkt rückwirkend ausgeschlossen. Die geltend gemachte Anpassung des Reglements der Helvetia per 2017 im Sinne der behaupteten 100%igen Übernahme der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge an die Berufsvorsorge durch die Arbeitgeberin gilt von vornherein nicht als nachteilige Disposition im Hinblick auf die vorliegende Streitsache, da sie nicht den massgebenden Zeitraum betrifft (und eine bereits zu einem früheren Zeitpunkt stillschweigend getroffene Regelung im nämlichen Sinn im kantonalgerichtlichen Entscheid willkürfrei ausgeschlossen wird). Unter diesen Umständen kann sich die Beschwerdeführerin nicht auf den Vertrauensschutz berufen.

E. 7

Das Verfahren ist kostenpflichtig (Art. 65 BGG). Die Gerichtskosten sind von der unterliegenden Beschwerdeführerin zu tragen (Art. 66 Abs. 1 BGG).

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