

GL_GERICHTE GL-1592 vom 27. Januar 2021

GL Gerichte, 2021-01-27, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gl_gerichte_GL-1592

FR: GL_GERICHTE GL-1592 du 27 janvier 2021

IT: GL_GERICHTE GL-1592 del 27 gennaio 2021

Erwägungen

E. 1

A._____ ist die Witwe des am [] verstorbenen C._____ sel. Am 7. Oktober 2020 reichte sie beim Verwaltungsgericht Klage gegen die B._____AG, die ehemalige Arbeitgeberin von C._____ sel., ein, woraufhin Letztere am 8. Dezember 2020 Stellung nahm. In der Folge äusserte sich A._____ am 30. Dezember 2020 zu den Anträgen der B._____AG und änderte zugleich ihre Klage ab. Mit Verfügung vom 27. Januar 2021 liess das Verwaltungsgericht die Klageänderung zu und lud die BVG-Sammelstiftung Swiss Life (nachfolgend: Swiss Life) ins Verfahren bei. Gleichzeitig setzte es der B._____AG sowie der Swiss Life Frist zur Stellungnahme an. Dem kamen sie am 26. März 2021 bzw. am 29. März 2021 nach.

E. 2

2.1A._____ liess sich am 15. Juni 2021 vernehmen und beantragte, die B._____AG sei zu verpflichten, reglementskonform abzurechnen und den anrechenbaren Jahreslohn zu versichern. Sodann sei die Swiss Life anzuweisen, ihr die bereits im Jahr 2016 anerkannte Witwenrente auszus zahlen.

2.2Die B._____AG schloss am 16. September 2021 auf Abweisung des Rechtsbegehrens, wonach sie zu verpflichten sei, reglementskonform abzurechnen und den anrechenbaren Jahreslohn zu versichern. Sodann sei auf das Rechtsbegehren, wonach die Swiss Life zu verpflichten sei, A._____ die seit dem Jahr 2016 ausbezahlte Witwenrente weiter auszus zahlen, nicht einzutreten, eventualiter abzuweisen; unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten von A._____. In prozessualer Hinsicht sei das Verfahren vorerst auf die Fragen zu beschränken, ob die Swiss Life Beigeladene oder Beklagte sei und ob der Streitgegenstand auf die Frage der Berechnung der Höhe der Witwenrente ausgeweitet werde.

2.3Die Swiss Life beantragte am 16. September 2021, dass vorfrageweise darüber zu entscheiden sei, ob ihr im Verfahren neu die Stellung einer Beklagten zukomme und ob das Prozessthema auf die Frage der korrekten Leistungsbemessung erweitert werde.

E. 3

3.1Die obligatorische berufliche Vorsorge umfasst alle Massnahmen auf kollektiver Basis, die den Hinterbliebenen bei Eintritt des Versicherungsfalls (Alter, Tod oder Invalidität) zusammen mit den Leistungen der eidgenössischen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung (AHV/IV) die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise erlauben (Art. 1 Abs. 1 BVG). Die obligatorische Versicherung beginnt mit Stellenantritt und endet grundsätzlich im Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Art. 10 Abs. 1 und Abs. 2 lit. b BVG).

3.2 Anspruch auf eine Witwen- oder Witwerrente hat der überlebende Ehegatte, wenn er beim Tod des Ehegatten für den Unterhalt mindestens eines Kindes aufkommen muss oder älter als 45 Jahre ist und die Ehe mindestens fünf Jahre gedauert hat (Art. 19 Abs. 1 BVG). Der überlebende Ehegatte, der keine dieser Voraussetzungen erfüllt, hat Anspruch auf eine einmalige Abfindung in Höhe von drei Jahresrenten (Art. 19 Abs. 2 BVG).

E. 3.3

3.3.1 Die Vorsorgeeinrichtungen sind im Rahmen des BVG in der Gestaltung ihrer Leistungen, in deren Finanzierung und in ihrer Organisation frei (Art. 49 Abs. 1 BVG). Gewährt eine Vorsorgeeinrichtung mehr als die Mindestleistungen, so gelten für die weitergehende Vorsorge nur die in Art. 49 Abs. 2 BVG aufgeführten Vorschriften.

3.3.2 Im Bereich der weitergehenden Vorsorge wird das Rechtsverhältnis zwischen der Vorsorgeeinrichtung und dem Vorsorgenehmer durch einen privatrechtlichen Vorsorgevertrag begründet, der rechtsdogmatisch den Innominatverträgen zuzuordnen ist (BGE 130 V 103 E. 3.3, mit Hinweisen). Als solcher untersteht er in erster Linie den allgemeinen Bestimmungen des OR. Das Basisreglement stellt den vorformulierten Inhalt des Vorsorgevertrags bzw. dessen Allgemeine Versicherungsbedingungen (AVB) dar, denen sich die versicherte Person ausdrücklich oder durch konkludentes Verhalten unterzieht (BGE 132 V 149 E. 5). Dies schliesst allerdings nicht aus, dass im Einzelfall vom Reglement abweichende Abreden getroffen werden können. Allerdings bedarf es hierfür einer entsprechenden Vereinbarung zwischen der Vorsorgeeinrichtung und dem versicherten Arbeitnehmer (BGE 131 V 27 E. 2.1).

E. 4

4.1 Eine Gratifikation ist eine Sondervergütung, welche die Arbeitgeberin neben dem Lohn bei bestimmten Anlässen, wie Weihnachten oder Abschluss des Geschäftsjahrs, ausrichtet (Art. 322d Abs. 1 OR). Sie zeichnet sich gegenüber dem Lohn dadurch aus, dass sie zum Lohn hinzutritt und immer in einer gewissen Masse vom Willen der Arbeitgeberin abhängt. Die Gratifikation wird damit ganz oder zumindest teilweise freiwillig ausgerichtet. Davon ist auszugehen, wenn der Arbeitgeberin zumindest bei der Festsetzung der Höhe des Bonus ein Ermessen zusteht. Ein solches Ermessen ist zu bejahen, wenn die Höhe des Bonus nicht nur vom Erreichen eines bestimmten Geschäftsergebnisses, sondern überdies von der subjektiven Einschätzung der persönlichen Arbeitsleistung durch die Arbeitgeberin abhängig gemacht wird. Ein im Voraus festgesetzter und fest vereinbarter Betrag kann daher keine Gratifikation sein (BGE 139 III 155 E. 3.1, mit Hinweisen).

4.2 Sofern die Höhe des versprochenen Bonus bestimmt oder aufgrund objektiver Kriterien bestimmbar ist und die Ausrichtung nicht vom Ermessen der Arbeitgeberin abhängt, liegt ein (variabler) Lohnbestandteil vor (vgl. BGer-Urteil 4A_463/2017 vom 4. Mai 2018 E. 3.1.2, mit Hinweisen).

4.3 Ein Vorbehalt der Freiwilligkeit ist unbehelflich, wenn er als nicht ernst gemeinte, leere Floskel angebracht wird und die Arbeitgeberin durch ihr ganzes Verhalten zeigt, dass sie sich zur Auszahlung einer Gratifikation verpflichtet fühlt. Deshalb kann die Gratifikation auch dann als vereinbart gelten, wenn jahrzehntelang eine Gratifikation mit dem Vermerk der Freiwilligkeit ausbezahlt wird, dieser Vorbehalt aber nie in Anspruch genommen wird. Indessen rechtfertigt sich dies aber nur, wenn die Arbeitgeberin in dieser Zeit auch Grund dafür gehabt hätte, die Gratifikation nicht auszurichten, wie beispielsweise bei einem schlechten Geschäftsgang oder einer schlechten Arbeitsleistung einzelner

Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer (BGE 129 III 276 E. 2.3, mit Hinweisen).

E. 5

5.1 Streitgegenstand im vorliegenden Verfahren bildet die Frage, ob die von der Beklagten an C._____ sel. geleisteten Bonuszahlungen berufsvorsorgerechtlich zum versicherten Verdienst hinzuzurechnen sind. Hierzu sind die Erklärungen zwischen der Beklagten und C._____ sel. nach dem Vertrauensprinzip auszulegen, da sich ein übereinstimmender wirklicher Wille nicht mehr ermitteln lässt (vgl. zum Ganzen BGE 140 V 145 E. 3.3, 132 V 149 E. 5, 130 V 80 E. 3.2.2, 122 V 142 E. 4c).

E. 5.2

5.2.1 Gemäss Ziff. 5 des Arbeitsvertrags vom 14. bzw. 19. September 2000 betrug der Jahreslohn (brutto) 13 x Fr. 6'500.-. Ferner waren die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Personalfürsorgestiftung der Beklagten angeschlossen und erklärten, das entsprechende Reglement erhalten und davon Kenntnis genommen zu haben. Am 9. November 2011 informierte die Beklagte C._____ sel. über die Änderung seines Arbeitsvertrags. Dieser willigte am 15. November 2011 ein, ab dem 1. Januar 2012 weiterhin in einem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu stehen. In Abänderung des bisherigen Vorgehens zur jährlichen Lohnerhöhung würden die Mitarbeiterförderungsgespräche erst ab Anfang Jahr 2012 geführt werden können. Die Lohnanpassungen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfolgten sodann jeweils ab dem 1. Mai des Kalenderjahres. Im Falle einer Übertragung des Arbeitsverhältnisses auf eine andere Firma innerhalb der Unternehmen des [] Konzerns würden die bestehenden Konditionen (wie Entlohnung, Funktion, Anrechnung Dienstjahre, Allgemeine Arbeitsbedingungen und bisherige allgemeine Regelungen) aufrechterhalten.

5.2.2 Die Klägerin rügt, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit der Änderung des Arbeitsvertrags vom 15. November 2011 nicht mehr einen dreizehnfachen Monatslohn erhalten hätten, sondern einen Jahreslohn, der sich anhand des Grundgehalts und des Jahreszielbonus ermitteln lasse. Soweit sie damit geltend macht, mit der Änderung des Arbeitsvertrags sei ein neues Entschädigungssystem eingeführt worden, ist ihr jedoch nicht zu folgen. So nannte die Beklagte im Schreiben vom 9. November 2011 lediglich den neuen Zeitpunkt für die Durchführung der Mitarbeiterförderungsgespräche sowie diejenigen für die Lohnanpassungen. Dies erhellt jedoch nicht, dass die Beklagte vom bisherigen Entschädigungssystem abweichen wollte und mit Blick auf die Auslegung nach dem Vertrauensprinzip (vgl. dazu vorstehende E. II/5.1) ist nicht davon auszugehen, dass die Beklagte C._____ sel. mit der Vertragsänderung vorbehaltlos einen Jahreszielbonus hat zusichern wollen. Vielmehr wies sie darauf hin, dass bei einer Übertragung des Arbeitsverhältnisses auf ein anderes Unternehmen innerhalb des [] Konzerns sämtliche bestehenden Konditionen aufrechterhalten würden, was insbesondere die Entlohnung und die bisherigen allgemeinen Regelungen umfasse. Dies hat bei objektiver Betrachtung auch für diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gelten, deren Arbeitsverhältnisse nicht auf ein anderes Unternehmen innerhalb des [] Konzerns übertragen werden, zumal die Vertragsänderung vom 15. November 2011 keinen entsprechenden Verweis enthält, wonach diese Vereinbarung sämtliche früheren Vereinbarungen zwischen der Beklagten und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bezüglich Beschäftigung und Entlohnung ersetzt. Eine grundlegende Abkehr vom bisherigen Lohnsystem lag somit nicht vor. Dementsprechend sehen sowohl der Arbeitsvertrag in Ziff. 5 als auch Art. 2 Abs. 2 des

Reglements einen dreizehnfachen Monatslohn als Jahreslohn vor. Ferner ist den Lohnjournalen zu entnehmen, dass die Beklagte C._____ sel. auch nach der Vertragsänderung vom 15. November 2011 einen dreizehnfachen Monatslohn ausrichtete und sie eine allfällige Lohnerhöhung jeweils im Monat Mai des laufenden Jahres vornahm, was ebenfalls gegen die Einführung eines neuen Lohnsystems spricht. Zwar ergibt sich aus den Schreiben der Beklagten, dass sie C._____ sel. jeweils über dessen Jahreszielvergütung informierte. Die sehr allgemein gehaltene Formulierung deutet jedoch nicht auf einen Wechsel zu einem neuen Entschädigungssystem hin. Dies nicht zuletzt, weil die Bonusmitteilungen regelmässig mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt versehen waren.

5.2.3 Als Zwischenfazit ist festzuhalten, dass sich ein Wechsel zu einem neuen Lohnsystem weder aus dem Arbeitsvertrag noch aus den Vertragszusätzen ergibt. Darüber hinaus liegt keine schriftliche Vereinbarung zwischen der Beklagten und C._____ sel. vor, wonach beim Lohn die variablen Lohnkomponenten zu berücksichtigen wären. Eine Auslegung nach dem Vertrauensprinzip ergibt zudem, dass aus objektiver Sicht ein Empfänger des Schreibens über die Änderung des Arbeitsvertrags ohne Weiteres in die Lage versetzt wird, zu erkennen, welche Vertragspunkte geändert wurden und welche weiterhin bestehen.

E. 5.3

5.3.1 Der Jahreslohn von C._____ sel. überstieg im relevanten Zeitraum den oberen Grenzbetrag des in Art. 8 Abs. 1 BVG festgelegten koordinierten Lohns. Die Personalfürsorgestiftung der Beklagten erbrachte gestützt auf die eigenen reglementarischen Bestimmungen infolgedessen zu Recht Leistungen im Bereich des Überobligatoriums, wobei sie diesbezüglich vom Begriff des massgebenden Lohns im Sinne von Art. 5 Abs. 2 des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung vom 20. Dezember 1946 (AHVG) abwich. Diese Abweichung muss sich indessen genügend klar aus dem Vorsorgereglement ergeben. Nicht massgebend ist dabei, ob das Reglement die versicherten Bestandteile positiv oder die nicht versicherten Bestandteile negativ festlegt (vgl. zum Ganzen BGE 140 V 145 E. 3.2; BGer-Urteil B 115/05 vom 10. April 2006 E. 4.3 f.). Mit Blick darauf kann die Vorsorgeeinrichtung den Bonus, Provisionen sowie Erfolgsbeteiligungen (variable Vergütungselemente) vom versicherten Lohn ganz oder teilweise ausnehmen und nur den Grundlohn versichern (vgl. Hanspeter Konrad/Michael Lauener, Variable Vergütungen in der beruflichen Vorsorge, in SZS 2020, S. 384 ff., S. 392, mit Hinweisen).

5.3.2 Ab dem 1. Januar 2015 waren die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Beigeladenen versichert. Die Parteien bestreiten zu Recht nicht, dass C._____ sel. seit dem 30. Oktober 2014 erheblich in seiner Arbeitsfähigkeit eingeschränkt war und die invalidisierende Arbeitsunfähigkeit das Vorsorgeverhältnis bei der damaligen Personalfürsorgestiftung der Beklagten betraf, womit im Ergebnis das Reglement vom 1. Mai 2014 anwendbar ist. Demgemäss wird der anrechenbare Jahreslohn von der Arbeitgeberin festgelegt und der Pensionskasse jeweils per 1. Januar bzw. beim Eintritt gemeldet (Art. 2 Abs. 1 Reglement). Der Jahreslohn entspricht in der Regel dem dreizehnfachen Monatslohn des Vorjahres unter Berücksichtigung der für das neue Kalenderjahr bereits vereinbarten Änderungen (Art. 2 Abs. 2 Reglement). Unterjährige Lohnveränderungen werden sofort berücksichtigt, sofern die Änderungen Fr. 5'000.- pro Jahr übersteigen. Ansonsten folgt die Anpassung auf den 1. Januar (Art. 2 Abs. 3 Reglement). Bei der Berechnung des Jahreslohns bleiben nur gelegentlich anfallende Entschädigungen und Lohnteile unberücksichtigt. Als solche gelten vorübergehende

Zulagen und Nebenbezüge wie Kinder- und Familienzulagen, Überstunden- und Überzeitenschädigungen, Erfolgsbeteiligungen und Gratifikationen sowie Berufsauslagen aller Art (Art. 2 Abs. 4 Reglement). Der versicherte Lohn entspricht dem anrechenbaren Jahreslohn abzüglich des Koordinationsabzugs (Art. 3 Abs. 1 Reglement).

5.3.3 Die Beklagte weist zu Recht darauf hin, dass das Reglement den anrechenbaren Jahreslohn sowohl positiv wie auch negativ definiert. Einerseits sieht Art. 2 Abs. 2 des Reglements vor, dass der anrechenbare Jahreslohn in der Regel dem dreizehnfachen Monatslohn unter Berücksichtigung der vereinbarten Änderungen entspricht. Diesfalls bezieht sich die Verpflichtung, wonach die für das neue Kalenderjahr bereits vereinbarten Änderungen zu berücksichtigen sind, nur auf die im Zeitpunkt der Festsetzung des koordinierten Lohns bereits abgesprochenen und bekannten Änderungen (vgl. hierzu BGer-Urteil B 20/05 vom 15. Februar 2007 E. 4.2). Die jährlichen Lohnanpassungen ab dem 1. Mai des Kalenderjahres waren vereinbart und folglich bekannt, weswegen sie zu Recht beim versicherten Lohn berücksichtigt wurden. Fraglich ist indessen, ob darunter auch die ausgerichteten Boni fallen. Die massgebende Bestimmung des Reglements schliesst nämlich lediglich Lohnbestandteile vom anrechenbaren Jahreslohn aus, welche "gelegentlich" und "vorübergehend" anfallen. Vor dem Hintergrund, dass der Begriff des Bonus gesetzlich nicht definiert wird, bleibt nachfolgend zu prüfen, ob der streitbetroffene Bonus als Gratifikation im Sinne von Art. 322d OR oder als variabler Lohnbestandteil im Sinne von Art. 322 OR zu qualifizieren ist (vgl. BGE 142 III 381 E. 2, mit Hinweis). Hierbei ist unbestritten, dass C. _____ sel. in den letzten Jahren Boni bzw. Erfolgsprämien erhalten hat (Fr. 2'057.85 im Jahr 2013, Fr. 11'258.- im Jahr 2014, Fr. 18'268.- im Jahr 2015 sowie Fr. 18'480.- im Jahr 2016).

5.3.4 Die Beklagte informierte C. _____ sel. jeweils im Mai des entsprechenden Kalenderjahres über die Anpassung der Jahreszielvergütung und stellte ihm jährlich einen Zielbonus in Aussicht. Wird der Bonus an das Erreichen gewisser Ziele geknüpft, sind diese naturgemäss für eine bestimmte Periode vorgängig genügend konkret festzulegen. Den im Recht liegenden Akten ist jedoch keine mit C. _____ sel. abgeschlossene Zielvereinbarung zu entnehmen, anhand derer die individuelle Leistung hätte beurteilt und der Bonus bemessen werden können. Es wurde vorgängig lediglich die Höhe des Zielbonus mitgeteilt. Aus diesem Umstand lässt sich allerdings nicht unbesehen auf eine Gratifikation schliessen, zumal auch denkbar ist, dass die Beklagte die Festlegung der Ziele versäumt oder zwischen den Parteien eine stillschweigende Abrede über den geschuldeten Lohn bestanden hat. Indessen liegen aber, wie nachfolgend aufgezeigt wird, konkrete Anhaltspunkte vor, dass der Entscheid darüber, ob und in welcher Höhe ein Bonus auszurichten war, im Ermessen der Beklagten lag.

5.3.4.1 Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass die Beklagte in der Mitteilung vom 11. April 2013 einen Freiwilligkeitsvorbehalt angebracht hat, wonach der Bonus eine freiwillige Leistung der Arbeitgeberin sei und kein Rechtsanspruch darauf bestehe. Am 10. April 2014 wiederholte die Beklagte diesen Hinweis und führte weiter aus, dass schwerwiegende Verstösse gegen den Code of Conduct des Unternehmens und gegen Compliance-Grundsätze dazu führen würden, dass kein Anspruch auf den Zielbonus bestehe. Des Weiteren lässt sich dieser Vorbehalt auch in der Bonusmitteilung vom 10. April 2015 finden. Die Ausrichtung des Bonus unter dem Vorbehalt der Freiwilligkeit schliesst die Entstehung einer konkludenten Gratifikationsvereinbarung grundsätzlich aus. Bezogen auf die vorliegenden Verhältnisse ist überdies erstellt, dass der Bonus seit der

Änderung des Arbeitsvertrags vom 15. November 2011 stets und dies auch während der Arbeitsunfähigkeit von C._____ sel. ausgerichtet wurde, obwohl die Beklagte mit der Arbeitsunfähigkeit von C._____ sel. einen Grund gehabt hätte, auf eine Ausrichtung zu verzichten (vgl. BGE 129 III 276 E. 2.3). Daraus kann die Klägerin aber nichts zu ihren Gunsten ableiten, da die streitbetroffenen Leistungen nicht während mehr als zehn Jahren mit dem ausdrücklichen Hinweis auf ihren freiwilligen Charakter ausbezahlt wurden. Eine Verpflichtung zur Ausrichtung des Bonus durch konkludentes Verhalten entstand somit (noch) nicht, weshalb der Freiwilligkeitsvorbehalt nicht als leere Floskel verstanden werden kann (vgl. zum Ganzen Wolfgang Portmann / Roger Rudolph, in Corinne Widmer Lüchinger/David Oser[Hrsg.], Basler Kommentar, Obligationenrecht I, Art. 1-529 OR, 7. A., 2020, Art.322d N. 10 f.). Darüber hinaus wies die Beklagte in den Bonusmitteilungen ausdrücklich auf die Einhaltung von Compliancestandards hin. Damit scheint es in der Verantwortung von C._____ sel. gelegen zu haben, die seiner Tätigkeit inhärenten Risiken zu kontrollieren, andernfalls er Gefahr liefe, bei schwerwiegenden Verstössen keinen Bonus zu erhalten. Die Erfüllung dieser Bedingung basierte somit nicht (nur) auf objektiven Kriterien, sondern sie bedurfte auch einer subjektiven Beurteilung durch die Beklagte (vgl. BGer-Urteil 4A_513/2017 vom 5. September 2018 E. 7.2.2).

5.3.4.2 Sodann lassen sich die konkreten Berechnungsgrundlagen für den Bonus nicht ermitteln. Zwar berücksichtigte die Beklagte hierbei jeweils einen "Corporate Factor", dessen Höhe offenbar einen Zusammenhang zum jährlichen Geschäftsergebnis aufwies und womit wohl eine gewisse Objektivität bei der Berechnung des Bonus angestrebt wurde. Allerdings verblieb der Beklagten bei der Festlegung der Unternehmensziele und deren Gewichtung ein gewisser Ermessensspielraum. Dies nicht zuletzt dadurch, dass die genauen Berechnungsgrundlagen des "Corporate Factors" offenbar einzig der Beklagten bekannt waren und sie diesen entsprechend ihren Zielen anpassen konnte. Sodann wies die Klägerin zu Recht darauf hin, dass C._____ sel. für das Jahr 2014 einen Bonus in der Höhe von Fr. 18'268.- erhalten habe und dieser auch nach Abzug des "Corporate Factors" über dem am 9. Mai 2014 mitgeteilten Bonus von Fr. 12'000.- lag. Damit stand der Beklagten bei der Festsetzung der Höhe des Bonus offensichtlich ein Ermessen zu. Die Höhe der variablen Vergütung war somit nicht nur vom Erreichen eines bestimmten Geschäftsergebnisses abhängig und wurde folglich nicht allein aufgrund vorbestimmter bzw. objektiv bestimmbarer Berechnungsgrundlagen ermittelt. Soweit die Klägerin alsdann geltend macht, es sei mindestens der Zielbonus von Fr. 12'000.- beim versicherten Verdienst anzurechnen, verkennt sie, dass die Beklagte mit dem Bonus von Fr. 12'000.- nicht eine starre Untergrenze festgelegt hat. Vielmehr stellt der Bonus in der Höhe von Fr. 12'000.- eine Zielgrösse dar, die abhängig vom Geschäftserfolg und der subjektiven Leistung nicht nur über-, sondern auch unterschritten werden kann. Dies ergibt sich letztlich aus der Höhe der ausgerichteten Bonusauszahlungen. Im Übrigen erweisen sich die tatsächlich ausgerichteten Boni gegenüber dem Jahresgrundgehalt als zweitrangig bzw. als akzessorisch (vgl. zum Ganzen BGE 139 III 155 E. 5.3). Nach dem Gesagten verfügte die Beklagte bei der Berechnung des Bonus über ein relativ weites Ermessen.

5.3.5 Im Ergebnis sind die streitbetroffenen Boni als (echte) Gratifikationen zu qualifizieren. Auf diese besteht kein Anspruch, da der Beklagten sowohl bezüglich der Ausrichtung als auch der Höhe ein Ermessen zukam. Demgemäss handelt es sich bei den Leistungen nicht um vereinbarte Änderungen, welche im Zeitpunkt der Festsetzung des koordinierten Lohns bereits zugesichert und bekannt waren (vgl. Art. 2 Abs. 2 Reglement). Vielmehr sind sie im

Sinne von Art. 2 Abs. 4 des Reglements als "gelegentlich" und "vorübergehend" zu qualifizieren. Insgesamt nimmt Art. 2 des Reglements damit in genügend klar umschriebener Weise die gelegentlich bzw. vorübergehend anfallenden Lohnbestandteile vom versicherten Lohn aus, womit die Beklagte die ausgerichteten Boni zu Recht nicht beim versicherten Lohn berücksichtigt hat. Bei diesem Verfahrensausgang erübrigt sich eine Prüfung der Verjährung der Bonuszahlungen.

E. 6

Zusammenfassend ergibt sich, dass mit der Änderung des Arbeitsvertrags vom 9. November 2011 keine grundlegende Abkehr vom bisherigen Lohnsystem erfolgte. Sodann sind die an C. _____ sel. ausbezahlten Boni als (echte) Gratifikationen zu qualifizieren, die gemäss den anwendbaren reglementarischen Regeln beim versicherten Lohn unberücksichtigt zu bleiben haben.

Dies führt zur Abweisung der Klage.

III.

1.

Gemäss Art. 73 Abs. 2 BVG sind die Gerichtskosten von Gesetzes wegen auf die Staatskasse zu nehmen.

2.

Mangels Obsiegens steht der Klägerin keine Parteientschädigung zu (Art. 138 Abs. 2 VRG). Eine solche ist aber der obsiegenden Beklagten zuzusprechen, weshalb die Klägerin gestützt auf Art. 138 Abs. 2 VRG zu verpflichten ist, dieser eine Parteientschädigung von pauschal Fr. 2'000.- (inkl. Mehrwertsteuer) zu bezahlen (vgl. Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern 200 20 839 BV vom 3. Juni 2021 E. 4.2). Sodann darf im verwaltungsgerichtlichen Verfahren der obsiegenden Behörden oder mit öffentlich-rechtlichen Aufgaben betrauten Organisationen in der Regel keine Parteientschädigung zugesprochen werden. In Anwendung dieser Bestimmung hat das Eidgenössische Versicherungsgericht der SUVA und den privaten UVG-Versicherern sowie - von Sonderfällen abgesehen - den Krankenkassen keine Parteientschädigungen zugesprochen, weil sie als Organisationen mit öffentlich-rechtlichen Aufgaben zu qualifizieren sind. Das hat grundsätzlich auch für die Trägerinnen oder Versicherer der beruflichen Vorsorge gemäss BVG zu gelten (BGE 126 V 143 E. 4a, mit Hinweisen). Die Beigeladene hat somit als Vorsorgeeinrichtung keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung.

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