

SG_VERSICHERUNGSGERICHT BV 2025/13 vom 26. März 2026

Sg Versicherungsgericht, 2026-03-26, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg_publicationen_BV_2025_13

FR: SG_VERSICHERUNGSGERICHT BV 2025/13 du 26 mars 2026

IT: SG_VERSICHERUNGSGERICHT BV 2025/13 del 26 marzo 2026

Regeste

Auslegung einer Reglementsbestimmung der Beklagten und von Art. 2 Abs. 1bis FZG. Es spricht nichts gegen die Anwendung derselben, weshalb der Kläger nach Eintritt des reglementarischen Referenzalters keinen Anspruch mehr auf Auszahlung einer Freizügigkeitsleistung hatte. Abweisung der Klage (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 26. März 2026, BV 2025/13).

Erwägungen

E. 1

Gemäss Art. 73 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG; SR 831.40) bezeichnet jeder Kanton ein Gericht, das als letzte kantonale Instanz über Streitigkeiten u.a. zwischen Vorsorgeeinrichtungen und Anspruchsberechtigten entscheidet. Im Kanton St. Gallen ist nach Art. 65 Abs. 1 lit. e bis des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (VRP; sGS 951.1) das Versicherungsgericht zuständig für Streitigkeiten nach Art. 73 BVG. Gerichtsstand ist nach Art. 73 Abs. 3 BVG der Sitz oder Wohnsitz des Beklagten oder der Ort des Betriebes, bei dem der Versicherte angestellt wurde. Vorliegend ist die örtliche Zuständigkeit des angerufenen Versicherungsgerichts zu bejahen, weil der Versicherte in einem Betrieb im Kanton St. Gallen angestellt war. Wird – wie vorliegend – im Verfahren nach Art. 73 Abs. 1 BVG ein Feststellungsbegehren gestellt, kann diesbezüglich ein Rechtsschutzinteresse nur dann bejaht werden, wenn die klagende Partei ein schutzwürdiges (unmittelbares und aktuelles) Interesse rechtlicher oder tatsächlicher Natur an der verlangten Feststellung hat, dass bestimmte Rechte oder Pflichten bestehen oder nicht bestehen (Urteil des Bundesgerichts vom 7. Juli 2016, 9C_938/2015, E. 3.2). Vorliegend beantragte der Kläger in seiner Replik, es sei festzustellen, dass die Beklagte die näher bezifferte Freizügigkeitsleistung per 1. November 2024 hätte auf das angegebene Freizügigkeitskonto überweisen müssen. Das Freizügigkeitskonto sei inzwischen infolge Erreichens des 65. Altersjahres saldiert worden (act. G9). Der Kläger hat insofern nach wie vor ein Rechtsschutzinteresse an der Prüfung seines Feststellungsbegehrens, als bei Auszahlung seines Altersguthabens auf ein Freizügigkeitskonto die während des 65. Altersjahres bezogenen Leistungen der ALK nicht gekürzt worden wären (vgl. act. G1, G1.12, G9). Da auch sämtliche übrigen prozessualen Voraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Klage einzutreten.

E. 2.1

Versicherte, welche die Vorsorgeeinrichtung verlassen, bevor ein Vorsorgefall eintritt (Freizügigkeitsfall), haben Anspruch auf eine Austrittsleistung (Art. 2 Abs. 1 FZG). Gemäss Art. 2 Abs. 1bis FZG können Versicherte auch eine Austrittsleistung beanspruchen,

wenn sie die Vorsorgeeinrichtung zwischen dem frühestmöglichen Rentenalter und dem reglementarischen Referenzalter verlassen und die Erwerbstätigkeit weiterführen oder als arbeitslos gemeldet sind. Bestimmt das Reglement kein Referenzalter, so ist das Alter nach Artikel 13 Absatz 1 BVG massgebend. Die Austrittsleistung wird fällig mit dem Austritt aus der Vorsorgeeinrichtung. Ab diesem Zeitpunkt ist sie nach Artikel 15 Absatz 2 BVG zu verzinsen (Art. 2 Abs. 3 FZG). Treten Versicherte in BV 2025/13 4/12

eine neue Vorsorgeeinrichtung ein, so hat die frühere Vorsorgeeinrichtung die Austrittsleistung an die neue zu überweisen (Art. 3 Abs. 1 FZG). Versicherte, die nicht in eine neue Vorsorgeeinrichtung eintreten, haben ihrer Vorsorgeeinrichtung mitzuteilen, in welcher zulässigen Form sie den Vorsorgeschutz erhalten wollen (Art. 4 Abs. 1 FZG).

E. 2.2

Gemäss Art. 13 Abs. 1 BVG i.V.m. Art. 21 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG; SR 831.10 [in der ab 1. Januar 2024 gültigen Fassung]) erreichen das Referenzalter der beruflichen Vorsorge Personen, die das 65. Altersjahr vollendet haben. Die Vorsorgeeinrichtungen können innerhalb der in Art. 1 Abs. 3 BVG festgelegten Grenzen ein tieferes Alter für den Leistungsbezug vorsehen (Art. 13 Abs. 3 BVG). Gemäss dem genannten Art. 1 Abs. 3 BVG präzisiert der Bundesrat die Grundsätze der Angemessenheit, der Kollektivität, der Gleichbehandlung, der Planmässigkeit sowie des Versicherungsprinzips. Er kann ein Mindestalter für den vorzeitigen Altersrücktritt festlegen. Das Referenzalter liegt bei der Beklagten bei 64 Jahren. Der Rentenanspruch beginnt am Ersten des Folgemonats (Art. 17 des genannten Vorsorgereglements i.V.m. Art. 6 des Vorsorgeplans der Beklagten [Stand 1. Januar 2024; act. G3.9]). Laut Art. 17 Satz 2 des Vorsorgereglements kann die Pensionierung auch vor oder nach Erreichen des Referenzalters erfolgen. Gemäss Art. 49 Abs. 1 des Vorsorgereglements (Stand 1. Januar 2024) haben Personen, die vor Eintritt eines Vorsorgefalls aus der Beklagten austreten, Anspruch auf Freizügigkeitsleistungen. Endet das Arbeitsverhältnis nach Erreichen der Altersgrenze für eine vorzeitige Pensionierung, kann anstelle von Altersleistungen auch die Freizügigkeitsleistung beansprucht werden, sofern die Person die Erwerbstätigkeit weiterführt oder als arbeitslos gemeldet ist (act. G1.2). Eine vorzeitige Pensionierung ist ab dem vollendeten 58. Altersjahr möglich (Art. 18 Satz 1 des genannten Vorsorgereglements). Wer sich vollständig pensionieren lässt und eine Altersrente der Beklagten bezieht, hat ab Erreichen des Referenzalters der Beklagten bis zum Erreichen des Referenzalters der AHV Anspruch auf eine AHV-Ersatzrente der Beklagten (Art. 28 Abs. 1 des Vorsorgereglements der Beklagten [act. G1.2]).

E. 2.3

Die Auslegung des Reglements einer privatrechtlichen Vorsorgeeinrichtung als vorformulierter Inhalt des Vorsorgevertrages geschieht nach dem Vertrauensprinzip. Dabei sind jedoch die den Allgemeinen Versicherungsbedingungen innewohnenden Besonderheiten zu beachten, namentlich die so genannten Unklarheits- und Ungewöhnlichkeitsregeln. Nach diesen Auslegungsgrundsätzen gilt es, ausgehend vom Wortlaut und unter Berücksichtigung des Zusammenhangs, in dem eine streitige Bestimmung innerhalb des Reglements als Ganzes steht, den objektiven Vertragswillen zu ermitteln, den die Parteien mutmasslich gehabt haben. Dabei hat das Gericht zu berücksichtigen, was sachgerecht ist, weil nicht angenommen werden kann, dass die Parteien eine unvernünftige Lösung gewollt haben. Sodann sind mehrdeutige Wendungen

in vorformulierten Vertragsbedingungen im Zweifel zu Lasten ihres Verfassers auszulegen (Urteil des Bundesgerichts vom 3. Februar 2023, BV 2025/13 5/12

9C_655/2021, E. 4.3.1 mit Hinweisen). Im Gegensatz dazu ist das Gesetz in erster Linie aus sich selbst heraus, d.h. nach dem Wortlaut, Sinn und Zweck und den ihm zugrunde liegenden Wertungen auf der Basis einer teleologischen Verständnismethode auszulegen. Die Gesetzesauslegung hat sich vom Gedanken leiten zu lassen, dass nicht schon der Wortlaut die Norm darstellt, sondern erst das an Sachverhalten verstandene und konkretisierte Gesetz. Gefordert ist die sachlich richtige Entscheidung im normativen Gefüge, ausgerichtet auf ein befriedigendes Ergebnis der ratio legis. Dabei befolgt das Bundesgericht einen pragmatischen Methodenpluralismus. Insbesondere bei jüngeren Gesetzen sind auch die Gesetzesmaterialien zu beachten (BGE 140 V 11 E. 2.2.1 mit Hinweisen).

E. 3

Der Kläger trat unbestritten per 31. Oktober 2024, also mit Erreichen des von der Beklagten reglementarisch festgelegten Referenzalters von 64 Jahren aus der Beklagten aus (act. G1.5). Zwischen den Parteien umstritten und nachfolgend zu prüfen ist, ob der Kläger in diesem Zeitpunkt Anspruch auf Auszahlung seines Altersguthabens auf ein Freizügigkeitskonto hatte. Der Kläger macht geltend, die reglementarischen Bestimmungen dürften nicht dazu führen, dass es ihm vor Erreichen des ordentlichen Pensionsalters von 65 Jahren nicht mehr möglich sei, eine Freizügigkeitsleistung zu beziehen (act. G1, G3, G9, G13).

E. 3.1

Gemäss Wortlaut von Art. 49 Abs. 1 Satz 1 des Vorsorgereglements der Beklagten haben – wie bereits erwähnt – Personen, die aus der Beklagten austreten, bevor ein Vorsorgefall eintritt, Anspruch auf eine Freizügigkeitsleistung. Satz 2 der genannten Bestimmung besagt, dass, falls das Arbeitsverhältnis nach Erreichen der Altersgrenze für eine vorzeitige Pensionierung endet, anstelle von Altersleistungen auch die Freizügigkeitsleistung beansprucht werden kann, sofern die versicherte Person die Erwerbstätigkeit weiterführt oder als arbeitslos gemeldet ist (act. G1.2). Die Bestimmung ist auslegungsbedürftig, was den Eintrittszeitpunkt des Vorsorgefalls betrifft. Aus Art. 2 Abs. 1 bis FZG ergibt sich eindeutig, dass Versicherte nur dann auch eine Austrittsleistung beanspruchen können, wenn sie die Vorsorgeeinrichtung zwischen dem frühestmöglichen Rentenalter und dem reglementarischen Referenzalter verlassen und die Erwerbstätigkeit weiterführen oder als arbeitslos gemeldet sind. Auch in der Literatur wird ausgeführt, dass der Freizügigkeitsfall – vorausgesetzt es liegt kein Vorsorgefall vor – mit dem Verlassen der Vorsorgeeinrichtung von Gesetzes wegen eintritt (KASPAR SANER/NATHALIE TUOR, N 10 zu Art. 2 FZG, in: Marc Hürzeler/Hans-Ulrich Stauffer [Hrsg.], Berufliche Vorsorge, Basler Kommentar, 2021 [nachfolgend zitiert: BSK BVG]). Ein Freizügigkeitsfall mit Anspruch auf eine Austrittsleistung ist ausgeschlossen, sobald die versicherte Person das reglementarisch oder gesetzlich definierte ordentliche Rücktrittsalter erreicht, wobei bei Fehlen einer reglementarischen Definition als massgebendes Alter jenes gemäss Art. 13 Abs. 1 BVG gilt (BSK BVG-SANER/TUOR, N 32 zu Art. 2 FZG). Daraus ist zu schliessen, dass bei der Beklagten versicherte Personen nur zwischen der Vollendung von 58 Jahren (Altersgrenze für vorzeitige Pensionierung; vgl. Art. 18 des BV 2025/13 6/12

Vorsorgereglements der Beklagten) und dem reglementarischen Referenzalter von 64 Jahren, nicht aber danach eine Wahlmöglichkeit zwischen dem Bezug von Alters- oder Freizügigkeitsleistungen haben. Insgesamt besteht aufgrund des Wortlauts der genannten Bestimmungen nach Eintritt des reglementarischen Referenzalters von 64 Jahren damit eindeutig kein Anspruch des Klägers auf eine Freizügigkeitsleistung mehr. Im Folgenden ist jedoch zu prüfen, ob dieses Ergebnis als rechtmässig zu erachten ist.

E. 3.2

Der Kläger bringt vor, gemäss der Auslegung der Beklagten sei ein Freizügigkeitsfall und damit der Bezug einer Freizügigkeitsleistung bis zum letzten Tag vor Vollendung des 64. Altersjahr möglich. Sobald dieses um Mitternacht vollendet sei, sei das Risiko Alter und damit der Vorsorgefall (automatisch) eingetreten. In diesem Fall solle lediglich eine Altersrente oder das Altersguthaben als Kapital bezogen werden können, mit der Folge, dass die Taggelder der ALK gekürzt würden. Wäre die reglementarische Bestimmung tatsächlich so zu verstehen, so würde eine Person, welche das Arbeitsverhältnis zum Beispiel auf den letzten Monat vor dem 64. Altersjahr von sich aus beende, in der Wahlmöglichkeit besser gestellt als eine Person, welche die Kündigung "verpasse". Der Kläger bringt weiter vor, der Sinn und Zweck der genannten Reglementsbestimmung sei nicht ersichtlich, sie kreierte lediglich Unklarheiten und Missverständnisse. Werde eine versicherte Person nach Vollendung des 64. Altersjahr einfach vor die Tatsache gestellt, dass sie das Altersguthaben nicht mehr als Freizügigkeitsleistung beziehen könne, sei dies zumindest als ungewöhnlich zu bezeichnen (act. G1). Entgegen der Ansicht des Klägers ist keine unzulässige Schlechterstellung bzw. Ungleichbehandlung ersichtlich. Mit der Beklagten (act. G3) ist festzuhalten, dass es allen versicherten Personen freisteht, ihr Arbeitsverhältnis mit rechtzeitiger Kündigung zu beenden und gegebenenfalls eine Freizügigkeitsleistung zu beanspruchen. Die Tatsache, dass altersabhängig unterschiedliche Lösungen bestehen, stellt keine Ungleichbehandlung dar. Bezüglich des Sinn und Zwecks der genannten Bestimmung ist auf die überzeugenden Ausführungen der Beklagten zu verweisen. Diese führte aus, im Zeitpunkt der Einführung der fraglichen Reglementsbestimmung habe das ordentliche Rentenalter für Frauen gemäss BVG bei 64 Jahren und dasjenige für Männer bei 65 Jahren gelegen. Sie habe mit der bis Ende 2024 gültigen Reglementsbestimmung eine Gleichstellung zwischen männlichen und weiblichen Versicherten bezwecken wollen. Dieser Gedanke ist nachvollziehbar. Zudem stimmt er auch mit der Tatsache überein, dass die Beklagte ihr Reglement per 1. Januar 2025 anpasste und das reglementarische Pensionierungsalter an das inzwischen geltende gesetzliche Referenzalter von 65 Jahren für Frauen und Männer anglich (vgl. act. G1.13). Da männliche Versicherte zwischen dem vollendeten 64. und 65. Altersjahr noch keine Altersrente des Bundes erhielten, bestand bei einer vollständigen Pensionierung im genannten Zeitraum bis Ende 2024 zusätzlich zum Bezug einer Altersrente auch ein Anspruch auf eine AHV-Ersatzrente der Beklagten (Art. 28 Abs. 1 des Vorsorgereglements der Beklagten [act. G1.2]). Der Wegfall des Erwerbseinkommens wurde damit kompensiert und es ist – wie die Beklagte ausführt (act. G13) – nicht ersichtlich, weshalb gleichzeitig BV 2025/13 7/12 noch der Bezug der vollen, ungekürzten Taggelder der ALK hätte möglich sein sollen. Zumindest beim Bezug einer Altersrente ist damit aufgrund der Regelung der Beklagten kein Nachteil ersichtlich (beim Bezug des Alterskapitals vgl. unten E. 3.4).

E. 3.3

Der Kläger macht weiter geltend, seine Auslegung des Reglements stimme mit Art. 2 Abs. 1bis FZG überein. Gemäss diesem könne auch bei reglementarisch vorgesehener "automatischer" frühzeitiger Alterspensionierung die versicherte Person bei Weiterführung der Erwerbstätigkeit oder Anmeldung bei der ALK wählen, ob sie Altersleistungen von der bisherigen Vorsorgeeinrichtung in Anspruch nehmen wolle oder eine Austrittsleistung auszurichten sei. Mit anderen Worten sei es – unabhängig von der reglementarischen Ausgestaltung hinsichtlich des frühzeitigen Altersrücktritts – die versicherte Person, welche bestimme, ob ein Freizügigkeits- oder ein Vorsorgefall eintrete. Dieser Passus sei nicht anders zu verstehen, als dass vorliegend dem Kläger die Wahl offenstehe, ob er beim Erreichen des reglementarischen Rücktrittsalters die Altersleistungen oder den Freizügigkeitsfall wähle (act. G1). Entgegen der Ansicht des Klägers ist Art. 2 Abs. 1bis FZG gemäss dem eindeutigen Wortlaut jedoch ausschliesslich für versicherte Personen einschlägig, welche die Vorsorgeeinrichtung zwischen dem frühestmöglichen Rentenalter und dem reglementarischen Referenzalter verlassen. Im Fall des Klägers hätte dies bei einem Austritt zwischen Vollendung des 58. (frühestmögliches Rentenalter) und des 64. Altersjahres (reglementarisches Referenzalter), jedoch nicht – wie vorliegend – nach Vollendung des 64. Altersjahres zugetroffen. Hätte der Gesetzgeber dies anders regeln wollen, so hätte er Art. 2 Abs. 1bis FZG entsprechend formulieren müssen. In Satz 2 des genannten Artikels ist zur weiteren Verdeutlichung des gesetzgeberischen Willens festgehalten, dass – falls das Reglement kein Referenzalter bestimmt – das Alter nach Art. 13. Abs. 1 BVG massgebend ist. Hat aber die Vorsorgeeinrichtung, wie vorliegend die Beklagte, von ihrem Recht (vgl. Art. 13 Abs. 3 BVG) auf Festlegung eines tieferen reglementarischen Referenzalters Gebrauch gemacht, so hat dieses Vorrang. Daran ändert auch die vom Kläger zitierte Rechtsprechung (act. G1) nichts, zumal sich diese nicht auf den Zeitraum nach Erreichen des reglementarischen Referenzalters bezieht. Art. 2 Abs. 1bis FZG wurde aufgrund von der parlamentarischen Initiative 07.436 "Keine Diskriminierung älterer Arbeitnehmer" eingeführt. Gemäss den Materialien war das Ziel der Initiative, mit einer Gesetzesrevision sicherzustellen, dass niemand bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses kurz vor Erreichen des ordentlichen Rentenalters gegen seinen Willen zur vorzeitigen Pensionierung gezwungen werden kann. Zur Begründung wurde angeführt, nach der Praxis des Bundesgerichts (vgl. insb. BGE 129 V 381) führe die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einem Zeitpunkt, in dem die reglementarischen Voraussetzungen für eine vorzeitige Pensionierung erfüllt seien, zur Entstehung des Anspruchs auf die im Reglement vorgesehenen Altersleistungen, auch wenn die versicherte Person weiterhin arbeitstätig sein wolle. Diese Praxis habe negative Auswirkungen auf den Vorsorgeschutz älterer Arbeitnehmender. Würden sie in einem Alter entlassen, in dem sie reglementarisch bereits einen Anspruch auf vorzeitige Altersleistungen hätten, so könnten sie, auch wenn sie weiter arbeiten wollten, keine BV 2025/13 8/12

Freizügigkeitsleistungen mehr auslösen. Damit werde ihnen verunmöglicht, den Vorsorgeschutz gleichwertig weiter auszubauen, auch wenn sie zum Beispiel nach einer Phase der Arbeitslosigkeit wieder eine Stelle anträten. Zusätzlich negative Auswirkungen habe diese Praxis auf die Ansprüche aus der Arbeitslosenversicherung, da die Altersleistungen, auch wenn sie gegen den Willen der versicherten Person ausgerichtet würden, angerechnet würden. Diese Gesetzesauslegung diskriminiere ältere Arbeitnehmende, die zum Beispiel aufgrund einer Kündigung ihre Stelle verlören. Ihr Vorsorgeschutz werde ausgehöhlt. Diese Bestimmung stehe in krassem Gegensatz zu den Bemühungen des Bundesrates, ältere Arbeitnehmende so lange als möglich im Berufsleben

zu behalten. Zudem führe sie zu einer krassen Diskriminierung der älteren Lohnabhängigen (<https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20070436>; zuletzt abgerufen am 11. März 2026). Die Einführung von Art. 2 Abs. 1bis FZG bezweckte damit unbestritten, der Diskriminierung älterer Arbeitnehmer entgegenzuwirken und sie vor einer "Zwangspensionierung" zu bewahren. Wie bereits erwähnt, definierte der Gesetzgeber den Geltungszeitraum des neuen Gesetzesartikels jedoch eindeutig und begrenzte ihn auf den Zeitpunkt des Erreichens des reglementarischen Referenzalters. Im Bericht der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrats zur Parlamentarischen Initiative 07.436 wird zudem ausdrücklich festgehalten, dass eine versicherte Person nach Erreichen des ordentlichen reglementarischen Rentenalters keinen Anspruch mehr auf eine Freizügigkeitsleistung hat. Die versicherte Person befinde sich nicht in der gleichen Situation wie bei einem aufgezwungenen Vorbezug, da ihr dieses ordentliche Rentenalter weit voraus bekannt gewesen sei, sie sich habe darauf einrichten können und sie – eine lückenlose Beitragszeit vorausgesetzt – bereits die volle Rente erhalte (BBl 2009 1104). Es ist auch erneut darauf hinzuweisen, dass gemäss dem Reglement der Beklagten das ordentliche Referenzalter bis Ende 2024 nur ein Jahr vor dem gesetzlichen Pensionsalter lag und (bei Bezug einer Altersrente) zur Überbrückung eine AHV-Ersatzrente ausgerichtet wurde, weshalb kein nicht zu tolerierender Nachteil entstand.

E. 3.4

Der Kläger macht geltend, er werde durch die bestehende Regelung benachteiligt, da er bei Bezug des Alterskapitals im Zeitraum zwischen dem Austritt aus der Beklagten (Erreichen des reglementarischen Referenzalters) und dem Erreichen des ordentlichen Pensionsalters nur gekürzte Taggelder der Arbeitslosenversicherung erhalte. Er sei aufgrund des reglementarischen Rentenalters von 64 Jahren nicht mehr frei gewesen, das letzte Jahr seines Erwerbslebens zu gestalten bzw. er habe eine Kürzung von Taggeldern der ALK hinnehmen müssen, wenn er erst mit dem ordentlichen Rentenalter von 65 Jahren in Pension hätte gehen wollen (act. G1, G9). Es ist korrekt, dass die von der Beklagten zur Überbrückung des genannten Zeitraumes zusätzlich vorgesehene AHV-Ersatzrente bei einem (teilweisen) Bezug des Alterskapitals statt einer Altersrente gekürzt wurde bzw. ganz entfiel (act. G1.5). Der Kläger hatte jedoch den Vorteil, dass er bereits im Alter von 64 Jahren die volle reglementarische Altersleistung hat beziehen können. Zudem stand es ihm frei, eine neue Stelle anzutreten oder (gekürzte) Arbeitslosentaggelder zu beziehen. Angesichts der erhaltenen BV 2025/13 9/12

Altersleistungen der Beklagten war er zur Bestreitung seines Lebensunterhalts jedoch nicht auf zusätzliche Einnahmen angewiesen.

E. 3.5.1

Der Kläger führte weiter aus, wenn die Beklagte das Reglement so wie von ihr verstanden anwenden wolle, wäre zumindest zu fordern, dass sie ihre Versicherten rechtzeitig auf die Möglichkeiten aufmerksam mache. Dazu gehöre auch der Hinweis auf eine rechtzeitige Kündigung, um dem ungeschmälernten Bezug von Arbeitslosentaggeldern nicht verlustig zu gehen. Es wäre zu fordern gewesen, dass die Beklagte respektive die Arbeitgeberin im Schreiben vom 13. Mai 2024 hinsichtlich der zu beachtenden Punkte ausgeführt hätte, dass vom Kläger eine rechtzeitige Kündigung vor der Vollendung von 64. Altersjahren zu erfolgen habe, falls dieser die Freizügigkeitsleistung beziehen wolle. Es handle sich dabei um eine unterlassene Auskunft der zuständigen Person an den Kläger, bezogen auf eine

demnächst eintretende Situation. Unter Berücksichtigung des Vertrauensschutzes sei der Kläger deshalb so zu stellen, als hätte er die fehlende Information erhalten und so die notwendigen Schritte in die Wege geleitet (rechtzeitige Kündigung), um die Wahlmöglichkeit nicht zu verlieren. Diese Unterlassung habe zu einer Disposition geführt, die sich nicht wiedergutmachen lasse (act. G1).

E. 3.5.2

Abgeleitet aus dem Grundsatz von Treu und Glauben gemäss Art. 9 der Schweizerischen Bundesverfassung (BV; SR 101), der den Bürger in seinem berechtigten Vertrauen auf behördliches Verhalten schützt, können falsche Auskünfte von Verwaltungsbehörden unter bestimmten Voraussetzungen eine vom materiellen Recht abweichende Behandlung der rechtsuchenden Person gebieten (sog. Vertrauensschutz). Vorausgesetzt wird, dass die Person, die sich auf den Vertrauensschutz beruft, berechtigterweise auf diese Grundlage vertrauen durfte und gestützt darauf Dispositionen getroffen oder unterlassen hat, die sie nicht oder jedenfalls nicht ohne Nachteile rückgängig machen oder nachholen kann. Keinen Vertrauensschutz geniessen die Rechtsuchenden, wenn sie den Fehler erkannt haben oder bei zumutbarer Sorgfalt hätten erkennen müssen. Schliesslich scheidet die Berufung auf Treu und Glauben, wenn ihr überwiegende öffentliche Interessen entgegenstehen (vgl. zum Ganzen statt vieler: Urteil des Bundesgerichtes vom 13. Mai 2019, 2C_706/2018, E 3.1). Auf berechtigtes Vertrauen kann sich nur berufen, wer bei der Aufmerksamkeit, wie sie nach den Umständen von ihm verlangt werden darf, selbst als gutgläubig gelten kann. Keinen Vertrauensschutz kann somit beanspruchen, wer nicht selbst die zur Wahrung seiner Rechte notwendigen Schritte unverzüglich unternommen hat, die ihm Treu und Glauben geboten hätten. Das Mass der pflichtgemässen Sorgfalt bestimmt sich nach den Umständen des Einzelfalls, wobei dem Bürger umso eher eine Rückfrage zuzumuten ist, je unklarer Sinn und Bedeutung einer behördlichen Auskunft sind. Wer trotz sich gebieterisch aufdrängender Zweifel ohne Rückfrage eine ihm erteilte Auskunft in dem für ihn günstigen Sinne auslegt, ist nicht gutgläubig und kann sich deshalb nicht auf BV 2025/13 10/12

den aus dem Grundsatz von Treu und Glauben fliessenden Vertrauensschutz berufen (Urteil des Bundesgerichts vom 7. Februar 2011, 8C_804/2010, E. 6.1).

E. 3.5.3

Der Kläger wurde bereits mit Schreiben vom 13. Mai 2024 von seiner Arbeitgeberin auf die bevorstehende ordentliche Pensionierung per 31. Oktober 2024 und die dann bestehenden Möglichkeiten des Bezugs einer ordentlichen Altersrente oder einer Kapitalleistung sowie einer (bei Bezug einer Kapitalleistung allenfalls gekürzten) AHV-Ersatzrente aufmerksam gemacht. Die Möglichkeit der Auszahlung einer Freizügigkeitsleistung wurde nicht erwähnt (act. G1.5), was für den Kläger als Hinweis hätte aufgefasst werden können, dass eine solche nicht besteht. Auch auf dem vom Kläger am 10. September 2024 ausgefüllten Antrag auf Altersleistungen bestand keine Möglichkeit, die Auszahlung einer Freizügigkeitsleistung zu verlangen. Dementsprechend kreuzte der Kläger an, er wünsche eine vollständige Pensionierung per 1. November 2024 mit Auszahlung von 100 % des Altersguthabens als Alterskapital. Als Auszahlungsadresse gab er – trotz des Hinweises, dass das Konto auf den Namen des Klägers lauten müsse – ein Freizügigkeitskonto an (act. G3.2). Die Tatsache, dass auf dem Formular keine Möglichkeit bestand, entsprechend dem Wunsch des Klägers die Auszahlung einer Freizügigkeitsleistung zu beantragen, hätte ihm ebenfalls als Hinweis dienen müssen, dass dies nicht möglich ist. Auch wenn ein

HR-Mitarbeiter allenfalls eine entgegengesetzte Aussage getätigt hat (vgl. dazu unten E. 3.6), hätte der Kläger zumindest bei der Beklagten nachfragen müssen. Stattdessen hat er ausdrücklich die Ausrichtung der Altersleistung beantragt, weshalb er sich nicht auf den Vertrauensschutz berufen kann.

E. 3.6

Unerheblich ist grundsätzlich, ob der Kläger von der bestehenden Regelung wusste bzw. aufgrund eines Gesprächs mit einem HR-Mitarbeiter der Beklagten vorerst davon ausging, er könne eine Freizügigkeitsleistung beziehen. Er macht geltend, er habe bei der Besprechung seines anstehenden 64. Altersjahres mit dem zuständigen HR-Mitarbeiter Kontakt aufgenommen und diesem klar mitgeteilt, dass er nach dem Ausscheiden aus der Arbeitgeberin die Freizügigkeitsleistung beziehen und sich bei der ALK melden wolle. Er habe dem Mitarbeiter auch klar ein Freizügigkeitskonto, welches er extra eröffnet habe, angegeben. Dies habe beim HR-Mitarbeiter zuerst auch zu keinerlei "Gegenwehr" geführt. Erst später habe dieser die beglaubigte Unterschrift der Ehefrau verlangt, was darauf hindeute, dass er von einer Kapitalauszahlung des Altersguthabens ausgegangen sei. Die beglaubigte Unterschrift habe der Kläger beigebracht, weil er davon ausgegangen sei, dass diese auch für die Überweisung der Freizügigkeitsleistung erforderlich sei. Ein privates Konto habe er dann aber nicht angegeben, weil er eben eine Freizügigkeitsleistung habe beziehen wollen (act. G1, G9). Wie die Beklagte zu Recht geltend macht (act. G3), wies sie den Kläger wiederholt darauf hin, dass er mit Vollendung des 64. Altersjahres am 26. Oktober 2024 das reglementarische Referenzalter erreiche (vgl. act G1.5, G3.4, G3.6). Unabhängig von einer allfälligen fehlerhaften Auskunft eines Mitarbeiters der BV 2025/13 11/12

Beklagten hatte der Kläger nicht die Wahl, eine Freizügigkeitsleistung ausbezahlt zu bekommen. Er konnte einzig zwischen dem Bezug einer Altersrente oder des Alterskapitals wählen.

E. 3.7

Insgesamt spricht damit nichts gegen die Anwendung von Art. 49 Abs. 1 des Vorsorgereglements der Beklagten und von Art. 2 Abs. 1bis FZG. Zusammenfassend besteht kein Anspruch des Klägers auf Auszahlung einer Freizügigkeitsleistung gegenüber der Beklagten.

E. 4.1

Im Sinne der Erwägungen ist die Klage abzuweisen.

E. 4.2

Gerichtskosten sind keine zu erheben (Art. 73 Abs. 2 BVG).

E. 4.3

Ausgangsgemäss hat der Kläger keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung. Die obsiegende Beklagte hat als mit öffentlich-rechtlichen Aufgaben betraute Versicherung ebenfalls keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (vgl. BGE 118 V 169 f. E. 7). Ihr diesbezüglicher Antrag (act. G3) ist abzuweisen. Entscheid im Zirkulationsverfahren gemäss Art. 39 VRP 1. Die Klage wird abgewiesen. 2. Es werden keine Gerichtskosten erhoben. 3. Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen. BV 2025/13 12/12

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