

SO_GERICHTE VSKLA.2012.17 vom 11. Dezember 2012

SO Obergericht, 2012-12-11, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so_gerichte_VSKLA.2012.17_d20121211

FR: SO_GERICHTE VSKLA.2012.17 du 11 décembre 2012

IT: SO_GERICHTE VSKLA.2012.17 del 11 dicembre 2012

Regeste

Klage vom 11. Dezember 2012 (Invalidenrente nach BVG / Vorleistungspflicht)

Erwägungen

E. 4

Vorweg ist auf die Rüge der Beklagten einzugehen, wonach der Kläger mangels Versicherteneigenschaft keinen Anspruch auf Vorsorgeleistungen der Beklagten begründen könne, weshalb auch eine Vorleistungspflicht zu verneinen sei. So habe es sich beim Arbeitsverhältnis mit der G. AG um eine Eingliederungsmassnahme der Invalidenversicherung gehandelt, wobei die G. AG lediglich als Durchführungsstelle fungiert habe.

E. 4.1

Hierbei geht es konkret um die Fragestellung, ob eine Person BVG-versichert ist, wenn sie im Rahmen einer Eingliederungsmassnahme der Invalidenversicherung (Umschulung) bei einem Arbeitgeber angestellt wird, wobei der Lohn, wie im vorliegenden Fall, aus dem IV-Taggeld und einer relativ geringen zusätzlichen Entschädigung des Arbeitgebers besteht.

E. 4.1.1

Einerseits begründet eine IV-Eingliederungsmassnahme für sich allein genommen grundsätzlich kein Arbeitsverhältnis. Es handelt sich um eine Sachleistung der Invalidenversicherung. Taggelder, die im Rahmen der Eingliederungsmassnahmen bezahlt werden, sind demnach nicht Lohn im Rechtssinne (vgl. dazu auch Thomas Locher: Grundriss des Sozialversicherungsrechts, Bern 2003, § 62 N 16). Vom Taggeld werden zwar Beiträge an die anderen Sozialversicherungen, aber keine BVG-Beiträge abgezogen (vgl. Art. 25 Abs. 1 Bundesgesetz über die Invalidenversicherung, IVG, SR 831.20). Andererseits besteht im vorliegenden Fall ein Arbeitsvertrag vom 30. August / 3. September 2007, welcher in Ziffer 8 und 11 die Versicherung in der Personalvorsorgestiftung ausdrücklich vorsieht. Gemäss Ziffer 8 beläuft sich der Lohn auf CHF 5'000.00 brutto, wobei das IV-Taggeld von CHF 152.00 pro Tag, welches Bestandteil des Lohnes bildet, über den Arbeitgeber verrechnet und ausbezahlt wird. Weiter sieht Ziffer 8 vor, die Beiträge des Arbeitnehmers an die Personalfürsorgestiftung würden vom Gehalt abgezogen. Man ging also offensichtlich davon aus, das Arbeitsverhältnis führe zu einer BVG-Versicherung. Zudem nahm die IV-Stelle offenbar ebenfalls an, wenn sie das Taggeld der Arbeitgeberin überweise, führe dies zu einer entsprechenden Versicherung in der Pensionskasse, andernfalls zähle für die BVG-Mindestlimite nur der zusätzlich ausgerichtete Lohn. Der Arbeitsvertrag mit der G. AG wurde sogar auf Wunsch der IV-Stelle «aus versicherungstechnischen Gründen» in diesem Sinn angepasst. Ziel war vermutlich in erster

Linie genau das Erreichen einer BVG-Versicherungsdeckung.

E. 4.1.2

Das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) hat sich in der Mitteilung Nr. 23 vom 20. November 1992 zur Problematik in Ziffer 139 wie folgt geäußert: «Von verschiedener Seite her wurde die Frage aufgeworfen, ob IV-Taggelder, die während einer Umschulung als berufliche Massnahme der Eidgenössischen Invalidenversicherung ausgerichtet werden, BVG-beitragspflichtig sind. In der Tat stellt sich hier ein praktisches Problem. Während bezüglich der AHV-Beitragspflicht Art. 25 ter IVG bestimmt, dass von IV-Taggeldern Beiträge an die AHV bezahlt werden müssen, und diese hälftig von den Versicherten und von der Invalidenversicherung zu bezahlen sind, fehlt eine analoge Bestimmung im Bereich der beruflichen Vorsorge. Hier gilt als Bedingung für eine Beitragspflicht die Unterstellung unter das BVG-Obligatorium. Dabei müssen folgende Grundvoraussetzungen erfüllt sein: Zunächst muss die oder der Versicherte in der AHV versichert sein (Art. 5 BVG). Weiter muss ein Arbeitsverhältnis bestehen (Art. 2 BVG). Die oder der Versicherte muss zusätzlich das 17. Altersjahr vollendet haben und einen Mindestjahresverdienst von CHF 21'600.00 (Stand 1. Januar 1992) erzielen. Bei einer beruflichen Massnahme der Eidgenössischen Invalidenversicherung (IV) werden regelmässig Taggelder ausgerichtet. Das Taggeld besteht aus einer Grundentschädigung und dem Eingliederungszuschlag. Die auszahlende Stelle ist in der Regel die AHV-Ausgleichskasse, wobei bei Bestehen eines Arbeitsverhältnisses (Lehre oder Anlehre) auf Begehren der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers hin diese das Taggeld auszahlen können. Die Taggelder sind indessen kein Lohnersatz hinsichtlich des jetzigen Arbeitsverhältnisses. Diese basieren vielmehr auf demjenigen Lohn, den die oder der Versicherte früher, d.h. vor dem Eintritt des invalidisierenden Ereignisses, erzielt hatte und heute noch erzielen würde. Im Bereich der beruflichen Vorsorge ist demnach nur ein allfälliger Lehrlings- oder Anlernlohn während der Umschulung für die Frage der Unterstellung unter das BVG massgebend. Hier allein besteht ein Arbeitsverhältnis, bei dem Arbeitgeber- wie Arbeitnehmereigenschaft im Sinne von Art. 2 BVG erfüllt sind. Indessen dürfte die aufgrund dieses Arbeitsverhältnisses erzielte Lohnsumme in der Regel unter dem erforderlichen Minimaljahresgehalt von CHF 21'600.00 liegen.»

E. 4.1.3

Im Lichte der obigen Ausführungen des BSV ist davon auszugehen, dass für die Frage der BVG-Versicherung bzw. das Erreichen des Mindesteinkommens gemäss Art. 2 Abs. 1 BVG einzig der Ausbildungslohn massgebend ist, welchen der Arbeitgeber über das IV-Taggeld hinaus bezahlt. Das Taggeld als solches ist für die Beurteilung der Frage, ob das Mindesteinkommen erreicht wird, nicht mitzuzählen. Für diese Auslegung spricht e contrario auch die Gesetzgebung in anderen Sozialversicherungsrechtszweigen. So hat der Gesetzgeber – damit kein Unterbruch im Aufbau des Versicherungsschutzes in der ersten Säule entsteht – im Interesse der versicherten Personen das Ersatzeinkommen verschiedener Sozialversicherungen dem massgebenden Lohn gleichgestellt und beitragspflichtig erklärt. Dieses Ersatzeinkommen erfüllt zwar die Tatbestandsmerkmale des massgebenden Lohnes eindeutig nicht, wird aber beitragsrechtlich so erfasst, wie wenn es sich um massgebenden Lohn handeln würde. Diese Regelung trifft nicht nur für die IV-Taggelder zu, sondern auch für diejenigen der Militärversicherung (Art. 29 Abs. 3 Bundesgesetz über die Militärversicherung, MVG, SR 833.1), der Erwerbssersatzordnung (Art. 19a Erwerbssersatzgesetz, EOG, SR 834.1) und der Arbeitslosenversicherung (ALV; Art. 22a

Abs. 1 Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung, AVIG, SR 837.0). Die Aufzählung der Sozialversicherungen, an die Beiträge bezahlt werden müssen, ist in der IV, der MV und der EO identisch (vgl. Locher, a.a.O., § 62 N 16 f.). In der ALV galt bis Mitte 1997 dasselbe wie für die eben genannten Versicherungszweige: Eine BVG-Beitragspflicht wurde nicht aufgeführt. Eine solche wurde erst mit Art. 22a Abs. 3 AVIG statuiert und am 1. Juli 1997 in Kraft gesetzt (vgl. auch die ALV-Berufliche-Vorsorge-VO, SR 837.174). Diese Spezialregelung für den Bereich des AVIG spricht ebenfalls dafür, dass in den anderen Taggeldbereichen die BVG-Beitragspflicht bewusst nicht statuiert werden sollte. Für die genannte Auslegung sprechen schliesslich auch die Ausführungen in der Botschaft des Bundesrates zu Art. 25 Abs. 1 IVG bzw. aArt. 25 ter IVG. In der Botschaft zur 4. Revision zum IVG vom 21. Februar 2001 (BBI 2001 3205 f.) wird darauf verwiesen, dass die neue Formulierung von Art. 25 IVG grundsätzlich der in der Botschaft zur 11. AHV-Revision vorgeschlagenen geänderten Fassung des damals noch geltenden Art. 25 ter IVG entspreche. In der diesbezüglichen Botschaft zur 11. AHV-Revision vom 2. Februar 2000 wurde zu Art. 25 ter IVG unter anderem festgehalten: «Um bisherige Unklarheiten zu beseitigen, werden neu, anstelle der «mit ihr verbundenen Versicherungszweige», die tatsächlich gemeinten Sozialversicherungszweige aufgeführt, an die Beiträge von den IV-Taggeldern zu leisten sind.» Dieser Passus lässt keinen anderen Schluss zu, als dass sich der Gesetzgeber insbesondere bei den IV-Taggeldern bewusst gegen eine BVG-Beitragspflicht entschieden hat.

E. 4.1.4

(...) Wie sich aus den Akten ergibt, betrug der Ausbildungslohn ohne Taggeld knapp CHF 10'000.00, was für eine BVG-Unterstellung nicht ausreicht. Da die Umschulung kein Arbeitsverhältnis ist, kann sie auch nicht für sich allein eine BVG-Versicherung begründen, sondern eine solche muss sich eben aus dem Arbeitsverhältnis als solchem und dem damit verbundenen, neben dem Taggeld bezahlten Lohn ergeben. Demnach liegt keine Versicherung nach BVG vor, womit auch keine Vorleistungspflicht nach Art. 26 Abs. 4 BVG gegeben ist. Somit ist die Klage abzuweisen. Versicherungsgericht, Urteil vom 13. Januar 2014 (VSKLA.2012.17)

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