

# ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT BV.2005.00034 vom 19. Dezember 2005

ZH Sozialversicherungsgericht, 2005-12-19, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_sozialversicherungsgericht\\_BV.2005.00034](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_BV.2005.00034)

FR: ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT BV.2005.00034 du 19 décembre 2005

IT: ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT BV.2005.00034 del 19 dicembre 2005

## Erwägungen

### E. 1

1.1. Am 1. April 2004 beziehungsweise am 1. Januar 2005 sind die Normen der 1. BVG-Revision (Änderung vom 3. Oktober 2003) in Kraft getreten. In zeitlicher Hinsicht sind grundsätzlich diejenigen Rechtsätze massgebend, die bei Erfüllung des zu Rechtsfolgen führenden Tatbestandes Geltung haben (BGE 126 V 136 Erw. 4b mit Hinweisen). Angesichts des strittigen Rentenanspruchs per August 2002 ist die rechtliche Beurteilung der Klage anhand der bis 31. März 2004 gültig gewesenen Rechtsvorschriften vorzunehmen, die nachfolgend auch in dieser Fassung zitiert werden.

1.2. Als für die obligatorische Versicherung von Arbeitnehmern nach den Art. 2 und 7 ff. des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) beachtliche Mindestvorschrift (Art. 6 BVG) begründet Art. 23 BVG den Anspruch auf Invalidenleistungen von Personen, die im Sinne der Invalidenversicherung zu mindestens 50 % invalid sind und bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit, deren Ursache zur Invalidität geführt hat, versichert waren. Die obligatorische Versicherung beginnt gemäss Art. 10 Abs. 1 BVG mit dem Antritt des Arbeitsverhältnisses und endet laut Abs. 2 der genannten Bestimmung u.a. mit dessen Auflösung. Für die Risiken Tod und Invalidität bleibt der Arbeitnehmer während eines Monats nach Auflösung des Vorsorgeverhältnisses bei der bisherigen Vorsorgeeinrichtung versichert (Art. 10 Abs. 3 Satz 1 BVG).

### E. 1.3

1.3.1. In ihrem Reglement (Urk. 8/26) legte die Beklagte die Voraussetzungen für die Ausrichtung einer überobligatorischen Rente wie folgt fest: Nach Art. 19 Abs. 1 haben Mitglieder, welche die Voraussetzungen gemäss Art. 20, 21 oder 22 erfüllen, Anspruch auf eine Invalidenpension. Laut Abs. 2 derselben Bestimmung beginnt der Anspruch auf eine Invalidenpension im Sinne von Art. 20 und 21 mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber, spätestens jedoch mit der Erschöpfung der Lohnfortzahlungspflicht.

1.3.2. Gemäss Art. 20 Abs. 1 des Reglements liegt Erwerbsinvalidität vor, wenn das Arbeitsverhältnis eines Mitglieds aufgelöst wird, weil das Mitglied infolge Krankheit oder Unfall seine bisherige Beschäftigung oder eine andere ihm zumutbare Erwerbstätigkeit nicht mehr ausüben kann, und er bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit, deren Ursache zur Erwerbsinvalidität geführt hat, im Leistungsplan versichert war.

Über das Vorhandensein und über den Grad der Invalidität entscheidet die Pensionskasse aufgrund einer Beurteilung durch ihren Vertrauensarzt. Der

Invaliditätsgrad wird angepasst, wenn sich die Verhältnisse wesentlich ändern, namentlich wenn die IV ihre Leistungen anpasst (Art. 20 Abs. 2 des Reglements).

Art. 20 Abs. 3 des Reglements sieht vor, dass bei Erwerbsinvalidität Anspruch auf einen dem Invaliditätsgrad entsprechenden Prozentsatz der vollen Invalidenpension besteht. Bei Erwerbsinvalidität von mehr als 66 2/3 % besteht Anspruch auf eine volle Invalidenpension. Bei Erwerbsinvalidität von weniger als 25 % besteht kein Anspruch auf Invalidenpension.

1.3.3 Die in den Artikeln 21 und 22 geregelten Anspruchsgrundlagen der Berufsinvalidität für über 50-Jährige und der beruflichen Teilinvalidität mit Weiterbeschäftigung sind vorliegend nicht erfüllt, hat doch der Kläger das fünfzigste Altersjahr noch nicht zurückgelegt und wurde er von der A. nicht weiterbeschäftigt.

## E. 2

2.1 Anlässlich der ärztlichen Abschlussuntersuchung vom 16. Oktober 2001 fasste SUVA-Kreisarzt Dr. med. D., Orthopädische Chirurgie FMH, den medizinischen Sachverhalt wie folgt zusammen (Urk. 13/83/65 S. 2/3): Nach einer am 1. Februar 1995 erfolgten linksseitigen Kniearthroskopie mit partieller Menispektomie lateral und Entfernung einer Knorpelschuppe am medialen Femurkondylus sei der Kläger am 15. Juni 1999 auf nassem Rasen ausgerutscht und habe sich erneut das linke Knie verdreht. In der am 14. Juli 1999 durchgeführten Arthroskopie habe sich erneut eine abgehobene Knorpelschuppe am medialen Kondylus gefunden, der Aussenmeniskus sei weiter gerissen gewesen, vorne im Gelenk habe eine grobzottige Synovitis vorgelegen. Das vordere Kreuzband sei subtotal gerissen gewesen, der Aussenmeniskus habe nachreseziert werden müssen, im Weiteren sei eine vordere Synovektomie durchgeführt worden.

Die Rehabilitation habe sich schwierig gestaltet, ein teilweiser Arbeitseinsatz sei nur während wenigen Wochen gelungen und habe eingestellt werden müssen. Während des Aufenthaltes in der Rehaklinik F. vom 7. bis 28. Juni 2000 habe sich der mittels MRI bestätigte Verdacht auf eine mediale Meniskusläsion ergeben, worauf am 16. August 2000 der Korbhenkel des Innenmeniskus links reseziert und eine vordere Kreuzbandplastik durchgeführt worden seien. Aktuell sei die Rehabilitation von diesem Eingriff abgeschlossen bei guter Beweglichkeit, reizlosem Gelenk, hingegen unbefriedigender Stabilität.

Dr. D. erachtete den Kläger nur auf guter Unterlage als sicher gehfähig, wobei gelegentliches Begehen von Treppen möglich, abwärts indes eine erhöhte Vorsicht am Platz sei. Zu vermeiden seien Rennen und Gehen in unwegsamem Gelände. Der SUVA-Kreisarzt attestierte eine vollumfängliche Arbeitsfähigkeit in einer Tätigkeit mit Tragen von Gewichten bis 20 kg auf guter Unterlage und über kürzere Strecken (Urk. 13/83/65 S. 4).

2.2 Dr. med. E., Spezialarzt FMH für Psychiatrie und Psychotherapie, diagnostizierte in seinem Gutachten vom 8. Juli 2002 zu Händen der Invalidenversicherung hypochondrische Ängste (ICD F45.2), eine Dysthymie (F34.1), einen Verdacht auf eine subdepressive, anankastische Persönlichkeitsstörung (F60.5), somatisch chronische Rückenschmerzen bei degenerativen Veränderungen sowie chronische Knieschmerzen links nach Distorsionstraumen 1994 und 1999 und operativen Korrekturen (Urk. 13/14 S. 10).

Der Gutachter sprach von bestehenden psychischen Störungen, die die Arbeitsfähigkeit einschränken könnten, seines Erachtens sei dieser Einfluss aber nicht wesentlich (Urk. 13/14 S. 11). Psychopathologisch im Vordergrund ständen hypochondrische und Existenzängste. Wahrscheinlich habe sich der psychische Zustand in den letzten zwei Jahren weiter verschlechtert, weil sich der Kläger existenziell zunehmend in einer Sackgasse sehe. Die Ängste vor körperlichen Verschlimmerungen hätten zu einer Schonhaltung und zu einer gewissen Fixierung auf das körperliche Geschehen geführt. Diese Situation könne nicht als irreversibel bezeichnet werden, zumal sich der Kläger selbst bei den alltäglichen Verrichtungen nicht einzuschränken suche, aus eigener Kraft therapeutische Massnahmen unternehme und für eine Rehabilitation weiterhin gut motiviert sei (Urk. 13/14 S. 12).

Zur Arbeitsfähigkeit führte Dr. E. aus, diese sei schwierig zu bestimmen, die diagnostizierten psychopathologischen Faktoren schienen nicht schwer zu wiegen und zumindest nicht auf Dauer fixiert zu sein (Urk. 13/14 S. 12).

Währenddem die SUVA dem Kläger gestützt auf die somatische Einschränkung eine Invalidenrente von 30 % mit Wirkung ab 1. August 2002 zusprach (Verfügung vom 9. Juli 2002, Urk. 2/4), errechnete die Invalidenversicherung nach der weitgehenden Abheilung der Kniebeschwerden unter Berücksichtigung der psychischen Erkrankung einen Invaliditätsgrad von 43,2 % und brachte ab Juni 2000 (während der Heilungsphase des Knies) eine ganze sowie ab Mai 2002 eine Viertelsrente zur Ausrichtung (Einspracheentscheid vom 18. November 2003, Urk. 13/5).

Da der Einspracheentscheid der Beklagten aktenkundig eröffnet und sie diesen nicht angefochten hat, ist sie an die Feststellungen der Invalidenversicherung gebunden, soweit sich diese nicht als offensichtlich unhaltbar erweisen (BGE 126 V 311 Erw. 1 in fine, BGE 129 V 73 ff.).

### **E. 3.1**

3.1.1 Die Beklagte verweigerte die Ausrichtung von Invalidenleistungen trotz dem unbestrittenen Eintritt der massgeblichen Arbeitsunfähigkeit während der Versicherungszeit mit der Begründung, dem Kläger sei nicht aus gesundheitlichen Gründen gekündigt worden, sondern es habe sich um eine disziplinarische Kündigung gehandelt. Der Grund hierfür liege darin, dass der Kläger wiederholt Anordnungen der Arbeitgeberin verletzt habe, unentschuldig Terminen ferngeblieben sei, unentschuldig an Kursen nicht teilgenommen habe und mehrfach verwarnt worden sei (Urk. 7 S. 6).

3.1.2 Der Kläger seinerseits brachte vor, die Argumentation der Beklagten laufe auf eine Bestrafung derjenigen Versicherten hinaus, welche nach einer gesundheitsbedingten Aufgabe ihrer bisherigen Beschäftigung keine Weiterbeschäftigung mehr innerhalb der A. suchten. Dies könne nicht der Sinn von Art. 20 Abs. 1 des Reglements sein. Ferner wäre damit der Grundsatz der Gleichbehandlung verletzt (Urk. 1 S. 6).

3.2 Die vom Gesetzgeber eingeräumte Möglichkeit der Führung der Pensionskasse als organisatorische Einheit der A., als Ausgestaltung in der Rechtsform einer Stiftung oder Genossenschaft oder aber als Einrichtung des öffentlichen Rechts wurde in dem Sinne umgesetzt, dass sich die Beklagte in die Form einer Personalvorsorgestiftung im Sinne der Art. 80 ff. des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (ZBG) gekleidet hat.

Ä Ä Ä Ä Ä Ä Ä Ä Damit hat die Auslegung des Reglements als vorformulierter Inhalt des Vorsorgevertrages nach dem Vertrauensprinzip zu geschehen (vgl. dazu BGE 122 V 146 Erw. 4c). Dabei sind jedoch die den Allgemeinen Bedingungen innewohnenden Besonderheiten zu beachten, namentlich die sogenannten Unklarheits- und Ungewöhnlichkeitsregeln (BGE 116 V 222 Erw. 2; SZS 1995 S. 51 und 1994 S. 205 Erw. 3c; zu den Auslegungsregeln vgl. ferner Alfred Koller, Schweizerisches Obligationenrecht, Allgemeiner Teil, Bd. I, Bern 1996, Nr. 1580 ff., 1605 ff.). Nach diesen Auslegungsgrundsätzen gilt es ausgehend vom Wortlaut und unter Berücksichtigung des Zusammenhanges, 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 (Kramer, Berner Kommentar, Bd. VI/1, N. 42 zu Art. 18 OR). Sodann sind nach konstanter Rechtsprechung mehrdeutige Wendungen in vorformulierten Vertragsbedingungen im Zweifel zu Lasten ihres Verfassers auszulegen (BGE 120 V 452 Erw. 5a, 119 II 373 Erw. 4b mit Hinweisen; JÄggi/Gauch, Zürcher Kommentar, Bd. V/1b, N. 451 ff. zu Art. 18 OR).

3.3 Ä Ä Ä Der Wortlaut des vorliegend umstrittenen Art. 20 Abs. 1 des Reglements ist eindeutig: Eine anspruchsbegründende Erwerbsinvalidität liegt nur dann vor, wenn der Grund der Auflösung des Arbeitsverhältnisses darin liegt, dass die invalid gewordene Person ihre bisherige Beschäftigung oder eine andere ihr zumutbare Erwerbstätigkeit nicht mehr ausüben kann. Der Umstand, dass die versicherte Person ihrer bisherigen Tätigkeit nicht mehr nachgehen kann, genügt demnach nicht für die Begründung eines Anspruches auf Invalidenleistungen. Im Gegenteil darf sie auch eine andere zumutbare Erwerbstätigkeit nicht mehr ausüben können, und es muss ihr deswegen die Kündigung ausgesprochen werden.

Ä Ä Ä Ä Ä Ä Ä Ä Aufgrund des klaren Wortlautes ist demnach erstellt, dass Rentenleistungen gestützt auf Art. 20 Abs. 1 des Reglements nur dann in Frage kommen, wenn eine versicherte Person innerhalb der A. \_\_\_ nicht mehr beschäftigt werden kann. Denn aus der Formulierung der Bestimmung geht hervor, dass vorerst die Weiterführbarkeit der bisherigen Tätigkeit geprüft wird. Falls dies nicht mehr möglich ist, wird eine zumutbare Erwerbstätigkeit (innerhalb der A. \_\_\_) gesucht. Erst wenn sich eine solche nicht finden lässt und aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird, entsteht der Rentenanspruch.

3.4 Ä Ä Ä Ä Bei diesem Auslegungsergebnis ist mit dem Kläger in der Tat festzustellen, dass Art. 20 Abs. 1 des Reglements zu einer Schlechterstellung derjenigen Versicherten führt, welche nach einer gesundheitsbedingten Aufgabe ihrer bisherigen Beschäftigung keine Weiterbeschäftigung mehr innerhalb der A. \_\_\_ suchen (Urk. 1 S. 6). Dem Kläger kann indes nicht zugestimmt werden, wenn er der Meinung ist, dies könne nicht der Sinn von Art. 20 Abs. 1 des Reglements sein. Im Gegenteil ist aus dem Wortlaut eindeutig zu schliessen, dass genau dies Regelungsinhalt von Art. 20 Abs. 1 des Reglements ist, welchen der Kläger in guten Treuen so verstehen musste.

#### **E. 4**

4.1 Ä Ä Ä Ä Damit bleibt zu prüfen, ob diese Auslegung der Reglementbestimmung rechtmässig ist, insbesondere, ob sie mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung korreliert.

Die Beklagte führte hierzu aus, Art. 20 des Reglements bezwecke, diejenigen Personen, welchen aus gesundheitlichen Gründen gekündigt werden müsse, so weit wie möglich mit denjenigen gleichzustellen, welche weiterbeschäftigt werden könnten. Dies geschehe dadurch, dass ihnen weitergehende Leistungen zuerkannt würden. Personen hingegen, die selber gekündigt hätten oder denen die Kündigung wegen ihres Verhaltens habe ausgesprochen werden müssen, bräuchten bzw. verdienten diese Gleichstellung nicht. Bei ihnen habe ja der Arbeitgeber gar nicht prüfen können, ob eine Weiterbeschäftigung möglich gewesen sei. Sie hätten sich dieser Möglichkeit - die sowohl für den Arbeitgeber wie auch für die Pensionskasse vorteilhafter sei - direkt entzogen (Urk. 7 S. 9).

4.2 Im Rahmen der überobligatorischen Vorsorge steht es der Vorsorgeeinrichtung frei, den Versicherten Leistungen zukommen zu lassen, welche über dem gesetzlichen Minimum liegen. Bei einer im Bereich der weitergehenden Vorsorgetätigen Personalfürsorgestiftung sind reglementarische Bestimmungen vorgeformter Vertragsinhalt eines Vorsorgevertrages (BGE 117 V 226 Erw. 4). Die Regelungen müssen dem Grundsatz von Treu und Glauben, dem Willkürverbot sowie dem Gleichbehandlungsgebot (vgl. dazu: BGE 118 V 236 Erw. 6c/cc) entsprechen (Hans Michael Riemer, Das Recht der beruflichen Vorsorge in der Schweiz, Bern 1985, N 11 zu § 4).

Nach ständiger Rechtsprechung (vgl. dazu Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts in Sachen O. vom 13. September 2002, B 94/01) verletzt ein Erlass den Grundsatz der rechtsgleichen Behandlung (Art. 8 Abs. 1 der Bundesverfassung [BV]), wenn er rechtliche Unterscheidungen trifft, für die ein vernünftiger Grund in den zu regelnden Verhältnissen nicht ersichtlich ist, oder wenn er Unterscheidungen unterlässt, die sich auf Grund der Verhältnisse aufdrängen. Die Rechtsgleichheit ist insbesondere verletzt, wenn Gleiches nicht nach Massgabe seiner Gleichheit gleich oder Ungleiches nicht nach Massgabe seiner Ungleichheit ungleich behandelt wird. Vorausgesetzt ist, dass sich der unbegründete Unterschied oder die unbegründete Gleichstellung auf eine wesentliche Tatsache bezieht. Die Frage, ob für eine rechtliche Unterscheidung ein vernünftiger Grund in den zu regelnden Verhältnissen ersichtlich ist, kann zu verschiedenen Zeiten verschieden beantwortet werden, je nach den herrschenden Anschauungen und Zeitverhältnissen. Eine Entscheidung ist willkürlich, wenn sie eine Norm oder einen klaren und unumstrittenen Rechtsgrundsatz offensichtlich schwer verletzt, sich mit sachlichen Gründen schlechthin nicht vertreten lässt oder in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken zuwiderläuft. Willkürliche Rechtsanwendung liegt nicht schon vor, wenn eine andere Lösung in Betracht zu ziehen oder sogar vorzuziehen wäre (BGE 127 I 41 Erw. 2a, 56 Erw. 2b, 70 Erw. 5a, 126 I 170 Erw. 3a; zu Art. 4 Abs. 1 aBV ergangene, weiterhin geltende Rechtsprechung: BGE 125 I 168 Erw. 2a, 125 II 15 Erw. 3a, 124 I 316 Erw. 5a, 124 V 139 Erw. 2b, je mit Hinweisen).

#### **E. 4.3**

4.3.1 Die Beklagte erachtet die Besserstellung von Personen, denen aus gesundheitlichen Gründen gekündigt werden musste, als mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz vereinbar (Urk. 20 S. 8).



## E. 5

5.1 Nach dem Gesagten bleibt zu prüfen, ob das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger im Sinne von Art. 20 Abs. 1 des Reglements aufgelöst wurde, weil er infolge Krankheit oder Unfall seine bisherige Beschäftigung oder eine andere ihm zumutbare Erwerbstätigkeit nicht mehr ausüben kann.

5.2 Die A. \_\_\_ löste das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger mit Verfügung vom 7. September 2001 infolge wiederholter Mängel im Verhalten per 31. März 2002 auf (Urk. 2/11/2).

Zur Begründung wurde ausgeführt, der Kläger sei seit Juni 2000 in die Neuorientierung Zürich versetzt worden. Am 19. Januar 2001 sei er mündlich ermahnt worden, weil er dem Aktionsplan vom 15. Dezember 2000 nicht nachgekommen sei. Am 29. Juni 2001 sei ihm eine Kündigungsandrohung ausgesprochen worden. Dies, nachdem (1) sein Verhalten in der Neuorientierung nicht den Erwartungen entsprochen und er hierfür ermahnt worden sei, (2) er entgegen dem Aktionsplan vom 19. Januar 2001 nicht im Neuorientierungsforum erschienen und er nicht an der Vereinbarung für ein zumutbares Stellenangebot (Zumutbarkeit) gearbeitet habe, (3) er entgegen dem Aktionsplan vom 28. März 2001 nicht im Neuorientierungsforum erschienen sei, (4) er am PC-Kurs trotz schriftlicher Einladung unentschuldig nicht teilgenommen habe und (5) er zum Gesprächstermin mit der Vorgesetzten Frau K. \_\_\_ am 18. April 2001 nicht erschienen sei (Urk. 2/11/2 S. 1/2).

Die A. \_\_\_ hielt weiter fest, am 13. Juli 2001 sei der Kläger informiert worden, dass ab dem 16. Juli 2001 im Neuorientierungsforum ein Arbeitsversuch gestartet und im Falle seines Nichterscheins die Kündigung ausgesprochen werde. Der Kläger sei weder am 16. noch am 17. Juli 2001 im Neuorientierungsforum erschienen. Am 18. Juli 2001 habe er sodann einen Ferienantritt am 19. Juli 2001 angekündigt, welcher wegen des eben gestarteten Arbeitsversuchs nicht bewilligt worden sei. Am folgenden Tag sei er zum vorgeschriebenen Gespräch nicht erschienen (Urk. 2/11/2 S. 2).

5.3 Der Kläger machte hierzu geltend, die Bemühungen der Arbeitgeberin im Hinblick auf eine berufliche Neuorientierung seien gescheitert. Diese Bemühungen seien denn auch nicht auf eine Weiterbeschäftigung ausgerichtet gewesen. Zudem habe er dem Druck, welcher auf ihn ausgeübt worden sei, nicht Stand halten können. So sei erstellt, dass er auch an einer psychischen Beeinträchtigung gelitten habe, auf welche die zuständigen Sachbearbeiter der Neuorientierung nicht Rücksicht genommen hätten (Urk. 1 S. 5/6). Ferner gelte es die Tatsache zu beachten, dass ihm die Beklagte keine konkrete Weiterbeschäftigung habe anbieten können (Urk. 1 S. 7).

Der Kläger führte am 3. November 2003 (Urk. 2/13) zur Begründung seines Verhaltens sodann aus, das Neuorientierungs-Forum sei eine auf Theorie bezogene Abteilung, die in der Praxis keine Erfahrung gehabt habe, er habe sich daselbst wie ein Objekt gefühlt und sein Nichterscheinen lasse sich auf den Druck und die nicht erfüllbaren Aufgaben zurückführen. So habe er auch Ängste, Schlafstörungen und Gedanken an Selbstmord gehabt, und er habe sich fehl verstanden gefühlt. Auch das Nichteinhalten des PC-Kurses sei auf die Beschwerden zurückzuführen. Die Erwartungen des Neuorientierungs-Forums hätten zu hoch geschienen, die Verzweiflung sei gross gewesen und die Angst zu stark, die Erwartungen nicht zu erfüllen. Dr. G. \_\_\_ habe ihm sodann ein Zeugnis für die Ferien ausgestellt,

welches jedoch vom Neuorientierungs-Forum für ungültig erklärt worden sei.

#### E. 5.4

5.4.1.1. Vorliegend ist unbestritten, dass die Verfügung vom 7. September 2001 (Urk. 2/11/2) betreffend Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge wiederholter Mängel im Verhalten nicht angefochten wurde und demgemäss in Rechtskraft erwachsen ist. Sodann ist anzumerken, dass die von der A. \_\_\_ angestrebte innerbetriebliche berufliche Neuorientierung keineswegs einfach gescheitert ist, sondern der Kläger sich nicht dafür einsetzte und Termine unangemeldet verstreichen liess. Grundsätzlich irrelevant ist, ob die Beklagte ihm eine Weiterbeschäftigung schliesslich effektiv hätte anbieten können. Denn soweit kam es gar nicht, da der Kläger das von der A. \_\_\_ angebotene Neuorientierungsprozedere nicht korrekt durchführte, sondern unentschuldigt gar nicht mehr erschien.

5.4.2. Die bei der A. \_\_\_ zuständige Frau K. \_\_\_ teilte der SUVA am 22. Juni 2001 (Urk. 12/41/55) mit, sie habe bisher nichts Konkretes unternehmen können, weil Dr. L. \_\_\_ den Kläger voll arbeitsfähig (richtig: arbeitsunfähig) schreibe. Heute habe sie nun erfahren, dass sich der Kreisarzt der SUVA etwas relativierter geäussert habe, dass also einen Arbeitsversuch durchaus möglich wäre.

Ä Ä Ä Ä Ä Ä Ä Ä In der Folge veranlasste sie umgehend eine hausinterne Abklärung durch den ärztlichen Dienst. Dr. med. H. \_\_\_ befand am 2. Juli 2001 nach Einsicht in die Akten der Unfallversicherung ein Arbeitsversuch als zumutbar in einer leichten Tätigkeit mit wechselnder Körperhaltung ohne Gehen in unwegsamem Gelände und ohne Heben von Lasten über 30 kg (Urk. 13/16). Hierauf bot Frau K. \_\_\_ den Kläger am 13. Juli 2001 für den ab 16. Juli 2001 beginnenden Arbeitsversuch auf. Vorgängig war dem Kläger am 29. Juni 2001 die Kündigung angedroht und er mit dem Aufgebot zum Arbeitsversuch darauf hingewiesen worden, dass ein neuerliches Nichterscheinen die Kündigung nach sich ziehen werde.

5.4.3. Aus dieser unbestritten gebliebenen Schilderung ergibt sich, dass die A. \_\_\_ dem Kläger wohl damals kein konkretes Stellenangebot machen konnte, indessen mit dem Arbeitsversuch ab 16. Juli 2001 gerade herausfinden wollte, für welche Tätigkeit der Kläger noch eingesetzt werden könnte. Diskutiert wurde ein Einsatz in der Wartung, wobei sich der Kläger mit dem Auto von Standort zu Standort hätte bewegen können (Urk. 13/16). Durch das Nichterscheinen des Klägers und die daraus folgende Kündigung kam es gar nicht soweit, dass dem Kläger eine Stelle angeboten werden konnte.

Ä Ä Ä Ä Ä Ä Ä Ä Dass das Neuorientierungs-Forum sodann eine auf Theorie bezogene Abteilung ohne Praxiserfahrung gewesen sei, ist vorliegend irrelevant. Ein theoretischer Eindruck erwuchs wohl nicht zuletzt dadurch, dass die A. \_\_\_ bis zum Telefonat mit der SUVA vom 22. Juni 2001 (Urk. 12/41/55) von einer vollumfänglichen Arbeitsunfähigkeit (von Seiten des Knies) des Klägers ausging. Dies sollte aber mit dem eben erwähnten konkreten Arbeitsversuch ab 16. Juli 2001 geändert werden.

Ä Ä Ä Ä Ä Ä Ä Ä Inwiefern sich der Kläger im Rahmen der Neuorientierung unter Druck gefühlt hat, ist nicht ersichtlich. Wohl ist nachvollziehbar, dass nach einem Unfall, welcher die Weiterführung des angestammten Berufes verunmöglicht, eine psychisch belastende Situation eintreten kann. Hingegen bemühte sich die A. \_\_\_ gerade im Hinblick auf diese schwierige Lage um die Wiedereingliederung. Auch wenn sich der

Kläger nicht erfüllbaren Aufgaben gegenüber gesehen haben mag, so ist es doch unverstÄndlich, dass er den konkreten Arbeitsversuch trotz medizinischer Zumutbarkeit ohne weiteres abgelehnt hat. Nachdem er sodann erstmals nach dem Aufgebot und dem geplanten Beginn des Arbeitsversuches am 18. Juli 2001 seinen (nicht bewilligten) Ferienantritt vom folgenden Tag mitgeteilt hatte, musste die A.\_\_\_\_ definitiv davon ausgehen, dass der KlÄger kein Interesse an einer WeiterbeschÄftigung hat, zumal er schon in der Vergangenheit mehrmals sein mangelndes Interesse dokumentiert hatte.

5.4.4.4.4 Die vom KlÄger vorgebrachte psychische BeeintrÄchtigung war zu keinem Zeitpunkt dergestalt, dass er nicht an seiner Wiedereingliederung hÄtte mitarbeiten und namentlich am angeordneten Arbeitsversuch hÄtte teilnehmen kÄnnen. So diagnostizierte Dr. E.\_\_\_\_ am 8. Juli 2002 hypochondrische Ängste, eine Dysthymie und einen Verdacht auf eine subdepressive, anankastische PersÄnlichkeitsstÄrung (Urk. 13/14 S. 10), erachtete indes den Einfluss dieser StÄrungen auf die ArbeitsfÄhigkeit als nicht wesentlich (Urk. 13/14 S. 11).

5.5.5.5.5 Zusammenfassend steht fest, dass die VerfÄgung vom 7. September 2001 (Urk. 2/11/2) betreffend AuflÄsung des ArbeitsverhÄltnisses infolge wiederholter MÄngel im Verhalten in Rechtskraft erwachsen ist und sich aus den Akten keine Anhaltspunkte dafÄr ergeben, dass diese offensichtlich unrichtig wÄre. Im Gegenteil ergibt sich aus dem Gesagten, dass der KlÄger trotz medizinischer Zumutbarkeit an seiner Wiedereingliederung nicht adÄquat mitgearbeitet und namentlich den angeordneten Arbeitsversuch verweigert hat. Damit aber wurde das ArbeitsverhÄltnis nicht aus gesundheitlichen GrÄnden aufgelÄst, sondern wegen des Verhaltens des KlÄgers. Es ergeben sich aus den Akten nÄmlich keine Anhaltspunkte dafÄr, dass auch bei ordnungsgemÄsser DurchfÄhrung des Arbeitsversuches im Rahmen des medizinisch Zumutbaren eine KÄndigung ausgesprochen worden wÄre.

6.6.6.6.6 Da feststeht, dass die KÄndigung nicht aus gesundheitlichen GrÄnden ausgesprochen wurde, sind die Voraussetzungen fÄr die GewÄhrung von Äberobligatorischen Leistungen nicht erfÄllt, weshalb der KlÄger keine diesbezÄglichen AnsprÄche hat. Bei einem von der Invalidenversicherung errechneten InvaliditÄtsgrad von bloss 43,2 %, an welche Feststellung der KlÄger gebunden ist (BGE 126 V 311 Erw. 1 in fine), steht ihm auch keine obligatorische Invalidenrente der beruflichen Vorsorge zu. Damit ist die Klage abzuweisen.

Das Gericht erkennt:

1.6.6.6.6 Die Klage wird abgewiesen.

2.6.6.6.6 Das Verfahren ist kostenlos.

3.6.6.6.6 Zustellung gegen Empfangsschein an:

- Rechtsanwalt Dr. AndrÄ© Largier

- FÄrsprecher Sven Marguth

- Bundesamt fÄr Sozialversicherung

4.6.6.6.6 Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit der Zustellung beim EidgenÄssischen Versicherungsgericht Verwaltungsgerichtsbeschwerde eingereicht werden.

Die Beschwerdeschrift ist dem Eidgenössischen Versicherungsgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, in dreifacher Ausfertigung zuzustellen.

Die Beschwerdeschrift hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift der beschwerdeführenden Person oder ihres Vertreters zu enthalten; die Ausfertigung des angefochtenen Entscheides und der dazugehörige Briefumschlag sowie die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind beizulegen, soweit die beschwerdeführende Person sie in Händen hat (Art. 132 in Verbindung mit Art. 106 und 108 OG).

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