

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT BV.2006.00048

vom 2. Januar 2008

ZH Sozialversicherungsgericht, 2008-01-02, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_BV.2006.00048

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT BV.2006.00048 du 2 janvier 2008

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT BV.2006.00048 del 2 gennaio 2008

Erwägungen

E. 1

1.1 Gemäss Art. 13 Abs. 1 lit. a BVG haben Männer, die das 65. Altersjahr zurückgelegt haben, Anspruch auf Altersleistungen. Frauen erwerben diesen Anspruch gestützt auf lit. e der Schlussbestimmungen der Änderung vom 3. Oktober 2003 (1. BVG-Revision) in Verbindung mit Art. 62a Abs. 1 BVV 2 mit dem Erreichen des ordentlichen Rentenalters nach AHVG bzw. mit der Zurücklegung des 62. Altersjahres, sofern sie vor 1942 geboren sind (Art. 13 Abs. 1 lit. b BVG; zu den Jahrgängen 1942 und 1943 vgl. Art. 62b Abs. 1 BVV 2). Die reglementarischen Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung können abweichend davon vorsehen, dass der Anspruch auf Altersleistungen mit der Beendigung der Erwerbstätigkeit entsteht (Art. 13 Abs. 2 erster Satz BVG).

Nach der Rechtsprechung ist - auch unter der Herrschaft des Freizügigkeitsgesetzes - bei denjenigen Vorsorgeeinrichtungen, welche die Möglichkeit einer vorzeitigen Pensionierung vorsehen, unter Eintritt des Versicherungsfalles Alter nicht das Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze nach Art. 13 Abs. 1 BVG, sondern das Erreichen der reglementarischen Altersgrenze für eine vorzeitige Pensionierung zu verstehen. Dementsprechend kann die im Verhältnis zu den Altersleistungen subsidiäre Austrittsleistung nicht mehr beansprucht werden, wenn die Kündigung des Arbeitsvertrages in einem Alter erfolgt, in welchem bereits ein Anspruch auf Altersleistungen besteht - und sei es auch im Sinne einer vorzeitigen Pensionierung. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt, in welchem die reglementarischen Voraussetzungen für eine vorzeitige Pensionierung erfüllt sind, führt demnach zur Entstehung des Anspruches auf die im Reglement vorgesehenen Altersleistungen, dies ungeachtet der Absicht der versicherten Person, anderweitig erwerbstätig zu sein. Anders verhält es sich, wenn das Vorsorgereglement die Ausrichtung einer vorzeitigen Altersrente von der Ausübung einer entsprechenden Willenserklärung der versicherten Person abhängig macht: Diesfalls tritt der Anspruch auf eine Austrittsleistung ausschliessend im Vorsorgefall Alter nicht in jedem Fall ein, sondern nur, wenn die versicherte Person von der ihr statutarisch eingeräumten Möglichkeit, die Ausrichtung einer vorzeitigen Altersrente zu verlangen, Gebrauch macht (Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts vom 18. Mai 2005 i.S. F., B 33/04, Erw. 4.2 mit Hinweisen).

1.2 Der zwischen der Finanzdirektion des Kantons Zürich und der B. _____ aufgrund von Art. 1 Abs. 2 des Gesetzes über die Versicherungskasse für das Staatspersonal geschlossene Versicherungsvertrag (VV; Urk. 2/14) sieht - im Einklang mit den Statuten der Versicherungskasse für das Staatspersonal und deren Art. 9, 10 und 36

- verschiedene Formen vorzeitiger Altersrenten vor:

So ist nach Â§ 10 Abs. 1 VV jede versicherte Person nach dem vollendeten 60. Altersjahr berechtigt, den Altersrücktritt zu erklären und eine Altersrente zu beziehen. Des Weiteren ist der Arbeitgeber nach Â§ 11 VV, der die Entlassung altershalber trägt, berechtigt, versicherte Personen nach dem vollendeten 60. Altersjahr altershalber zu entlassen, falls sachlich ausreichende Gründe dies rechtfertigen. Der Entlassung altershalber ist die Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen gleichgestellt. Nach der Entlassung besteht Anspruch auf Altersleistungen.

Während sich laut Â§ 16 VV die Höhe der Altersrente bei Altersrücktritt aus dem im Zeitpunkt des Altersrücktritts vorhandenen Sparguthaben, multipliziert mit dem für diesen Zeitpunkt geltenden Umwandlungssatz, ergibt, sieht Â§ 17 Abs. 1 VV vor, dass die Altersrente bei Entlassung einer versicherten Person durch den Arbeitgeber im Sinne von Â§ 11 VV mit dem Umwandlungssatz im Alter 63 berechnet wird. Das maßgebliche Sparguthaben besteht ebenfalls aus dem Sparguthaben im Entlassungszeitpunkt. Doch kommen Spargutschriften ohne Zins bis zum Alter 63 hinzu, die aufgrund des versicherten Lohnes im Entlassungszeitpunkt berechnet werden. Die sich daraus ergebende Rente wird für jeden Monat vor dem 63. Altersjahr um 1/6 % gekürzt. Gemäss Â§ 68 Abs. 2 VV finanziert der Arbeitgeber der Versicherungskasse die Ergänzung der Sparguthaben.

Für versicherte Personen nach Vollendung des 50. und vor Vollendung des 60. Altersjahres, die unverschuldet nicht wiedergewählt oder entlassen werden und trotz nachgewiesener Bemühungen keine zumutbare Arbeit finden, sieht Â§ 36 Abs. 1 VV vor, dass diese anstelle einer Freizügigkeitsleistung Anspruch auf eine Rente erheben können, falls das Dienstverhältnis ununterbrochen drei Jahre gedauert hat. Die Höhe dieser Rente wird laut Â§ 37 Abs. 1 VV mit dem Umwandlungssatz im Alter 60 berechnet. Die Rente wegen unverschuldeter Nichtwiederwahl oder Entlassung wird gemäss Â§ 38 Abs. 1 und 2 VV ausgerichtet, bis die versicherte Person eine neue Arbeit gefunden hat, längstens bis zum 60. Altersjahr. Danach wird sie durch eine Altersrente abgelöst, wobei zu deren Berechnung die Spargutschriften bis zum vollendeten 60. Altersjahr weitergeführt werden. Diese Rentenleistungen werden der Versicherungskasse gemäss Â§ 68 Abs. 1 VV vom Arbeitgeber ersetzt.

Da das Arbeitsverhältnis beendet wurde, nachdem der Kläger am 14. Juni 2004 60 Jahre alt geworden war, ist sein Anspruch auf Altersleistungen an sich unbestritten. Die BVK erklärt sich indes lediglich zu den in Â§ 10 VV vorgesehenen Altersleistungen bereit, für deren Höhe das effektiv vorhandene Sparguthaben und der für das Alter 60 geltende Umwandlungssatz massgebend sind. Die in Â§ 17 VV vorgesehenen Mehrleistungen lehnt sie mit der Begründung ab, es liege nicht eine Entlassung altershalber, sondern eine verschuldete Entlassung vor, bei welcher der Arbeitgeber nicht zu Sonderleistungen verpflichtet werden könne. Wie der Lohn bildeten auch die Arbeitgeberleistungen im Rahmen der beruflichen Vorsorge ein Gegenstück zur Arbeitsleistung des Arbeitnehmers. Erbringe der Arbeitnehmer aus eigenem Verschulden die vereinbarte Arbeitsleistung nicht oder nicht in der geforderten Qualität oder Quantität, könne der Arbeitgeber dann, wenn es deswegen zur Entlassung komme, auch nicht zu den Sonderleistungen an die BVK verpflichtet werden. Die schuldhaft mangelhafte Leistung des Arbeitnehmers würde dann zu den finanziellen Sonderleistungen des

Arbeitgebers in einem Missverhältnis stehen. In Anlehnung an die für Angestellte des Bundes geltende Rechtsprechung des Bundesgerichts liege eine verschuldete Entlassung vor, wenn den Arbeitnehmer ein erhebliches Verschulden treffe. Dies sei vorliegend der Fall. So habe der Kläger als Projektverantwortlicher neue Informatiklehrer angeeignet und durchgeführt, ohne vorgängig abgeklärt zu haben, ob die Abschlüsse offiziell anerkannt würden. Die nicht unerheblichen finanziellen Mittel, die in das Kursmarketing investiert worden seien, hätten sich nach dem abschliessenden Entscheid des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie als unnötig erwiesen. Des Weiteren habe der Kläger eigenmächtig die Stundentafel geändert, ohne die Schulleitung darüber zu informieren. Schliesslich habe er entgegen der ausdrücklichen Weisung der Rektorin den Auftrag zur Ausarbeitung von Modulkonzepten und zur Erstellung von Lehrmitteln erteilt, was zu Kosten von Fr. 15'000.-- geführt habe. Diese Arbeitspflichtverletzungen habe er sich trotz ausdrücklicher Mahnungen, seine Arbeitspflichten einzuhalten, zuschulden kommen lassen. Darüber habe die BVK nicht hinwegsehen können, denn hätte sie Leistungen aufgrund einer Entlassung altershalber ausgerichtet, hätte sie mit einer Weigerung der Arbeitgeberin, die Mehrkosten zu begleichen, rechnen müssen (Urk. 6 S. 3).

Der Kläger bestreitet die Vorwürfe und macht geltend, es könne ihm kein Fehlverhalten vorgeworfen werden. Anlass zur Kündigung von ihm und weiterer Lehrer habe nämlich die Auflösung des Departements Informatik gegeben. Des Weiteren vertritt er den Standpunkt, grundsätzlich handle es sich bei jeder Entlassung nach dem vollendeten 60. Altersjahr um eine Entlassung altershalber im Sinne von Art. 11 des Versicherungsvertrages. Das Verschulden werde im Versicherungsvertrag nicht erwähnt. Die BVK hätte somit ohne Prüfung der arbeitsrechtlichen Fragen eine Rente im Sinne von Art. 11 in Verbindung mit Art. 17 des Versicherungsvertrages erbringen müssen. Diese Bestimmung solle verhindern, dass eine Entlassung eines Staatsangestellten kurz vor der Pensionierung zu einer Einbusse bei den Versicherungsleistungen führe. In einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis wie dem vorliegenden sei zwar eine Kündigung ohne sachlich ausreichende Gründe zulässig. Doch biete Art. 11 des Versicherungsvertrages Schutz vor einer finanziellen Einbusse. Diese Bestimmung sei daher so auszulegen, dass eine Entlassung altershalber höchstens dann nicht anzunehmen sei, wenn der Arbeitnehmer seine Entlassung selbst verschuldet habe, was vorliegend nicht der Fall sei. In analoger Anwendung der öffentlich-rechtlichen Bestimmungen betreffend verschuldete Kündigung wäre dem Arbeitnehmer bei einem Fehlverhalten zunächst ohnehin eine Bewährungsfrist anzusetzen gewesen. Nur in einem solchen Fall wäre eine Überprüfung des Verschuldens durch die BVK überhaupt vorstellbar (Urk. 1 S. 4 ff.).

E. 3

3.1 Bei der Auslegung des vom Kläger angerufenen Art. 11 VV und des vorliegenden Versicherungsvertrages als solchem, durch den das im Dienst der B. stehende Personal bei der Versicherungskasse für das Staatspersonal, der BVK, versorgeversichert wurde, ist zu beachten, dass es sich bei dieser um eine öffentlich-rechtliche Vorsorgeeinrichtung handelt und deshalb die gewöhnlichen Regeln der Gesetzesauslegung zur Anwendung gelangen. Denn anders als bei den privatrechtlichen Vorsorgeverträgen, wo das Rechtsverhältnis zu den Versicherten im Bereich der weitergehenden Vorsorge auf dem sogenannten Vorsorgevertrag beruht, dessen Auslegung

nach dem Vertrauensprinzip vorgenommen wird, weist das dem Öffentlichen Recht unterstehende Vorsorgeverhältnis keine vertraglichen Elemente auf. Daran ändert der Umstand nichts, dass die vorliegend massgebenden Statuten der Beamtenversicherungskasse als Versicherungsvertrag bezeichnet werden (Urteil des früheren des Eidgenössischen Versicherungsgerichts vom 18. Mai 2005 i.S. F., B 33/04, mit Hinweisen auf SZS 2003 S. 429 Erw. 5, 1997 S. 565 Erw. 3b, BGE 122 V 146 Erw. 4c, 116 V 193 Erw. 3a).

Die im Versicherungsvertrag wiedergegebenen Statuten gelten denn auch gleichermassen für das Staatspersonal wie für das Personal, das durch Vertrag mit den Arbeitgebern im Sinne von Art. 1 Abs. 2 des Gesetzes über die Versicherungskasse für das Staatspersonal in die Versicherungskasse aufgenommen worden ist. Umso weniger können einzelne statutarisch vorgesehene Leistungen den privatrechtlich angestellten Versicherten vorbehalten werden, wie dies die Beigeladene anzunehmen scheint, wenn sie geltend macht, Art. 11 VV sei auf das Öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnis zugeschnitten und für privatrechtlich angestellte Versicherte gar nicht anwendbar (Urk. 15 S. 15, 16, 23; Urk. 34 S. 29). Auch kann die Auslegung nicht unterschiedlich ausfallen, je nachdem ob der Staat oder eine privatrechtliche Organisation Arbeitgeber ist und als solcher allfällige Mehrleistungen zu finanzieren hat. Arbeits- oder personalrechtliche Überlegungen, wie sie die BVK anstellt, können höchstens bei der Auslegung gewisser vorsorgerechtlicher Bestimmungen von Bedeutung sein. Einen direkten Einfluss auf das zwischen dem versicherten Arbeitnehmer und der BVK bestehende Vorsorgeverhältnis haben sie jedoch nicht. Entgegen der Auffassung der Beigeladenen (Urk. 15 S. 15 ff.) kann daher der Arbeitgeber, der sich mittels Versicherungsvertrag den Statuten der BVK unterzogen hat, auf das Vorsorgeverhältnis keinen Einfluss nehmen. Schon aus diesem Grund kann die Altersrente im Sinne von Art. 11 VV nicht davon abhängen, ob die Beigeladene die Kündigung als Entlassung altershalber verstanden haben wollte oder nicht oder ob sie sich im konkreten Fall bereit erklärt, zusätzliche Altersleistungen zu finanzieren.

Davon abgesehen betrifft die von der BVK aufgeworfene Frage, ob die der Finanzierung der strittigen Altersrente dienenden Sonderleistungen gemäss Art. 68 Abs. 2 VV geschuldet seien oder nicht (Urk. 6 S. 3, 5), einzig das Verhältnis zwischen der BVK und der ihr angeschlossenen Beigeladenen. Im vorliegenden Verfahren ist jedoch zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die von der BVK geschuldeten Leistungen gemäss Art. 11 VV erfüllt sind oder nicht. An welchen Tatbestand die in dieser Bestimmung vorgesehene Altersrente anknüpft, ob der Begriff Entlassung altershalber einzig auf den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder - wie die Beigeladene geltend macht (Urk. 15 S. 17) - auf den Kündigungsgrund "Alter" Bezug nimmt, ist nachfolgend durch Gesetzesauslegung zu ermitteln.

3.2 Der Ausdruck Entlassung altershalber im Sinne von Art. 11 VV beziehungsweise Art. 10 der bis Ende 2004 gültig gewesenen Statuten wird im Versicherungsvertrag beziehungsweise in den Statuten nicht näher umschrieben. Der Begriff Entlassung macht aber deutlich, dass die Beendigung gegen den Willen des Versicherten erfolgt. Dabei ist in erster Linie an die Kündigung durch den Arbeitgeber zu denken. Diese darf laut Art. 18 Abs. 2 des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (PG) nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (OR) sein und muss einen sachlich zureichenden Grund voraussetzen.

Auch im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis darf die Kündigung des Arbeitgebers nicht missbräuchlich sein; ansonsten wird im Arbeitsvertragsrecht kein Grund und insbesondere kein Verschulden vorausgesetzt.

Entgegen der Auffassung der Beigeladenen (Urk. 15 S. 15) kann die Entlassung altershalber nicht als erleichterte Auflösung des öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses verstanden werden. In dem von ihr in diesem Zusammenhang zitierten, das Personalrecht der Stadt Zürich betreffenden Entscheid hat das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich jedenfalls klargestellt, dass die bei einer einseitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehenden Schutzvorschriften auch bei über 60-jährigen Angestellten Geltung haben müssen (Entscheid vom 3. Mai 2006, PB.2005.00036, Erw. 4.2). Vorliegend verweist denn auch Art. 11 VV beziehungsweise Art. 10 der Statuten ausdrücklich auf das Erfordernis sachlich ausreichender Gründe. In personalrechtlicher Hinsicht ist daher kein Unterschied zwischen Entlassung altershalber und Kündigung erkennbar - dies obwohl die Entlassung altershalber ebenso wie der Altersrücktritt in Art. 16 lit. e und f PG als eigenständiger Beendigungsgrund aufgeführt wird. Umso weniger kann im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis, das grundsätzlich ohne Begründung kündbar ist, zwischen Entlassung altershalber und Kündigung unterschieden werden. Auch deshalb können die Leistungen nach Art. 11 VV nicht davon abhängen, ob der Arbeitgeber die Kündigung als Entlassung altershalber bezeichnet oder nicht. Das Argument der Beklagten und der Beigeladenen, es sei keine Entlassung altershalber ausgesprochen worden (Urk. 15 S. 22; Urk. 29 S. 3 ff.; Urk. 34 S. 4), muss daher von vornherein bedeutungslos bleiben.

3.3 Damit stellt sich die Frage, was für den Tatbestand der Entlassung altershalber überhaupt kennzeichnend ist beziehungsweise inwiefern dieser sich von den übrigen Tatbeständen unterscheidet, die nach der statutarischen beziehungsweise versicherungsvertraglichen Ordnung ebenfalls zu vorzeitigen Altersrenten führen.

Während der Altersrücktritt im Sinne von Art. 10 VV und des gleichlautenden Art. 9 der Statuten eine Kündigung durch die versicherte Person nach dem vollendeten 60. Altersjahr voraussetzen, knüpfen die in Art. 36 und Art. 11 VV beziehungsweise Art. 36 und Art. 10 der Statuten ab vollendetem 50. beziehungsweise 60. Altersjahr vorgesehenen Renten an die vom Arbeitgeber ausgehende Beendigung des Anstellungsverhältnisses an - sei es Entlassung, Nicht-Wiederwahl oder Kündigung. Nach Art. 36 VV und Art. 36 der Statuten wird für Personen zwischen vollendetem 50. und 60. Altersjahr unter anderem zusätzlich vorausgesetzt, dass diese die Auflösung nicht selber verschuldet haben.

Damit ermöglicht der vorliegende Versicherungsvertrag einerseits den vorzeitigen Altersrücktritt, indem den Versicherten, die sich zur Beendigung der Berufstätigkeit entscheiden, bereits ab vollendetem 60. Altersjahr eine Altersrente aufgrund des effektiv vorhandenen Sparguthabens und eines tieferen Umwandlungssatzes zugestanden wird (vgl. Urteil des früheren Eidgenössischen Versicherungsgerichts vom 18. Mai 2005 in Sachen F., B 33/04, Erw. 5.4). Andererseits beinhalten die Art. 11 und 36 VV und die gleichlautenden Art. 10 und 36 der Statuten eine gewisse soziale Absicherung von Versicherten im fortgeschrittenen Alter: So können Arbeitnehmer nach einer vom Arbeitgeber ausgehenden Auflösung unter gewissen Bedingungen bereits nach dem vollendeten 50. Altersjahr Rentenleistungen auf der Basis des effektiven

Sparguthabens und des für das Alter 60 geltenden Umwandlungssatzes verlangen, bis sie wieder eine zumutbare Arbeit finden oder 60 Jahre alt sind. Eine Entlassung nach dem vollendeten 60. Altersjahr führt sogar zu unbefristeten Altersleistungen auf der Basis des im Alter 63 erworbenen Sparguthabens und des für das Alter 63 geltenden Umwandlungssatzes.

Der die Höhe der Rente bei Entlassung altershalber regelnde § 16 der Statuten, dem § 17 VV entspricht, will die entlassene Person besser stellen als eine Person, die aus eigenem Antrieb vorzeitig aus dem Dienst ausscheidet (vgl. Urteil des obersten Eidgenössischen Versicherungsgerichts vom 5. Februar 2007 in Sachen R., B 22/06, Erw. 4.3). Dies ergibt sich auch aus der Weisung des Regierungsrates vom 22. Mai 1996 zu den Statuten der Versicherungskasse für das Staatspersonal, mit denen die Entlassung altershalber eingeführt und die unverschuldete Entlassung oder Nichtwiederwahl im Vergleich zu § 49 der Statuten in der Fassung vom 11. Juli 1990 restriktiver geregelt wurde. Nach dieser Weisung ist bei einer Entlassung zwischen dem Alter 60 und dem Alter 63 die Altersrente etwas höher als beim freiwilligen Rücktritt durch die versicherte Person, aber etwas niedriger als es die Rente im 63. Altersjahr gewesen wäre. Die etwas höhere Rente als beim freiwilligen Rücktritt lasse sich dadurch begründen, dass die finanziellen Folgen des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben bei der Entlassung nicht wie beim freiwilligen Rücktritt lange im voraus geplant werden konnten und damit gewisse finanzielle Engpässe eher möglich seien. Die Differenz zwischen der Rente bei Entlassung altershalber und der Rente bei freiwilligem Rücktritt finanziere der Arbeitgeber (Zürcher Amtsblatt 1996 S. 1269).

Gegen ihren Willen nach dem vollendetem 60. Altersjahr aus dem Arbeitsleben ausscheidende Versicherte sollten somit erklärtermaßen etwas besser gestellt werden als freiwillig zurücktretende Versicherte. Eine bestimmte Mindestdauer der Anstellungsdauer wird dabei entgegen den Vorbringen der BVK und der Beigeladenen (vgl. Urk. 15 S. 15, Urk. 29 S. 5) nicht vorausgesetzt.

3.4 Zu der hier im Vordergrund stehenden Frage, ob solche Versicherte, welche die Entlassung selber verschuldet haben, von dieser Besserstellung ausgeschlossen sind, kann den Statuten beziehungsweise dem Versicherungsvertrag nichts entnommen werden. Ausdrücklich vorausgesetzt wird fehlendes Verschulden nur für die Leistungen nach § 36 VV beziehungsweise § 36 der Statuten, mithin für Versicherte im Alter zwischen 50 und 60 Jahren. Der Ausdruck "unverschuldete Nichtwiederwahl oder Entlassung" wird denn auch nur in dieser Bestimmung, in Abs. 2, näher umschrieben: Eine solche gilt als unverschuldet, wenn sie vornehmlich auf Gründe zurückzuführen ist, die von der versicherten Person nicht zu vertreten sind, wie Aufhebung der Stelle oder mangelnde Eignung.

§ 11 VV und § 10 der Statuten mache die Leistungen demgegenüber gerade nicht vom fehlenden Verschulden abhängig. Indem auf das Erfordernis, dass sachlich ausreichende Gründe die Entlassung rechtfertigen, verwiesen wird, drängt sich sogar die Annahme auf, dass selbst eine vom Versicherten eindeutig verschuldete Kündigung nach vollendetem 60. Altersjahr zu Leistungen im Sinne von § 11 VV beziehungsweise § 10 der Statuten berechtigen. Denn laut dem bereits erwähnten § 16 Abs. 1 der Vollzugsverordnung zum PG besteht ein sachlich zureichender und damit zur Kündigung berechtigender Grund nicht nur dann, wenn die Stelle unter anderem aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen aufgehoben wird (lit. b) oder der oder

die Angestellte im Wesentlichen aus gesundheitlichen Gründen an der Erfüllung der Aufgaben verhindert ist (lit. c), sondern auch dann, wenn mangelhafte Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten vorliegen (lit. a). Diese Auffassung wird namentlich durch die in der Weisung des Regierungsrates zu den Statuten der Versicherungskasse für das Staatspersonal vom 22. Mai 1996 enthaltene Feststellung, wonach Entlassungen nach dem 60. Altersjahr als Entlassungen altershalber gelten (Zürcher Amtsblatt 1996 S. 1269), bekräftigt. Auch das schweizerische Eidgenössische Versicherungsgericht hat zu den Statuten der BVK im Urteil vom 18. Mai 2005 in Sachen F. festgehalten, bei einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nach dem vollendeten 60. Altersjahr des Arbeitnehmers handle es sich stets um eine Entlassung altershalber, die in jedem Fall einen Anspruch auf Altersleistungen auslöse (B 33/04, Erw. 5.4).

3.5 Aus § 16 Abs. 2 der Vollzugsverordnung zum PG, nach dem die Bestimmungen der Statuten der Versicherungskasse für das Staatspersonal über die Entlassung altershalber vorbehalten werden, könnte zwar der Schluss gezogen werden, das Alter von 60 Jahren gelte als weiterer sachlich zureichender Grund für eine Entlassung. Ebenso gut kann sich dieser Vorbehalt aber auf die in § 10 Abs. 2 und § 11 Abs. 2 der Statuten enthaltenen Rücktrittsmodalitäten beziehen, wonach unter anderem die Entlassung auf das Monatsende zu erfolgen hat und der versicherten Person mindestens sechs Monate im Voraus zu eröffnen ist. Dass mangelhafte Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten im Sinne von § 16 Abs. 1 lit. a der Vollzugsverordnung zum PG gerade keinen sachlich zureichenden Grund für eine Entlassung altershalber darstellen, geht weder aus dieser noch aus einer anderen personal- oder vorsorgerechtlichen Bestimmung hervor.

Ein weiterer Anhaltspunkt dafür, dass dem Tatbestand Entlassung altershalber nur eine unverschuldete Entlassung zugrunde liegen kann, bildet allenfalls der Umstand, dass in der regierungsrätlichen Weisung vom 22. Mai 1996 die Leistungen nach dem Alter 60, mithin diejenigen bei einer Entlassung altershalber, zusammen mit den sich auf die Freizügigkeitsleistung beschränkenden Leistungen vor dem Alter 50 sowie mit den Leistungen zwischen dem Alter 50 und 60 unter den Fällen von unverschuldeter Nichtwiederwahl oder Entlassung aufgeführt sind (Zürcher Amtsblatt 1996 S. 1267 f.). Wenn jedoch nach der gleichen Weisung, wie bereits erwähnt, Entlassungen nach dem 60. Altersjahr generell und ohne Einschränkung als Entlassung altershalber zu gelten haben (Amtsblatt 1996 S. 1269), so kann der Zuordnung der Entlassung altershalber zu den Fällen unverschuldeter Entlassung kein besonderer Stellenwert beigemessen werden. Dies umso weniger, als in diesem Fall bereits in den am 1. Januar 2000 in Kraft getretenen Statuten klarzustellen gewesen wäre, ob und allenfalls auf welcher Grundlage bei einer verschuldeten Entlassung vor dem gesetzlichen Rentenalter überhaupt Leistungen ausgerichtet werden können.

In der Weisung vom 23. Juni 2004 zu den aktuellen, am 1. Januar 2005 in Kraft getretenen Statuten (Zürcher Amtsblatt 2004 S. 724 ff.) bezeichnet der Regierungsrat die Entlassung altershalber nun sowohl in Bezug auf die bisherige Regelung als auch in Bezug auf die vorgesehene Änderung, mit der die Leistungen wegen unverschuldeter Entlassung zwischen 50 und 60 Jahren gestrichen und dafür die Altersgrenze für die Entlassung altershalber von 60 auf 55 Jahre herabgesetzt wurde, nun konsequent als unverschuldete Entlassung. Mit dem neu in § 9 der Statuten eingefügten Abs. 3 wird zudem erstmals festgehalten, dass Austritte aus der

Versicherungskasse ab vollendetem 60. Altersjahr immer als Altersrücktritt behandelt werden. Diese nachträglichen Klarstellungen geben jedenfalls keinen Aufschluss zur gesetzgeberischen Absicht bei Erlass der ursprünglichen Ordnung. Dies umso weniger, als die BVK weder in ihrem aktuellen Merkblatt zur «Entlassung altershalber» noch in ihrem Bulletin, Ausgabe 2005, und den darin enthaltenen Erläuterungen zu der am 1. Januar 2005 in Kraft getretenen Teilrevision der Statuten auf das Erfordernis des fehlenden Verschuldens hinweist.

3.6 Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass der Wortlaut, die Systematik und die Entstehungsgeschichte von Art. 10 der Statuten beziehungsweise Art. 11 VV jedenfalls in der bis Ende 2004 geltenden Fassung die Annahme nahe legen, dass jede vom Arbeitgeber ausgehende Kündigung, die zu einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach vollendetem 60. Altersjahr führt, unabhängig vom Verschulden als «Entlassung altershalber» zu behandeln ist.

Dieses Auslegungsergebnis erweist sich höchstens dann als stossend, wenn eine über 60-jährige versicherte Person durch ihr Verhalten eine Kündigung absichtlich provoziert, um in den Genuss einer höheren Altersrente zu gelangen. Im Übrigen ist jedoch zu beachten, dass das Alter als solches in der Praxis kaum je einen Kündigungsgrund darstellt. Sowohl im öffentlich-rechtlichen wie auch im privatrechtlichen Bereich wird es vielmehr auch nach dem 60. Altersjahr oder nach dem nunmehr massgeblichen 55. Altersjahr im Allgemeinen nur dann zu einer Entlassung kommen, wenn aus wirtschaftlichen oder organisatorischen Gründen Stellen abgebaut oder Lohnkosten eingespart werden müssen, gesundheitliche Gründe den Arbeitnehmer an der Erfüllung seiner Aufgaben verhindern, die Leistungen mangelhaft sind oder das Verhalten unbefriedigend ist. Gerade aber die beiden letztgenannten Kündigungsgründe im Sinne von Art. 16 Abs. 1 lit. a der Vollzugsverordnung zum PG erklären sich im fortgeschrittenen Alter häufig mit einem altersbedingten Rückgang der Leistungsfähigkeit oder einer altersbedingten Veränderung der Arbeitseinstellung oder der Persönlichkeit. In solchen Fällen erweist sich die Möglichkeit einer sogenannten «Entlassung altershalber» unter Ausrichtung einer vorzeitigen Altersrente als sozialverträgliche Lösung, bei der die aufwändige Prüfung der Verschuldensfrage entfällt, sofern die versicherte Person aus der Kündigung nicht weitergehende personalrechtliche Ansprüche ableitet. Auch unter diesem Gesichtspunkt liegt es daher nahe, im Rahmen des Vorsorgeverhältnisses bezüglich des Rentenanspruchs im Sinne von Art. 11 VV auf die aufwändige Prüfung des Verschuldens von vornherein zu verzichten, zumal kaum abschliessend geklärt werden könnte, inwieweit sich die mangelhaften Leistungen oder das unbefriedigende Verhalten mit dem Alter erklären.

3.7 Demnach kann vorliegendenfalls auf die Prüfung der Verschuldensfrage verzichtet und festgestellt werden, dass die Voraussetzungen von Art. 11 VV erfüllt sind und der Kläger daher Anspruch auf eine entsprechende Altersrente hat.

4. Bei diesem Verfahrensausgang hat der durch einen Anwalt vertretene Kläger gemäss Art. 34 Abs. 1 und 3 des Gesetzes über das Sozialversicherungsgericht (GSVGer) Anspruch auf eine Prozessentschädigung. Diese ist entsprechend der Bedeutung der Streitsache und der Schwierigkeit des Prozesses mit Fr. 3'500.-- (inkl. Barauslagen und Mehrwertsteuer) zu bemessen.

Das Gericht erkennt:

1. In Gutheissung der Klage wird der Beklagte verpflichtet, dem Kläger eine Altersrente im Sinne von § 11 des Versicherungsvertrages auszurichten.

2. Das Verfahren ist kostenlos.

3. Der Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger eine Prozessentschädigung von Fr. 3'500.-- (inkl. Barauslagen und MWSt) zu bezahlen.

4. Zustellung gegen Empfangsschein an:

- Rechtsanwalt Georg Engeli
- Rechtsanwalt Daniel Maritz
- Försprecherin Cordula E. Niklaus
- Bundesamt für Sozialversicherungen

5. Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit der Zustellung beim Bundesgericht Beschwerde eingereicht werden (Art. 82 ff. in Verbindung mit Art. 90 ff. des Bundesgesetzes über das Bundesgericht, BGG). Die Frist steht während folgender Zeiten still: vom siebten Tag vor Ostern bis und mit dem siebten Tag nach Ostern, vom 15. Juli bis und mit 15. August sowie vom 18. Dezember bis und mit dem 2. Januar (Art. 46 BGG).

Die Beschwerdeschrift ist dem Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, zuzustellen.

Die Beschwerdeschrift hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten; der angefochtene Entscheid sowie die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind beizulegen, soweit die Partei sie in Händen hat (Art. 42 BGG).

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