

# ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT BV.2008.00039 vom 30. März 2010

ZH Sozialversicherungsgericht, 2010-03-30, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_sozialversicherungsgericht\\_BV.2008.00039](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_BV.2008.00039)

FR: ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT BV.2008.00039 du 30 mars 2010

IT: ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT BV.2008.00039 del 30 marzo 2010

## Erwägungen

### E. 1

1.1 Die vorliegend massgebenden Rechtsgrundlagen bilden die Statuten der BVK, gültig ab 1. Januar 2005, bzw. der zwischen der BVK und der Y., gestützt auf Art. 1 Abs. 2 des Gesetzes über die Versicherungskasse für das Staatspersonal abgeschlossene Versicherungsvertrag (VV) (Urk. 27/10). Da es sich bei der BVK um ein Vorsorgeeinrichtung öffentlichen Rechts handelt, sind diese Rechtsgrundlagen nach den für die Gesetzesauslegung geltenden Regeln auszulegen (Urteil des Bundesgerichts vom 23. Dezember 2008, 9C\_426/2008, Erw. 2.1).

1.2 Nach Art. 11 VV unter dem Titel "Entlassung altershalber" ist der Arbeitgeber berechtigt, versicherte Personen ab vollendetem 55. Altersjahr altershalber zu entlassen, falls sachlich ausreichende Gründe dies rechtfertigen (Abs. 1 Satz 1). Nach der Entlassung besteht Anspruch auf die Altersleistungen (Abs. 2 Satz 2). Die Entlassung altershalber ist der versicherten Person mindestens sechs Monate im Voraus zu eröffnen (Art. 12 Abs. 2 VV).

Die Höhe der Altersrente bei Entlassung altershalber wird mit dem Umwandlungsfaktor im Alter 63 berechnet. Das massgebliche Sparguthaben besteht aus dem Sparguthaben im Entlassungszeitpunkt. Hinzu kommen Spargutschriften ohne Zins bis zum Alter 63, die aufgrund des versicherten Lohnes im Entlassungszeitpunkt berechnet werden. Diese Rente wird für jeden Monat vor dem 63. Altersjahr um 1/6 % gekürzt (Art. 17 Abs. 1 VV). Schliesslich legt Art. 42 Abs. 1 VV fest, dass Versicherte, die ohne Versicherungsfall vor dem 60. Altersjahr aus der Versicherung ausscheiden, Anspruch auf eine Freizüchtigkeitsleistung haben, während Austritte nach dem 60. Altersjahr generell als Altersrücktritte behandelt werden und keine Freizüchtigkeitsleistung mehr ausgerichtet wird (Art. 10 Abs. 3 VV).

2. Strittig ist, ob der Klägerin, welche im Alter von knapp 59 Jahren entlassen wurde, eine Altersrente nach den Bestimmungen von Art. 11 in Verbindung mit Art. 17 VV zusteht oder ob ihr die Freizüchtigkeitsleistung gemäss Art. 42 auszurichten ist. Der Beklagte verneint den Anspruch auf die Altersrente mit dem Argument, es habe sich um eine von der Klägerin verschuldete Entlassung gehandelt, weshalb die Bestimmungen über die "Entlassung altershalber" nicht zur Anwendung kämen (Urk. 1 S. 5 ff.). Dies ist vorab zu prüfen.

2.1 Das Bundesgericht setzte sich im bereits erwähnten Urteil vom 23. Dezember 2008 (9C\_426/2008) eingehend mit dem Institut der "Entlassung altershalber" wie es in den Statuten der Beklagten in der bis Ende 2004 gültig gewesenen Fassung geregelt war, auseinander, namentlich mit der Frage, ob die Entlassung altershalber

(gemäss damaliger Statutenbestimmung ab 60 Jahren möglich) von subjektiven (Verschuldens-) Gesichtspunkten abhängig.

Das Bundesgericht kam in einem ersten Schritt zum Schluss, dass nach dem Wortlaut der zu beurteilenden Bestimmung (Art. 11 Abs. 1 des damals massgebenden Versicherungsvertrages, wiedergegeben im Urteil in Erw. 3.1) der Tatbestand der Entlassung altershalber erfüllt ist, wenn folgende drei objektiven Tatbestandselemente gegeben sind: (1.) Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber, (2.) Rechtfertigung der Entlassung durch sachlich ausreichende Gründe, (3.) Vollendung des 60. Altersjahres auf Seiten der versicherten Person. Aus den Materialien ergab sich laut Bundesgericht, dass es nach dem 60. Altersjahr weder eine unverschuldete Entlassung noch überhaupt eine Berücksichtigung subjektiver (Verschuldens-) Gesichtspunkte für die Belange der Vorsorgeleistungen geben sollte (Erw. 3.4.1).

Im Weiteren erwog das Bundesgericht, die Entlassung altershalber sei ein ausschliesslich vorsorgerechtlich geregeltes Rechtsinstitut. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen den Willen des Arbeitnehmers bilde lediglich ein Tatbestandselement der Entlassung altershalber, nicht aber deren Rechtsgrund. Es sei deshalb unerheblich, ob der Arbeitgeber eine Entlassung altershalber aussprechen wollte und ob der Arbeitnehmer die Beendigung des Arbeitsverhältnisses als solche verstehen musste oder nicht (Erw. 3.4.2). Die Besserstellung der unfreiwillig Entlassenen gegenüber den in derselben Periode zwischen dem vollendeten 60. und 63. Altersjahr freiwillig austretenden Versicherten sei zudem vom Statutengeber beabsichtigt und in den Materialien entsprechend dokumentiert (Erw. 3.3.3). Auch die systematische Auslegung führe zu keinem andern Resultat, als dass auch die vom Arbeitnehmer verschuldete Kündigung nach dem vollendeten 60. Altersjahr als Entlassung altershalber zu behandeln ist (Erw. 3.4.4).

Im Rahmen der 1. BVG-Revision (in Kraft seit 1. Januar 2005) wurden die Statuten der BVK einer Teilrevision unterzogen. Damit stellt sich die Frage, ob das Institut der "Entlassung altershalber" Änderungen erfahren hat, welche zu einem anderen Auslegungsergebnis führen.

Der Regierungsrat nennt in der Weisung vom 23. Juni 2004 zur Änderung der Statuten der Versicherungskasse für das Staatspersonal (nachfolgend: Weisung) drei Gründe für die Teilrevision: Anpassung der Statuten an die 1. BVG-Revision, Regelung der unbezahlten Urlaube sowie Neuregelung bei Entlassung ab 50 bis unter 60 Jahren (Weisung S. 2). Nach den regierungsrätlichen Ausführungen hat sich die im Jahr 2000 eingeführte Regelung der unverschuldeten Entlassung zwischen 50 und 60 Jahren nicht bewährt. Die Regelung sei kompliziert, lasse im Einzelfall keine befriedigenden Lösungen zu und zudem seien Leistungen bei erst knapp über 50-jährigen Personen nicht mehr zu begründen. Bei Entlassungen von Mitarbeitenden des Kantons knapp vor 60 Jahren sei ein Versicherungsschutz indessen nach wie vor gerechtfertigt, da deren Chancen auf dem Arbeitsmarkt klar kompromittiert seien. Zudem sei die Versicherungskasse von den nicht durch Beiträge finanzierten Kostenfolgen von Entlassungen zu entlasten. Dies alles führte dazu, dass die bisherigen Leistungen bei unverschuldeter Entlassung zwischen 50 und 60 gestrichen und dafür die Altersgrenze für die Entlassung altershalber auf 55 Jahre vorgezogen wurde (Weisung S. 3 ff.).

2.3. Das Institut der "Entlassung altershalber" erfuhr somit in der ab 1. Januar 2005 gültigen Fassung (§ 10 der BVK-Statuten bzw. gleichlautend § 11 VV) als einzige Änderung die Senkung der Altersgrenze von 60 auf 55 Jahre. Wie die bisherige Fassung enthält auch die revidierte Bestimmung neben den Tatbestandsmerkmalen Unfreiwilligkeit der Entlassung, sachlich ausreichende Gründe und Alter 55 (vgl. Erw. 2.1) keine subjektiven (Verschuldens-)Gesichtspunkte als zusätzliches Tatbestandsmerkmal. Soweit Arbeitnehmer nach vollendetem 60. Altersjahr von einer Entlassung betroffen sind, drängt sich keine neue Auslegung der Bestimmung auf, und es besteht kein Anlass, von der bundesgerichtlichen Rechtsprechung abzuweichen.

2.4. Wie dargelegt, musste die BVK bei Entlassungen vor dem 60. Altersjahr nur Leistungen erbringen, wenn die Entlassung unverschuldet war. Diese Bestimmung ist nun weggefallen. Ohne Weiteres wurde als (teilweiser) Ersatz das bisherige Institut der "Entlassung altershalber" ausgeweitet und auch auf Entlassungen ab dem 55. Altersjahr ausgedehnt. In der Weisung wird diese Änderung nicht zuletzt mit finanziellen Überlegungen begründet, indem entlassene Personen bis zum 55. Altersjahr in jedem Fall einzig die Freizigkeitsleistung ausgerichtet bekommen, was die BVK entlastet. Aber auch die Mehrkosten für die Arbeitgeber würden dadurch kompensiert, als bei Entlassungen zwischen 50 und 55 keine Kosten mehr anfallen (S. 9). Dies spricht dafür, dass § 11 VV auch für Entlassungen ab dem 55. Altersjahr zur Anwendung gelangt. Der Regierungsrat spricht in der Weisung zwar sowohl im Zusammenhang mit dem bisherigen Institut der "unverschuldeten Entlassung zwischen 50 und 60" und der "Entlassung altershalber" mehrfach von unverschuldeter Entlassung. Hätte das Verschulden nach Ansicht des Statutengebers bei Entlassungen zwischen dem 55. und dem 60. Altersjahr aber wie bis anhin eine Rolle spielen sollen, wäre dies bei der Neufassung der entsprechenden Bestimmung berücksichtigt worden.

2.5. Die Beigeladene macht demgegenüber geltend, mit der Neufassung der Statuten bzw. des Versicherungsvertrages ab 2005 sei eine neue Rechtslage entstanden. Der ab 1. Januar 2005 gültige § 10 der Statuten bzw. § 11 VV regle - im Gegensatz zur früheren Fassung, welche dem Entscheid des Bundesgerichts zugrunde lag - die ordentliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem 55. und 60. Altersjahr nicht mehr abschliessend. Deshalb falle eine verschuldete Entlassung nicht zwingend unter diese Bestimmung (Urk. 26 S. 12). Dieses Argument geht am Kern der Sache vorbei. Die Statuten bzw. der Versicherungsvertrag sehen bei einem Austritt je nach Alter entweder die Ausrichtung einer Altersrente (ab vollendetem 60. Altersjahr, § 10 VV) oder einer Freizigkeitsleistung (§ 42 VV) vor. Als Sonderbestimmung des Altersrücktritts gemäss § 10 VV gelangt die Bestimmung über die Entlassung altershalber zur Anwendung, wenn der Austritt unfreiwillig (oder in gegenseitigem Einvernehmen) erfolgte. Zwischen dem 55. und 60. Altersjahr können somit je nach Austrittsgrund (freiwillig oder unfreiwillig) Altersleistungen oder Freizigkeitsleistungen fällig werden. Das sagt indessen über die strittige Frage, ob bei der unfreiwilligen Entlassung ab dem 55. Altersjahr zusätzlich zwischen einer verschuldeten und unverschuldeten Entlassung zu unterscheiden ist, nichts aus und gibt damit keinen Anlass, die bundesgerichtliche Auslegung, dass das Institut der "Entlassung altershalber" unabhängig von subjektiven (Verschuldens-)Gesichtspunkten ausgestaltet ist, zu ändern.

Im Weiteren wendet die Beigeladene ein, wenn das Verschulden bei der Entlassung altershalber keine Rolle spielen sollte, könnte dies zu Missbrauch führen,

indem Arbeitnehmer versucht sein könnten, durch schlechte Leistungen oder inakzeptables Verhalten eine Entlassung zu provozieren, um von den Altersleistungen zu profitieren. Für Arbeitgeber wäre dies ein Signal, dass sie sich mit Einstellungen von Personen über 55 Jahren sehr zurückhalten müssten. Diesen Befürchtungen ist zu entgegen, dass gerade mangelhafte Leistung oder unbefriedigendes Verhalten als sachlich zureichende Kündigungskünde im Sinne von § 16 Abs. 1 lit. a der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz sich im fortgeschrittenen Alter häufig mit einem altersbedingten Rückgang der Leistungsfähigkeit oder einer altersbedingten Veränderung der Arbeitseinstellung oder der Persönlichkeit erklären. 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 § 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.

Gerade der vorliegend zu beurteilende Fall zeigt, dass die Klägerin offensichtlich seit einiger Zeit gesundheitlich angeschlagen war und viele Fehlzeiten aufwies. Sie mag eine schwierige Persönlichkeit sein, und ihr Verhalten mag zu Kritik Anlass gegeben haben. Immerhin war sie seit Jahren als Putzfrau an der Y. angestellt und dürfte bis in jüngerer Zeit zumindest genügende Leistungen erbracht haben, ansonsten sie schon vor Jahren entlassen worden wäre (vgl. dazu Mitarbeiterbeurteilungen [Urk. 27/3-6] und Akten der Invalidenversicherung [Urk. 14], insbesondere das Gutachten des Vertrauensarztes der BVK, Dr. med. A., vom 28. Juni 2007 [Urk. 14/5/38]). Da die Sicht der Klägerin eine andere ist (vgl. Urk. 12 und Urk. 13/13-17), steht zumindest nicht zum Vornherein fest, dass die Entlassung einzig auf deren Verhalten zurückgeführt werden kann.

3. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass das Institut der "Entlassung altershalber" gemäss § 11 VV auch in der hier massgebenden Fassung, gültig ab 1. Januar 2005, verschuldensunabhängig ausgestaltet ist. Insofern kann an dem vom Beklagten zitierten Entscheid des hiesigen Gerichts vom 10. März 2008, Prozess-Nr. BV.2006.00127 (Urk. 8 S. 6) nicht festgehalten werden. Damit kann offen bleiben, ob ein Fehlverhalten der Klägerin Grund für die Kündigung war. Da sie sämtliche Voraussetzungen für die Entlassung altershalber erfüllt, hat sie Anspruch auf Altersleistungen im Sinne von § 11 in Verbindung mit § 17 VV. Dies führt zur Gutheissung der Klage.

4. Unter bestimmten Umständen kann der unvertretenen beschwerdeführenden Person eine Entschädigung für die eigenen Umtriebe zugesprochen werden, wenn es sich unter anderem zusätzlich um eine komplizierte Sache mit hohem Streitwert handelt, die einen Arbeitsaufwand erfordert, der den üblicher- und zumutbarerweise erforderlichen Aufwand zur Wahrung seiner eigenen Interessen überschreitet (BGE 127 V 207 Erw. 4b). Derartige Umstände sind hier nicht gegeben, weshalb der Klägerin keine Prozessentschädigung zuzusprechen ist.

Das Gericht erkennt:

1. In Gutheissung der Klage wird der Beklagte verpflichtet, der Klägerin eine Altersrente im Sinne von § 11 in Verbindung mit § 17 des Versicherungsvertrages auszurichten.

2. Das Verfahren ist kostenlos.

3. Der Klägerin wird keine Prozessentschädigung zugesprochen.

4. Zustellung gegen Empfangsschein an:

- X. \_\_\_\_\_

- Försprecherin Cordula E. Niklaus

- Y. \_\_\_\_\_

- 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.