

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT BV.2011.00079 vom 17. Januar 2013

ZH Sozialversicherungsgericht, 2013-01-17, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_BV.2011.00079

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT BV.2011.00079 du 17 janvier 2013

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT BV.2011.00079 del 17 gennaio 2013

Erwägungen

E. 1

1.1 Mit der Feststellungsklage verlangt die klagende Partei die gerichtliche Feststellung, dass ein Recht oder ein Rechtsverhältnis besteht oder nicht besteht (Art. 88 der Zivilprozessordnung [ZPO], worauf in Art. 28 lit. a des Gesetzes über das Sozialversicherungsgericht [GSVGer] verwiesen wird). Wie jede Klage setzt auch die Feststellungsklage ein aktuelles Rechtsschutzinteresse des Klägers voraus. Da mit der Feststellungsklage aber weder eine Leistung noch eine Veränderung der Rechtslage angestrebt wird, sondern nur die Feststellung eines bereits bestehenden Rechtszustandes, gewinnt das Rechtsschutzinteresse bei der Feststellungsklage eine verstärkte Bedeutung: Der Kläger muss ein spezifisches Interesse an der von ihm beantragten Feststellung nachweisen. Das Feststellungsinteresse ist als Prozessvoraussetzung von Amtes wegen zu prüfen. Es ist in der Regel gegeben, wenn bezüglich des Rechts beziehungsweise des Rechtsverhältnisses, das Gegenstand der Feststellungsklage ist, eine Unsicherheit besteht, wenn der Fortbestand dieser Unsicherheit für den Kläger unzumutbar ist, weil er dadurch in der Ausübung seines Rechts oder in seiner wirtschaftlichen Entscheidungsfreiheit eingeschränkt wird und wenn diese Unsicherheit nicht durch eine Leistungs- oder Gestaltungsklage beseitigt werden kann. Die Feststellungsklage ist mit anderen Worten gegenüber der Leistungs- und Gestaltungsklage subsidiär (Urs Schenker, in: Baker & McKenzie [Hrsg.], Schweizerische Zivilprozessordnung, Bern 2010, N 4 ff. zu Art. 88 ZPO mit Hinweisen; vgl. auch Lukas Bopp/Balthasar Bessenich, in: Thomas Sutter-Somm/Franz Hasenböhler/Christoph Leuenberger [Hrsg.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, Zürich/Basel/Genf 2010, N 7 f. zu Art. 88 ZPO und Paul Oberhammer, in: Karl Späthler/Luca Tenchio/Dominik Infanger [Hrsg.], Schweizerische Zivilprozessordnung, Basel 2010, N 9 ff. zu Art. 88 ZPO).

1.2 Die Klägerin beantragte, es sei festzustellen, dass sie nicht verpflichtet sei, sich anteilmässig an der Finanzierung der von der Beklagten zugunsten des Versicherten ausgerichteten Altersleistungen (Spargutschriften und Altersberbrückungszuschuss) zu beteiligen. Angesichts dessen, dass zwischen den Parteien die genannte Leistungspflicht der Klägerin strittig ist, dass es dabei um erhebliche finanzielle Leistungen geht (vgl. etwa Urk. 1 S. 5 und Urk. 7/4) und dass der Klägerin keine entsprechenden Leistungs- oder Gestaltungsklagen zur Verfügung stehen, ist ihr Rechtsschutzinteresse ohne Weiteres zu bejahen. Auf die von der Klägerin erhobene negative Feststellungsklage ist somit einzutreten.

E. 2

2.1 Die vorliegend massgebenden Rechtsgrundlagen bilden die Statuten der Versicherungskasse für das Staatspersonal (LS 177.21 [Urk. 7/6]), gültig ab 1. Januar 2005 [nachfolgend: BVK-Statuten]). Da es sich bei der BVK um eine Vorsorgeeinrichtung öffentlichen Rechts handelt, sind die BVK-Statuten nach den die Gesetzesauslegung geltenden Regeln auszulegen (Urteil des Bundesgerichts 9C_426/2008 vom 23. Dezember 2008, E. 2.1 mit Hinweisen).

2.2 Nach § 10 Abs. 1 Satz 1 der BVK-Statuten ist der Staat berechtigt, versicherte Personen ab vollendetem 55. Altersjahr altershalber zu entlassen, falls sachlich ausreichende Gründe dies rechtfertigen. Ab 1. Januar 2011 gilt aufgrund von Art. 1i der Verordnung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVV 2) das vollendete 58. Altersjahr (vgl. dazu auch die entsprechende Fussnote zu § 10 der BVK-Statuten [Urk. 7/6 S. 4]).

Bei Entlassung einer versicherten Person durch den Staat im Sinne von § 10 der BVK-Statuten (Entlassung altershalber) ergibt sich die jährliche Altersrente aus dem im Entlassungszeitpunkt massgebenden Sparguthaben multipliziert mit dem Umwandlungssatz (§ 16 Abs. 1 der BVK-Statuten). Das massgebliche Sparguthaben besteht aus dem nach § 12 der BVK-Statuten berechneten Sparguthaben im Entlassungszeitpunkt. Hinzu kommen Spargutschriften ohne Zins, die gemäss § 12 Abs. 1 lit. c der BVK-Statuten bis zum Alter 63 gutgeschrieben worden waren, wobei der versicherte Lohn im Entlassungszeitpunkt massgebend ist (§ 16 Abs. 2 der BVK-Statuten). Der Umwandlungssatz ergibt sich aus § 16 Abs. 3 der BVK-Statuten. Zusätzlich besteht gemäss § 17 der BVK-Statuten ein Anspruch auf einen Überbrückungszuschuss bis zum ordentlichen Rentenalter der AHV.

Die Ergänzung der Sparguthaben im Sinne von § 16 der BVK-Statuten wird vom Staat finanziert (§ 67 der BVK-Statuten). An den Kosten des Überbrückungszuschusses beteiligt sich der Staat anteilmässig (§ 66 Abs. 2 der BVK-Statuten). Nach § 68 der BVK-Statuten erbringen für Lehrpersonen der Volksschule Staat und Gemeinde die genannten Arbeitgeberleistungen im Verhältnis ihrer Anteile am Grundlohn der versicherten Person.

E. 3

3.1 Die Klägerin führte zur Klagebegründung im Wesentlichen aus, dass es in der Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers stehe, ob er eine versicherte Person altershalber entlasse oder eine ordentliche Kündigung ausspreche. Es verbiete sich, dem Motiv der arbeitsrechtlichen Beendigungserklärung mit Wirkung für den sozialversicherungsrechtlichen Bereich jede Bedeutung abzusprechen. Die Rechtsordnung sei darauf angewiesen, gleichlautende Begriffe mit identischem Sinngehalt zu verwenden. Die Bildungsdirektion habe in ihrem Rekursentscheid vom 23. Juni 2011 zutreffend festgehalten, dass das Arbeitsverhältnis zwischen der Klägerin und dem Versicherten aufgrund einer ordentlichen Kündigung gemäss § 16 lit. a des Personalgesetzes (PG; LS 177.10) beendet worden sei. Nachdem die zuständige Rechtsmittelbehörde bereits rechtskräftig erkannt habe, bestehe für eine davon abweichende, gewissermassen vorfrageweise Prüfung derselben Frage im vorsorgerechtlichen Verfahren kein Anlass. Das Arbeitsverhältnis sei vielmehr ohne Eintritt eines Versicherungsfalles beendet worden; es seien demzufolge keine Versicherungsleistungen auszurichten. Folglich bestehe für die Klägerin keine Pflicht, sich an der Finanzierung von derartigen Leistungen zu

beteiligen (Urk. 1 und 10).

3.2. Demgegenüber stellte sich der Beklagte im Wesentlichen auf den Standpunkt, dass der Rekursentscheid der Bildungsdirektion allein arbeitsrechtliche Belange betroffen habe. Die Bildungsdirektion sei für die Behandlung der vorsorgerechtlichen Aspekte sachlich nicht zuständig; das werde im Rekursentscheid zutreffend festgehalten. Die personalrechtliche und die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Auflösung des Arbeitsverhältnisses müssten - entgegen den Ausführungen der Klägerin - nicht zwingend übereinstimmen. Es treffe nicht zu, dass dem Arbeitgeber im vorliegenden Kontext eine Entscheidungsfreiheit zukomme. Das Bundesgericht habe in seinem Urteil 9C_426/2008 vom 23. Dezember 2008 erwogen, es sei unerheblich, ob der Arbeitgeber eine Entlassung altershalber habe aussprechen wollen und ob der Arbeitnehmer die Beendigung des Arbeitsverhältnisses als solche habe verstehen müssen oder nicht (E. 3.4.2). Die Kündigung eines mindestens 55-jährigen Arbeitnehmers sei nach der klaren höchstrichterlichen Rechtsprechung stets eine Entlassung altershalber (jedenfalls sofern die Kündigung nicht fristlos erfolgt sei). Der Versicherte habe im Entlassungszeitpunkt das 55. Altersjahr vollendet gehabt, weshalb die BVK zu Recht Leistungen bei Entlassung altershalber ausrichte (Urk. 6 und 13).

E. 4

4.1. Strittig und zu präzisieren ist, ob sich die Klägerin an der Finanzierung der dem Versicherten von der BVK gestützt auf Art. 10 in Verbindung mit Art. 16 und 17 der BVK-Statuten ausgerichteten Altersleistungen (Rente und Überbrückungszusatz) beteiligen muss beziehungsweise ob festzustellen ist, dass die Klägerin keine derartigen Finanzierungspflichten hat. Streitentscheidend ist dabei die Frage, ob die per 15. August 2010 erfolgte Entlassung des Versicherten aus dem Schuldienst der Klägerin unter Art. 10 der BVK-Statuten (Entlassung altershalber) zu subsumieren ist.

Hingegen liegt die Höhe der Ausfinanzierung nicht im Streit (vgl. dazu Urk. 7/4).

E. 4.2

4.2.1. In seinem Urteil 9C_426/2008 vom 23. Dezember 2008 erwog das Bundesgericht, dass die Entlassung altershalber ein ausschliesslich vorsorgerechtlich geregeltes Rechtsinstitut und von der arbeitsrechtlichen oder personalrechtlichen Beendigung des Arbeits- oder Dienstverhältnisses zu unterscheiden sei. Die gegen den Willen des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber erklärte (oder im gegenseitigen Einvernehmen erfolgte) Auflösung des Arbeitsverhältnisses bilde lediglich ein Tatbestandselement der Entlassung altershalber, nicht aber den Rechtsgrund. Demgemäss könne nicht von rechtserheblicher Bedeutung sein, ob der Arbeitgeber eine Entlassung altershalber habe aussprechen wollen und ob der Arbeitnehmer die Beendigung des Arbeitsverhältnisses als solche habe verstehen müssen (E. 3.4.2).

Gestützt auf den genannten Bundesgerichtsentscheid, der die seinerzeitige Version eines Versicherungsvertrages zwischen der BVK und einem angeschlossenen Arbeitgeber beziehungsweise die bis Ende 2004 gültig gewesenen BVK-Statuten zur Grundlage hatte, führte das hiesige Gericht in seinem Urteil BV.2009.00071 vom 20. Mai 2011, E. 3.2, aus, dass jede vom Arbeitgeber ausgesprochene ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit einem Arbeitnehmer, der das 60. Altersjahr vollendet habe, eine Entlassung altershalber darstelle. Nachdem die Altersgrenze

für die Anspruchsberechtigung im Rahmen der Teilrevision der BVK-Statuten per 1. Januar 2005 auf 55 Jahre reduziert worden sei, ergebe sich, dass die Kündigung eines mindestens 55-jährigen Arbeitnehmer, jedenfalls sofern sie nicht fristlos erfolgt sei, stets als Entlassung altershalber zu qualifizieren sei. Da das Institut der Entlassung altershalber verschuldensunabhängig ausgestaltet sei, könne offen bleiben, ob Grund für die - unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist erfolgte - Auflösung des Arbeitsverhältnisses ein Fehlverhalten des Versicherten gewesen sei. Dieser Entscheid wurde vom Bundesgericht mit Urteil 9C_554/2011 vom 12. September 2011 geschätzt. Weiter hielt das Bundesgericht in E. 2.2 ausdrücklich fest, dass die Rechtsfolgen der Entlassung altershalber auch bei einer von der versicherten Person verschuldeten ordentlichen Kündigung zum Tragen kämen. Auf den (ordentlichen) Kündigungsgrund komme es folglich nicht an.

4.2.2.2 Aus den zitierten Präjudizien ergibt sich - wie der Beklagte zutreffend ausführte (vgl. etwa Urk. 6 S. 8 Ziffer 28) -, dass der Arbeitgeber insoweit in vorsorgerechtlicher Hinsicht keine Wahlmöglichkeit hat, und dass jede Entlassung durch den Arbeitgeber nach dem vollendeten 55. Altersjahr (seit dem 1. Januar 2011: nach dem 58. Altersjahr) als Entlassung altershalber im Sinne von Art. 10 der BVK-Statuten zu qualifizieren ist. Angesichts dieser Rechtslage kann es entgegen den Ausführungen der Klägerin im vorsorgerechtlichen Zusammenhang nicht entscheidend sein, dass sie in der Austrittsverfügung vom 8. Februar 2010 (Urk. 7/2) die Variante «Kündigung» und nicht «Entlassung altershalber» ankreuzte. Das macht zwar in dienstrechtlicher, nicht aber in vorsorgerechtlicher Hinsicht einen Unterschied. Auch die dem Versicherten im Schreiben vom 8. Februar 2010 (Beilage zu Urk. 7/2) gemachten Vorhaltungen betreffend Wahrnehmung der Führungs- und Erziehungsaufgaben sind vorliegend nicht von Belang.

Die Klägerin stützte ihre Position, wonach es (auch im vorsorgerechtlichen Kontext) in ihrer Entscheidungsfreiheit liege, eine ordentliche Kündigung oder eine Entlassung altershalber auszusprechen, auf das Urteil des Sozialversicherungsgerichts BV.2006.00127 vom 10. März 2008 (Urk. 1 S. 8). Diesbezüglich entging der Klägerin allerdings, dass das hiesige Gericht in seinem Urteil BV.2008.00039 vom 31. März 2010 am genannten Präjudiz nicht mehr festgehalten hat. Die frühere Rechtsauffassung des Sozialversicherungsgerichts liess sich nicht mehr mit der bundesgerichtlichen Rechtsprechung (zwischenzeitlich ergangenes Urteil des Bundesgerichts 9C_426/2008 vom 23. Dezember 2008) vereinbaren und wurde deshalb aufgegeben.

Schliesslich erweist sich auch der Einwand der Klägerin, dass die Bildungsdirektion des Kantons Zürich im Rekursentscheid vom 23. Juni 2011 (Urk. 2/2) abschliessend und rechtskräftig entschieden habe, dass keine Entlassung altershalber, sondern eine ordentliche Kündigung vorliege, als nicht stichhaltig. Die Bildungsdirektion führte zu Recht aus, dass die personalrechtliche und die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht zwingend übereinstimmen müssten, zumal sie unterschiedliche Bereiche betreffen würden (E. 5.2 des genannten Rekursentscheids). Dies steht im Einklang mit der oben in E. 4.2.1 zitierten höchstgerichtlichen Rechtsprechung (Urteil des Bundesgerichts 9C_426/2008 vom 23. Dezember 2008). Von einer Bindung des Sozialversicherungsgerichts an den Rekursentscheid der Bildungsdirektion kann somit, soweit es um sozialversicherungsrechtliche Aspekte geht, entgegen der offenbaren Auffassung der

Klägerin von vornherein nicht die Rede sein. Es trifft - entgegen den Ausführungen der Klägerin (vgl. etwa Urk. 1 S. 9) - jedoch auch nicht zu, dass durch das vorliegende Verfahren der rechtskräftige Entscheid der Bildungsdirektion in Zweifel gezogen würde. Dieses Klageverfahren hat keine dienstrechtlichen Konsequenzen und berührt den Entscheid der Bildungsdirektion nicht. Deren Entscheid vermag umgekehrt aber auch das heute zu fällende Urteil nicht zu präjudizieren.

Soweit zwischen den Parteien eine Kontroverse über die Frage entstanden sein sollte, ob die Klägerin oder der Staat Zürich (das Volksschulamt) als Arbeitgeber des Versicherten zu bezeichnen ist (vgl. Urk. 10 S. 6 ff.), ist vorzuschicken, dass nicht ersichtlich ist, weshalb dies im vorliegenden Zusammenhang von Relevanz sein sollte. Immerhin kann festgehalten werden, dass die Lehrpersonen der Volksschule kantonale Angestellte sind und sich ihr Anstellungsverhältnis nach kantonalem Recht richtet (und sie bei der BVK berufsvorsorgeversichert sind). Sie werden jedoch durch die Gemeinde beziehungsweise die Schulpflege angestellt. Die Schulpflege ist auch für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zuständig (vgl. dazu die §§ 1, 7 und 8 des Lehrpersonalgesetzes [LS 412.31] sowie Tobias Jaag/Markus Rässli, Staats- und Verwaltungsrecht des Kantons Zürich, 4. Auflage, Zürich/Basel/Genf 2012, S. 378).

4.2.3 Zusammenfassend kann Folgendes festgehalten werden: Da der Versicherte im Entlassungszeitpunkt (15. August 2010) das 55. Altersjahr vollendet hatte, richtet ihm die BVK zu Recht Altersleistungen aus. Es liegt eine Entlassung altershalber im Sinne von Art. 10 der BVK-Statuten vor. Der Umstand, dass die Klägerin diese Rechtsfolge nicht auslösen, sondern auch vorsorgerechtlich eine für sie kostengünstigere ordentliche Entlassung (ohne Eintritt eines Versicherungsfalles) aussprechen wollte, ist unbeachtlich. Die Klägerin hat - wie oben ausgeführt - gemäss der Rechtsprechung des Bundesgerichts und des Sozialversicherungsgerichts sowie der Praxis der BVK insofern keine Wahlmöglichkeit, weshalb es auf ihren Willen nicht ankommen kann.

Ä Ä Ä Ä Ä Ä Ä Ä Aus dem Gesagten folgt, dass die Klägerin dem Beklagten den entsprechenden Finanzierungsbeitrag zu leisten hat (Art. 68 der BVK-Statuten; vgl. auch oben E. 2.2 a.E.). Demzufolge ist die Klage kosten- und entschädigungslos abzuweisen. Auf die Beiladung des Versicherten zum vorliegenden Prozess kann ausgangsgemäss verzichtet werden. Dessen Rechtspositionen werden durch dieses Urteil nicht tangiert.

Das Gericht erkennt:

1. Ä Ä Ä Ä Ä Ä Ä Ä Die Klage wird abgewiesen.
2. Ä Ä Ä Ä Ä Ä Ä Ä Das Verfahren ist kostenlos.
3. Ä Ä Ä Ä Ä Ä Ä Ä Zustellung gegen Empfangsschein an:
 - Rechtsanwalt Dr. Bruno Pellegrini
 - BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich
 - Bundesamt für Sozialversicherungen
4. Ä Ä Ä Ä Ä Ä Ä Ä 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.