

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT BV.2011.00095 vom 5. Juni 2014

ZH Sozialversicherungsgericht, 2014-06-05, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_BV.2011.00095

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT BV.2011.00095 du 5 juin 2014

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT BV.2011.00095 del 5 giugno 2014

Erwägungen

E. 1.1

Nach dem vorliegend anwendbaren Reglement der Personalvorsorge-Stiftung des G.____ (Reglement, Urk. 2/1), Stand 1. August 2000, hat sich die G.____ bei der Personalvorsorge-Stiftung des G.____ um eine im Leistungsprimat geführte Vorsorgeeinrichtung (vgl. Art. 25.1). Das Leistungsprimat zeichnet sich u.a. dadurch aus, dass sich die Höhe der Beiträge nach den vorgesehenen Leistungen, festgelegt in Prozenten des versicherten Lohnes, richtet. Wird eine Austrittsleistung fällig, berechnet sich diese nach dem Barwert der versprochenen Rente und muss versicherungstechnisch ermittelt werden. Lohnerhöhungen sind in der Regel mit zusätzlichen Beiträgen zu finanzieren, da hierzu die ordentlichen Beiträge nicht ausreichen, um das festgelegte Leistungsziel zu finanzieren (vgl. dazu Carl Helbling, Personalvorsorge und BVG, 8. Aufl. 2006, S. 173 und S. 248).

E. 1.2

Aus der Konzeption des Leistungsprimats ergibt sich, dass die nachträgliche Erhöhung des versicherten Lohnes eine Anpassung des Barwertes der Rente d.h. des Deckungskapitals oder bei Austritt der Freizügigkeitsleistung zur Folge hat. Anders als im Beitragsprimat (vgl. dazu Helbling, a.a.O., S. 248) entspricht die Erhöhung der Austrittsleistung nicht den nachzuzahlenden Beiträgen, sondern dem Barwert der neuen Rente. Massgebend für den Anspruch, den eine versicherte Person bei nachträglicher Erhöhung des versicherten Verdienstes hat, ist somit die Differenz zwischen dem alten und dem neuen Barwert der Rente. 2.

E. 2

Am 23. Dezember 2011 erhoben die Versicherten X.____, Y.____, Z.____, A.____, B.____, C.____ und D.____

Klage gegen das H.____

mit dem Rechtsbegehren, die Beklagte sei zu verpflichten, zuzunehmen der Kläger an die im Urteilszeitpunkt jeweils bestehende Einrichtung der beruflichen Vorsorge die folgenden Beiträge jeweils nebst Zins zu 4 % vom 1. Januar 2006 bis zum 31. Dezember 2011 sowie ab da zu 5 % zu bezahlen: Kläger 1 Fr. 1'275.60, Klägerin 2 Fr. 19'632.75, Kläger 3 Fr. 5'808.05, Klägerin 4 Fr. 13'562.45, Klägerin 5 Fr. 34'823.05, Kläger 6 Fr. 4'416.25, Kläger 7 Fr. 27'561.65 (Urk. 1 S. 2). Mit Klageantwort vom 7. Mai 2012 beantragte die Beklagte die Abweisung aller Klagen (Urk. 12). Nachdem die Parteien im Rahmen ihrer zweiten Rechtsschriften an den gestellten Anträgen festgehalten hatten (Urk. 18, Urk. 26), lud das Gericht die Personalvorsorge-Stiftung des G.____ mit Verfügung vom 4. Dezember

2013 zum Verfahren bei (Urk. 29). Mit Eingabe vom 16. Dezember 2013 (Urk. 31) zeigte der ehemalige Geschäftsführer der zwischenzeitlich aufgehobenen und im kantonalen Register für die berufliche Vorsorge gelöschten Personalvorsorge-Stiftung des G.____ (Urk. 32/3) an, dass die Pensionskasse F.____ sämtliche Rechte und Pflichten der Personalvorsorge-Stiftung des G.____ übernommen habe. Die mit Verfügung vom 18. Dezember 2013 (Urk. 33) beigeladene Pensionskasse F.____ verzichtete am 17. Januar 2014 auf eine Stellungnahme (Urk. 35), was den Parteien am 22. Januar 2014 zur Kenntnis gebracht wurde (Urk. 36).

E. 2.1

Die Kläger brachten zur Begründung ihrer Anträge zusammengefasst vor, gestützt auf die reglementarischen Bestimmungen seien bei allen überdurchschnittlichen Lohnerhöhungen individuelle Komponenten berücksichtigt worden, womit individuelle Lohnerhöhungen im Sinne des Reglements vorlägen. Da nie ein ausdrücklicher Verzicht auf den Einkauf dieser Lohnerhöhungen mit den Klägern vereinbart worden sei, sei die Beklagte verpflichtet, die entsprechenden Leistungen an die Pensionskasse zugunsten der Kläger zu erbringen (Urk. 1 S. 8 Ziff.12).

E. 2.2

Dem hielt die Beklagte im Wesentlichen entgegen, die Lohnerhöhungen sämtlicher Kläger seien ausschliesslich genereller Natur gewesen, was das gemeinsam in Auftrag gegebene Rechtsgutachten belege. Sämtliche Kläger hätten bei der Überführung vom alten ins neue Lohnsystem ihre Funktion und ihre anrechenbaren Erfahrungswerte beibehalten und es seien keinerlei individuelle Faktoren berücksichtigt worden. Der Vorwurf falscher Anfangseinteilung treffe nicht zu, ebensowenig sei der Vorwurf nicht gewährter Stufenanstiege belegt. Die Frage angeblicher Falscheinteilungen, nicht gewährter Stufenanstiege oder auf andere Gründe zurückzuführende Realloohnerhöhungen stelle sich indes gar nicht, da sie durch eine zwischen den Sozialpartnern ausgearbeitete und zwischen den Arbeitsvertragsparteien abgeschlossene Vergleichsvereinbarung längst geregelt sei (Urk. 12 S. 2 f.).

E. 2.3

S streitig und zu prüfen ist somit, ob es sich bei den Lohnerhöhungen der Kläger um solche genereller oder individueller Natur handelt.

E. 3

Auf die Vorbringen der Parteien sowie die Akten ist, soweit für die Entscheidung erforderlich, in den Erwägungen einzugehen. Das Gericht zieht in Erwägung: 1.

E. 3.1.1

Gemäss Art. 27.1 des Reglements haben die Versicherten einen nach Alter abgestuften Jahresbeitrag in Prozent des beitragspflichtigen Einkommens zu leisten. Laut Art. 27.2 des Reglements haben die Versicherten überdies bei Lohnerhöhungen eine ebenfalls nach Alter abgestufte einmalige Nachzahlung in Prozenten der Erhöhung des beitragspflichtigen Einkommens zu leisten. Davon ausgenommen sind ausserordentliche individuelle Erhöhungen des beitragspflichtigen Einkommens, für die im Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und dem Versicherten keine Nachzahlung geleistet wird.

E. 3.1.2

Art. 28 des Reglements regelt die Beiträge des Arbeitgebers. Diese sind grundsätzlich gleich hoch wie die Jahresbeiträge der Versicherten gemäss Art. 27.1 des Reglements (Art. 28.1 Reglement). Gemäss Art. 28.2 des Reglements hat die Arbeitgeberin überdies die versicherungstechnisch erforderliche ergänzende Einlage bei jeder individuellen Erhöhung des beitragspflichtigen Einkommens zu leisten, ausgenommen die vorerwähnten, ausserordentlichen individuellen Erhöhungen gemäss Art. 27.2 des Reglements, für welche die Versicherten keine Nachzahlung leisten. In Art. 28.3 des Reglements ist zudem geregelt, dass der Arbeitgeber bei generellen Erhöhungen der beitragspflichtigen Einkommen mindestens gleich hohe Nachzahlungen wie die Versicherten entrichtet. Der Arbeitgeber ist zudem bestrebt, mit Unterstützung der I.____ und anderer Gemeinwesen die versicherungstechnisch erforderliche ergänzende Einlage für eine Vollversicherung der Erhöhung zu erbringen. Kann die nötige ergänzende versicherungstechnische Einlage nicht erbracht und auch nicht zu Lasten des freien Kassenvermögens getragen werden, so gilt Art. 5.2 des Reglements ,

welcher besagt, dass das versicherte Einkommen gemäss einer in Anhang 1 enthaltenen Skala reduziert wird, wenn die gemäss Art. 27.2, 27.3, 28.2 und 28.3 erforderlichen Einkaufssummen oder Nachzahlungen nicht oder nur teilweise erbracht werden.

E. 3.2

Die Auslegung eines Reglements als vorformulierter Inhalt des Vorsorgevertrages geschieht nach dem Vertrauensprinzip (vgl. dazu BGE 122 V 146 E. 4c). Dabei sind jedoch die den Allgemeinen Bedingungen innewohnenden Besonderheiten zu beachten, namentlich die sogenannten Unklarheits- und Ungewöhnlichkeitsregeln (BGE 116 V 222 E. 2; SZ S 1995 S. 51 und 1994 S. 205 E. 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 E. 5a, 119 II 373 E. 4b mit Hinweisen; Jäggi/Gauch, Zürcher Kommentar, Bd. V/1b, N. 451 ff. zu Art. 18 OR).

E. 3.3.1

Prof. Dr. iur. J.____ führte im Rechtsgutachten vom 6. März 2008 (Urk. 13/10) zur Frage 1 Abs. 1 „Nach welchen Kriterien sind individuelle und generelle Erhöhungen der beitragspflichtigen Besoldung im Sinne der vorstehenden, reglementarischen Ordnung zu unterscheiden?“ Folgendes aus:

„Bei – wie vorliegend – nicht übereinstimmendem oder nicht eindeutig erkennbarem Willen der Beteiligten richtet sich die Auslegung eines derartigen Vorsorgereglements nach dem sogenannten Vertrauensprinzip, das heisst nach objektiven Kriterien. Dies führt dazu, unter Art. 28.2 Reglement („bei jeder individuellen Erhöhung“) Fälle vertraglich individuell ausgehandelter und vereinbarter Lohnerhöhungen zu subsumieren (das schliesst nicht aus, dass auch ein Lohnregulativ, GAV und dergleichen Basis für solche

Lohnerhöhungen sein kann), unter Art. 28.3 Reglement („bei generellen Erhöhungen“) hingegen für alle Arbeitnehmer (oder zumindest Gruppen von solchen), auf der Basis entsprechender Verhandlungen, gemeinsam eingeführte (mittels Lohnregulativ, GAV und dergleichen) Lohnerhöhungen (dabei versteht es sich von selbst, dass auch der letztere Fall zu „individuellen“ Lohnerhöhungen führt, aber eben zu für alle Betroffenen gleichen oder jedenfalls gleichmässigen).“

E. 3.3.2

Auf Frage 1 Abs. 2 „Ist allenfalls gesondert für jeden einzelnen Versicherten zu unterscheiden, wie sich seine Lohnveränderung konkret zusammensetzt, d.h. ob seine Lohnveränderung lediglich eine Folge der allgemeinen Lohnanpassung durch das neue Lohnregulativ ist oder aber ob die Lohnveränderung auch von Sonderfaktoren wie z.B. Neueinteilung in eine höher qualifizierte und damit besser entschädigte Funktionsstufe geprägt wurde? Falls ja, ist in diesem Fall die Einkommensveränderung als Ganzes einer individuellen oder generellen Lohnerhöhung zuzuordnen oder aber sind die verschiedenen Veränderungstatbestände aufzuschlüsseln und ist entsprechend je nach Tatbestand separat zu entscheiden, ob es sich im jeweiligen Umfang um eine individuelle oder generelle Lohnerhöhung (mit den entsprechenden reglementarischen Folgen) handelt?“ hielt Prof. Dr. iur. J. ___ fest :

„Bei konsequenter Anwendung von Art. 28.2 und Art. 28.3 ist vorab die „allgemeine Lohnanpassung durch das neue Lohnregulativ“ unter Art. 28.3 zu subsumieren, während bei den „Sonderfaktoren“ zu prüfen ist, ob sie ihrerseits auf einer neuen generellen Regelung beruhen (z.B. allgemeine Neuüberprüfung und gegebenenfalls Neueinteilung der Funktionsstufen mit entsprechenden Auswirkungen auf die individuellen Löhne) oder ob es sich um eine ganz individuelle Neueinteilung handelt. Im ersteren Fall ist ebenfalls Art. 28.3 anwendbar, in letzterem Fall Art. 28.2. Will man sich bezüglich Art. 28.2/Art. 28.3 „auf sicherem Boden“ bewegen, so ist eine Aufschlüsselung (mit je separater Entscheidung) nötig.“

E. 3.4.1

Unbestritten und aufgrund der Akten belegt ist, dass die Lohnerhöhungen der Kläger im Zusammenhang mit der Einführung eines neuen Lohnsystems, welches nach einigem Verhandlungsaufwand Eingang in den neuen Gesamtarbeitsvertrag vom 1. Februar 2007 fand, stehen. Dabei spricht die Chronologie mit vorerst gescheiterten Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern, einseitiger Einführung eines Lohnregulativs mit anschliessendem Streik, dem am 28. Januar und 2. Februar 2006 vereinbarten Übergangslohnregulativ sowie dem letztlich per 1. Februar 2007 in Kraft gesetzten neuen GAV (vgl. Sachverhalt E. 1.1) für eine generelle Erhöhung im Sinne von Art. 28.3 des Reglements. Was die Kläger aus dem Vorbringen, die Lohnerhöhungen beruhten auf der einseitig verordneten Lohntabelle von anfangs 2006 zu ihren Gunsten abzuleiten versuchen (Urk. 18 S. 3), bleibt unklar. Selbst wenn dies einseitig eingeführte Lohnsystem tiefere Löhne vorsah, als schliesslich die Lohntabelle, welche per 1. April 2006 in Kraft gesetzt werden konnte, sind damit keine individuellen Lohnerhöhungen im Sinne von Art. 28.2 Reglement bewiesen, galt doch sowohl das einseitig eingeführte Lohnsystem als auch die letztlich eingeführte Lohntabelle für sämtliches Personal der Beklagten. Damit sind die Lohnerhöhungen grundsätzlich im Rahmen der kollektiven Einführung des neuen Lohnregulativs zu sehen. Gestützt auf das Gutachten von Prof. Dr. iur. J. ___ ist, ist primär von

auf der Basis entsprechender Verhandlungen, gemeinsam eingeführte n Lohnerhöhungen und damit generelle n Lohnerhöhungen im Sinne von Art. 28.3 Reglement auszugehen.

E. 3.4.2

Entgegen den Vorbringen der Kläger sind vorliegend keine vertraglich individuell ausgehandelte n und vereinbarte n Lohnerhöhungen ausgewiesen . Nach Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches hat derjenige das Vorhandensein einer behaupteten Tatsache zu beweisen, der von ihr Rechte ableitet. Das bedeutet auf dem Gebiete der Sozialversicherung, dass der Untersuchungsgrundsatz zwar die Beweislast im Sinne einer Beweisführungslast begriffsnotwendig ausschliesst und die Parteien in der Regel eine Beweislast nur insofern tragen, als im Falle der Beweislosigkeit der Entscheid zu Ungunsten jener Partei ausfällt, die aus dem unbewiesen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte, die Beweisregel jedoch dann Platz greift, wenn es sich als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes auf Grund einer Beweiswürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (BGE 117 V 261 E. 3b S. 264). Allein aufgrund divergierender Lohnerhöhungen der Kläger kann nicht auf individuelle Lohnerhöhungen im Sinne von Art. 28.2 des Reglements der Vorsorgeeinrichtung geschlossen werden. Von der prozentualen Lohnerhöhung kann ausserdem nicht auf jahrelang nicht gewährte Stufenanstiege geschlossen werden, welche anderen Mitarbeitern angeblich gewährt worden sein sollen. Diesbezüglich unterlassen es die Kläger denn auch, ihre Vorbringen im einzelnen mit eigenen Lohn abrechnungen, Leistungsbeurteilungen und ähnlichem zu belegen. Dass die Kläger stattdessen die Edition von Personaldossiers am Streit nicht beteiligter Dritter oder deren Befragung verlangen, offenbart in eindrücklicher Weise den kollektiven und damit generellen Charakter der entsprechenden Salärerhöhung. Falls es sich um individuelle Lohnerhöhungen gehandelt hätte, wäre es den Klägern leichtgefallen, ihren Rechtsvertreter entsprechend zu instruieren und die selben die jeweils notwendigen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Für anfängliche Falscheinteilungen oder jahrelange nicht gewährte Stufenanstiege im Fall der Kläger lassen sich keine hinreichend konkreten Anhaltspunkte erkennen, zu welchen die in der Replik angerufenen Zeugen sinnvolle Aussagen machen könnten. So können weder Gewerkschaftsfunktionäre noch Stiftungsräte der Vorsorgeeinrichtung Auskünfte zu den Arbeitsverhältnissen der Kläger erteilen. Irrelevant sind schliesslich Aussagen von Arbeitskollegen zu deren eigenen Arbeitsverhältnissen; der Umstand, dass ein anderer Angestellter anfänglich zu tief eingestuft worden war oder einer Funktionsänderung zugestimmt hatte, ist für die Beantwortung der Frage, ob es sich im Fall der Kläger um eine individuelle oder generelle Lohnerhöhung gehandelt hat, nicht entscheidend.

Schliesslich ist darauf hinzuweisen, dass auch die von sämtlichen Klägern unterzeichnete Zustimmungserklärung zur Vereinbarung vom 30. Juni 2006 über die definitive Abgeltung allfälliger Lohnnachzahlungsansprüche aus der Vergangenheit, namentlich infolge allenfalls entgangener Stufenanstiege (Urk. 13/12, Urk. 13/13) für eine kollektive und nicht individuelle Regelung spricht.

Da die Kläger nicht darzulegen vermochten, dass die erhaltenen Lohn erhöhungen auf ganz individuellen Neueinteilungen beruhen und nicht lediglich Resultat der allgemeinen Lohnanpassung durch das neue Lohnregulativ sowie der allgemeinen Neuüberprüfung und Neueinteilung der Funktionsstufen mit entsprechenden Auswirkungen auf die individuellen Löhne sind , muss nach dem Dargelegten von Beweislosigkeit ausgegangen werden, deren

Folgen die Kläger zu tragen haben.

E. 4

Zustellung gegen Empfangsschein an: - Rechtsanwalt Christoph Häberli - Rechtsanwalt Dr. Roger Rudolph - Pensionskasse F.____ - Bundesamt für Sozialversicherungen

E. 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 1 5. Juli bis und mit 1 5. August sowie vom 1 8. Dezember bis und mit dem 2. Januar (Art. 46 BGG).

Die Beschwerdeschrift ist dem Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, zuzu stellen.

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). Sozialversicherungsgericht des Kantons Zürich Der Vorsitzende Die Gerichtsschreiberin Hurst Onyetube

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