

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT BV.2019.00034

vom 5. Dezember 2020

ZH Sozialversicherungsgericht, 2020-12-05, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_BV.2019.00034

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT BV.2019.00034 du 5 décembre 2020

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT BV.2019.00034 del 5 dicembre 2020

Erwägungen

E. 1.1

Der 1981 geborene X.____ war vom 2. Oktober 2006 bis 19. Dezember 2008

für die

A.____ tätig (Urk. 2/2/8). Daraufhin war er vom 1. Januar bis 30. November 2009 bei der Z.____ angestellt und im Rahmen dieses Arbeitsverhältnisses bei der Pensionskasse Z.____ berufsvorsorgeversichert. Vom 4. Juli bis 31. Oktober 2011 war er als Arbeitnehmer der B.____ temporär bei der C.____ (heute Y.____) im Einsatz (Urk. 2/24/1). Von Letzterer wurde er anschliessend ab 1. November 2011 fest angestellt (Berufsvorsorgeversicherung: Pensionskasse der C.____, heute Pensionskasse der Y.____). Per 31. Mai 2012 kündigte der Versicherte das Arbeitsverhältnis (Urk. 2/17/15). Die Sozialversicherungsanstalt des Kantons Zürich, IV-Stelle, bei der sich der Versicherte am 14. April 2012 unter Hinweis auf eine Schizophrenie zum Leistungsbezug angemeldet hatte (Urk. 2/17/34), sprach ihm mit Verfügung vom 7. Juni 201

E. 1.2

Mit Eingabe vom 7. Juli 2016 erhob der Versicherte Klage gegen die Pensionskasse der Y.____ mit folgendem Rechtsbegehren (Urk. 2/1 S. 2): « Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger ab 01.10.2012 die reglementarischen Erwerbsunfähigkeitsleistungen auszurichten, nebst Zins zu 5 % seit 01.10.2012. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Beklagten. »

Weiter ersuchte er um Beiladung der Stiftung Pensionskasse Z.____ zum Verfahren. Die Pensionskasse der Y.____

schloss am 10. November 2016 auf Abweisung der Klage (Urk. 2/11). Mit Verfügung vom 1. Dezember 2016 (Urk. 2/14) zog das hiesige Gericht die Akten der Invalidenversicherung bei (Urk. 2/17/1-143). Der Kläger reichte die seine Person betreffenden ärztlichen Unterlagen der Deutschen Rentenversicherung ein (Urk. 2/20/1-23) und die Parteien hielten replicando (Urk. 2/23) und duplicando (Urk. 2/29) an ihrem Rechtsbegehren fest. Mit Eingabe vom 4. Juli 2017 nahm der Kläger Stellung zur Duplik (Urk. 2/34). Mit Verfügung vom 10. Januar 2018 wurde die Pensionskasse Z.____ zum Verfahren beigelegt (Urk. 2/36), welche die Gutheissung der Klage beantragte (Urk. 2/40).

E. 1.3

Mit Urteil vom 14. Juni 2018 (Prozess-Nr. BV.2016.00062, Urk. 2/47) wies das hiesige Gericht die Klage ab. Die dagegen von der Pensionskasse Z.____ erhobene Beschwerde hiess das Bundesgericht mit Urteil 9C_575/2018 vom 15. April 2019 (Urk. 1) teilweise gut,

hob den angefochtenen Entscheid auf und wies die Sache zu neuer Entscheidung im Sinne der Erwägungen an das hiesige Gericht zurück. Im Übrigen wies es die Beschwerde ab. 2.

In Nachachtung dieses Entscheids holte das hiesige Gericht mit Verfügung vom 9. Mai 2019 (Urk. 3) von der Y. ___ einen schriftlichen Bericht sowie das Personaldossier des Klägers ein. Die geforderten Unterlagen wurden - nach einer mit Verfügung vom 18. Juni 2020 letztmalig gewährten Fristerstreckung (Urk. 15) - mit Eingabe vom 30. Juli 2020 aufgelegt (Urk. 17-19). Die dazu ein gereichten Stellungnahmen der Parteien (Urk. 24, Urk. 25 und Urk. 28) wurden den jeweils anderen Parteien mit Verfügung vom 27. Oktober 2020 (Urk. 30) zu gestellt. Die Sache erweist sich damit als spruchreif. Das Gericht zieht in Erwägung: 1.

Mit Rückweisungsentscheid des Bundesgerichts vom 15. April 2019 (Urk. 1) wurde das Sozialversicherungsgericht angewiesen, zur Vervollständigung des Sachverhalts weitere Abklärungen zu tätigen. Insbesondere hielt das Bundesgericht fest, dass Anlass besteht, bei der Y. ___ eine Auskunft einzuholen (E. 4.2.3). In Nachachtung dieses Entscheids nahm das Sozialversicherungsgericht weitere Abklärungen vor und prüft gestützt auf die ergänzte Aktenlage nach folgend erneut, ob die Beklagte dem Kläger ab 1. Oktober 2012 die reglementarischen Erwerbsunfähigkeitsleistungen auszurichten hat. 2. 2.1

Nach Art. 24 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen und Invalidenvorsorge (BVG) hat der Versicherte Anspruch auf eine volle Invalidenrente, wenn er im Sinne der Invalidenversicherung mindestens zu 70 %, auf eine Dreiviertelsrente, wenn er mindestens zu 60 %, auf eine halbe Rente, wenn er mindestens zur Hälfte und auf eine Viertelsrente, wenn er mindestens zu 40 % invalid ist. Gemäss Abs. 1 von Art. 26 BVG gelten für den Beginn des Anspruchs auf Invalidenleistungen sinngemäss die entsprechenden Bestimmungen des Art. 29 des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung (IVG). Die Invalidenleistungen nach BVG werden von derjenigen Vorsorgeeinrichtung geschuldet, welcher die den Anspruch erhebende Person bei Eintritt des versicherten Ereignisses angeschlossen war. Im Bereich der obligatorischen beruflichen Vorsorge fällt dieser Zeitpunkt nicht mit dem Eintritt der Invalidität nach IVG, sondern mit dem Eintritt der Arbeitsunfähigkeit zusammen, deren Ursache zur Invalidität geführt hat (vgl. Art. 23 BVG). Auf diese Weise wird dem Umstand Rechnung getragen, dass die versicherte Person meistens erst nach einer längeren Zeit der Arbeitsunfähigkeit (nach einer Wartezeit von einem Jahr gemäss Art. 28 Abs. 1 lit. b IVG in Verbindung mit Art. 26 BVG) invalid wird. Damit nämlich der durch die zweite Säule bezweckte Schutz zum Tragen kommt, muss das Invaliditätsrisiko auch dann gedeckt sein, wenn es rechtlich gesehen erst nach einer langen Krankheit eintritt, während welcher die Person unter Umständen aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist und daher nicht mehr dem Obligatorium unterstanden hat (BGE 123 V 262 E. 1b, 121 V 97 E. 2a, 120 V 112 E. 2b, je mit Hinweisen). 2. 2

Die Versicherteneigenschaft muss nur bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit gegeben sein, dagegen nicht notwendigerweise auch im Zeitpunkt des Eintritts oder der Verschlimmerung der Invalidität. Diese wörtliche Auslegung steht in Einklang mit Sinn und Zweck der Bestimmung, nämlich denjenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Versicherungsschutz angedeihen zu lassen, welche nach einer längeren Krankheit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden und erst später invalid werden. Für eine einmal während der Versicherungsdauer aufgetretene

Arbeitsunfähigkeit geschuldete Invalidenleistung bleibt die Vor sorgeeinrichtung somit leistungspflichtig, selbst wenn sich nach Beendigung des Vorsorgeverhältnisses der Invaliditätsgrad ändert. Entsprechend bildet denn auch der Wegfall der Versicherteneigenschaft kein Erlöschungsgrund (Art. 26 Abs. 3 BVG e contrario ; BGE 123 V 262 E. 1a, 118 V 35 E. 5). 2 .3

Art. 23 BVG kommt auch die Funktion zu, die Haftung mehrerer Vorsorge ein richtungen gegeneinander abzugrenzen, wenn eine in ihrer Arbeitsfähigkeit bereits beeinträchtigte versicherte Person ihre Arbeitsstelle (und damit auch die Vorsorgeeinrichtung) wechselt und ihr später eine Rente der Invaliden versicherung zugesprochen wird. Der Anspruch auf Invalidenleistungen nach Art. 23 BVG entsteht in diesem Fall nicht gegenüber der neuen Vorsorge einrichtung, sondern gegenüber derjenigen, welcher die Person im Zeitpunkt des Eintritts der invalidisierenden Arbeitsu nfähigkeit angehörte. Damit eine Vorsorgeeinrichtung, der eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer beim Eintritt der Arbeitsunfähigkeit angeschlossen war, für das erst nach Beendigung des Vorsorgeverhältnisses eingetretene Invaliditätsrisiko aufzu kommen hat, ist indes erforderlich, dass zwischen Arbeitsunfähigkeit und Invali dität ein enger sachlicher und zeitlicher Zusammenhang besteht (BGE 130 V 270 E. 4.1). In sachlicher Hinsicht liegt ein solcher Zusammenhang vor, wenn der der Invalidität zu Grunde liegende Gesundheitsschaden im Wesentlichen derselbe ist, der zur Arbeitsunfähigkeit geführt hat. Sodann setzt die Annahme eines engen zeitlichen Zusammenhangs voraus, dass die versicherte Person nach Eintritt der Arbeitsunfähigkeit nicht während längerer Zeit wieder arbeitsfähig wurde. Die frühere Vorsorgeeinrichtung hat nicht für Rückfälle oder Spätfolgen einer Krank heit einzustehen, die erst Jahre nach Wiedererlangung der vollen Arbeitsfähigkeit eintreten. Demnach darf nicht bereits eine Unterbrechung des zeitlichen Zusammenhangs angenommen werden, wenn die Person bloss für kurze Zeit wieder an die Arbeit zurückgekehrt ist. Ebenso wenig darf die Frage des zeitlichen Zusammenhangs zwischen Arbeitsunfähigkeit und Invalidität in schematischer (analoger) Anwendung der Regeln von Art. 88a Abs. 1 der Verordnung über die Invalidenversicherung (IVV) beurteilt werden, wonach eine anspruchsbeein flussende Verbesserung der Erwerbsfähigkeit in jedem Fall zu berücksichtigen ist, wenn sie ohne wesentliche Unterbrechung drei Monate gedauert hat und voraus sichtlich andauern wird. Zu berücksichtigen sind vielmehr die gesamten Um stände des konkreten Einzelfalles, namentlich die Art des Gesundheitsschadens, dessen prognostische ärztliche Beurteilung und die Beweggründe, die die versicherte Person zur Wiederaufnahme der Arbeit veranlasst haben (BGE 123 V 262 E. 1c , 120 V 112 E. 2c/ aa und 2c/ bb mit Hinweisen). 2.4

Nach der Rechtsprechung ist bei der Beurteilung des zeitlichen Konnexes zwischen Arbeitsunfähigkeit und Invalidität nach Art. 23 lit . a BVG im Falle von Schub krankheiten, wozu die Schizophrenie zu zählen ist, kein allzu strenger Massstab anzulegen. Damit soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass derartige Krankheitsbilder sich nicht immer gleich manifestieren und unterschiedliche Ver läufe aufweisen. Dies stellt ein erhöhtes Risiko dar, dass die Krankheit zu einem Zeitpunkt ausbricht, in welchem eine Versicherungsdeckung fehlt, was unter dem Gesichtspunkt des Versicherungsschutzes stossend sein kann. Daher kommt bei Schubkrankheiten den gesamten Umständen des Einzelfalles besondere Bedeutung zu (Urteil des Bundesgerichts 9C_658/2016 vom 3. März 2017 E. 6.4.1 mit Hin weisen). Bei Schubkrankheiten ist zu prüfen, ob eine länger als drei Monate dauernde, isoliert betrachtete unauffällige Phase von Erwerbstätigkeit tatsächlich mit

der Perspektive einer dauerhaften Berufsausübung verbunden war (Urteil des Bundesgerichts B 63/04 vom 28. Dezember 2004 E. 3.3.3).

Im Rahmen von Art. 23 BVG ist grundsätzlich auf jene Verhältnisse abzustellen, die sich auch arbeitsrechtlich offenbaren. Die vertraglich festgesetzte Pflicht zur Erbringung von Arbeit und die dafür vorgesehene Entlohnung sowie weitere im Rahmen des Arbeitsverhältnisses getroffene Vereinbarungen sind in der Regel als den realen Gegebenheiten entsprechend zu werten. Nur bei Vorliegen besonderer Umstände darf die Möglichkeit einer von der arbeitsrechtlich zu Tage tretenden Situation in Wirklichkeit abweichenden Lage - etwa in dem Sinne, dass ein Arbeitnehmer zwar zur Erbringung einer vollen Arbeitsleistung verpflichtet war und auch entsprechend entlohnt wurde, tatsächlich aber eben doch keine volle Arbeitsleistung hat erbringen können - in Betracht gezogen werden, wobei gegebenenfalls äusserste Zurückhaltung geboten ist. Andernfalls bestünde die Gefahr, in Spekulationen zu verfallen mit der Folge, dass der Versicherungsschutz vereitelt würde (Urteil des Bundesgerichts B 51/05 vom 7. September 2006 E. 5.2). 3.

E. 3

.4

Vom 4. Juli bis 31. Oktober 2011 war der Kläger temporär und ab 1. November 2011 festangestellt für die Y.____ tätig. Ab dem 16. März 2012 war er krankheitsbedingt arbeitsunfähig (Urk. 2/ 17/7/2 und Urk. 2/ 17/79). Am 19. April 2012 löste er das Arbeitsverhältnis per 31. Mai 2012 auf und wurde vom 19. Mai bis 14. Juni 2012 stationär behandelt (Urk. 2/17/15/2 und Urk. 2/17/87/1-7). Seit Juli 2012 besteht eine 50%ige Arbeitsfähigkeit in einer angepassten Tätigkeit (Urk. 2/ 17/78).

E. 4

.2

Auf Anweisung des Bundesgerichts hat das Sozialversicherungsgericht den diesbezüglichen Sachverhalt weiter abgeklärt und dazu bei der Y.____ einen Arbeitgeberbericht sowie das Personaldossier des Klägers eingeholt (Urk. 17-19).

Dem Arbeitgeberbericht ist unter anderem zu entnehmen, dass der Kläger während seines temporären Einsatzes bei der Y.____ vom 4. Juli bis 31. Oktober 2011 zu 100 % arbeitstätig war (Urk. 18 S. 1). Die anschliessende Festanstellung sei wegen Personalmangels erfolgt, zudem sei ein Temporärmitarbeiter über eine Personalvermittlung deutlich kostspieliger als ein angestellter Mitarbeiter (S. 1-2). Wohl aufgrund des lückenhaften Lebenslaufs und der unklaren Krankengeschichte des Klägers sowie der während seines Temporäreinsatzes aufgekommenen Magnetallergie sei eine dreimonatige Probezeit vereinbart worden. Dies sei bei der Übernahme eines Temporärmitarbeitenden sehr ungewöhnlich (S. 2-3). Der Kläger sei ein williger Mitarbeiter gewesen, welcher sich mit der Firma identifiziert und die Arbeit nicht gescheut habe, doch habe es immer wieder Einschränkungen gegeben, aufgrund welcher sein Einsatzgebiet angepasst werden müssen. Er habe dem Gruppenleiter auch anvertraut, dass er Angst habe, den Anforderungen des Jobs nicht zu genügen. Er habe nur die ganz einfachen Schweissarbeiten ausführen und nur beschränkt in der Schweisserei eingesetzt werden können. Während der Festanstellung habe er zudem eine Kupferallergie entwickelt, sodass sich sein Einsatzgebiet weiter reduziert habe. Die Personalsituation sei zu dieser Zeit sehr angespannt gewesen. Man sei um jedes Paar Hände froh gewesen, auch wenn die Einsatzmöglichkeiten und die

Polyvalenz beim Kläger eingeschränkt gewesen sei. Der Kläger habe zudem Wille und Einsatzbereitschaft gezeigt und versucht, seine Arbeit gut zu machen und den Anforderungen des Arbeitsplatzes zu genügen. Mitarbeitende mit Einschränkungen seien vom Team getragen und allfällige Schwächen kompensiert worden, da es besser gewesen sei, zwei Hände zu haben als eine Vakanz. Die Y.____ sei generell sehr sozial eingestellt gegenüber Mitarbeitenden mit Einschränkungen und habe auch mehrere IV-Wiedereingliederungskandidaten beschäftigt. Diese Punkte hätten dazu geführt, dass der Kläger trotz seiner Einschränkungen nach Ablauf der Probezeit fest übernommen worden sei (S. 3). Während der Temporäranstellung sei er nie krank gewesen, während der Festanstellung 2.5 Tage im November 2011 und 1 Tag im Februar 2012, bis er dann am 16. März 2012 plötzlich nicht mehr zur Arbeit erschienen sei. Die wiederholten (teilweise jedoch nicht bestätigten) Allergieprobleme hätten seine Einsatzmöglichkeiten in der Rotorfertigung immer mehr eingeschränkt, weshalb er nicht als vollwertiger Mitarbeiter eingesetzt werden könne (S. 4-5). Infolge der Zweifel und Erfahrungen während der Temporäranstellung sei der Kläger mit einem um Fr. 300.-- tieferen Lohn als üblich eingestellt worden. Je mehr seine Einsatzmöglichkeiten eingeschränkt gewesen seien, desto mehr sei aber auch dieses Gehalt zu hoch angesetzt gewesen, dies wiederum etwa um Fr. 300.-- (S. 5). Seine Arbeitsleistungen seien grundsätzlich gut gewesen. Das Problem habe darin bestanden, dass er infolge seiner Einschränkungen an immer weniger Arbeitsplätzen eingesetzt werden könne. Die Y.____ habe alles versucht, um ihm eine Chance zu geben und ihn als Mitarbeiter zu halten. Leider sei dies infolge der zunehmenden Einschränkungen und der Angst des Klägers, nicht zu genügen, immer weniger möglich gewesen (S. 6).

E. 5.1

Der Kläger führte dazu aus, die Y.____ habe ihm trotz eingeschränkter Einsatzmöglichkeit eine Chance geben wollen. Diese habe er sodann erfolgreich gepackt, ansonsten ihm ja schon während der Probezeit gekündigt worden wäre. Er sei nie durch Abwesenheit aufgefallen und während seiner Temporäranstellung nie krank gewesen. Die Y.____ sei mit seiner Arbeitsleistung grundsätzlich zufrieden gewesen, was belege, dass ein langfristiges Arbeitsverhältnis von beiden Seiten angestrebt worden sei und es sich insbesondere nicht lediglich um einen missglückten Arbeitsversuch gehandelt habe.

Ein Unterbruch

des zeitlichen Konnexes sei zu bejahen, nachdem er während mehr als acht Monaten in einem Arbeitsverhältnis mit der Y.____ gestanden und in dieser Zeit voll gearbeitet habe (Urk. 24 S. 2 - 4).

E. 5.2

Die Beklagte hielt an ihrer Leistungsverweigerung fest mit der Begründung, die Y.____ habe bestätigt, dass der Kläger formal in einem Vollpensum gearbeitet habe, wobei wenige Krankheitstage zu verzeichnen gewesen seien. Nicht zu übersehen sei jedoch, dass schon anlässlich der Übernahme in eine Festanstellung erhebliche Zweifel bestanden hätten, ob er sich für die konkrete Anstellung eigne und er auf längere Frist die Tätigkeit absolvieren könne. Es beständen zahlreiche Anhaltspunkte dafür, dass er aufgrund von Personalmangel und sozialer Einstellung der Arbeitgeberin und nicht wegen seinen Fähigkeiten und seiner Leistung in eine Festanstellung übernommen worden sei. Für die Arbeitgeberin sei es trotz der ungenügenden Leistungsfähigkeit des Klägers auch nicht infrage gekommen, eine

frühzeitige Kündigung auszusprechen. Die fehlende Kündigung durch die Arbeitgeberin könne also nicht als Indiz dafür gewertet werden, dass der Kläger voll leistungsfähig gewesen sei respektive dass er als dauerhaft in den Arbeitsprozess wiedereingegliedert hätte gelten können (Urk. 28 S. 3-4). Sein Aufgabenprofil habe schon früh infolge einer angeblichen - nicht weiter abgeklärt - «Magnetallergie» und dann aufgrund einer Kupferallergie angepasst werden müssen. Die Angabe einer nicht nachvollziehbaren «Magnetallergie» dürfte zum Krankheitsbild einer paranoiden Schizophrenie passen. Aus dem Verhalten und der Leistung des Klägers habe geschlossen werden müssen, dass kurzfristig praktisch zwingend ein erneuter akuter Schub der paranoiden Schizophrenie zu erwarten gewesen sei, welcher wiederum zu einer erheblichen Arbeitsunfähigkeit habe führen müssen (S. 4-5). Die Stellungnahme der Arbeitgeberin zeige auf, dass durch die Arbeitstätigkeit von Juli 2011 bis März 2012 der zeitliche Konnex nicht unterbrochen worden sei. Die Tätigkeit habe als gescheiterter Arbeitsversuch zu gelten, wobei der Arbeitgeberbericht gut mit dem bisher bekannten Sachverhalt vereinbar sei, dasselbe gelte für die bundesgerichtliche Rechtsprechung zu Schubkrankheiten (S. 7).

E. 5.3

Die Beigeladene hielt zum Bericht fest, dass der Kläger ohne jede Anstände die dreimonatige Probezeit bestanden. Alle weiteren Mängel der Y.____ zur Probezeit und zu seiner Arbeit während derselben seien als unfaires Nachtreten zu qualifizieren. Die Beklagte habe ihr offensichtlich den Auftrag erteilt, nach trüglicherweise möglichst viel Negatives über ihn zusammenzutragen (S. 5-7). Gemäss Arbeitszeugnis sei die Y.____ mit seinen Leistungen durchaus zufrieden gewesen.

Er sei bis zum 16. März 2012 nur insgesamt dreieinhalb Tage krank gewesen. Das entspreche einer vollen Arbeitsfähigkeit. Trotz seiner Allergien habe er jederzeit an einem produktiven Arbeitsplatz eingesetzt werden können, an dem er mit voller Leistung gearbeitet habe. Eine allfällige Verminderung der Einsatzmöglichkeiten habe die effektive Arbeitsfähigkeit damit nicht eingeschränkt

(S. 7-8). Bei der Anstellung sei mit einer dauerhaften vollen Arbeitsfähigkeit gerechnet worden (S. 10).

E. 6

5

Auch die zum Zeitpunkt des Stellenantritts bei der Y.____

bereits lange Krankheitsgeschichte des Klägers (ab Januar 2005 15 monatige 100%ige Arbeitsunfähigkeit unterbrochen durch eine knapp 5 monatige Arbeitsfähigkeit, ab Oktober 2006 zunächst 2.5jährige Arbeitsfähigkeit und anschliessend knapp 2 jährige erhebliche bis volle Arbeitsunfähigkeit, vgl. dazu E. 3 hievore) spricht entscheidend gegen einen Unterbruch des zeitlichen Konnexes.

Für die eingetretene Teilinvalidität hat demnach nicht die Beklagte einzustehen und die Klage ist abzuweisen.

E. 6.2

Soweit die Beigeladene vorbrachte, die Beklagte habe der Y.____ offensichtlich den Auftrag erteilt, im Arbeitgeberbericht möglichst viel Negatives über den Kläger zusammenzutragen (Urk. 25 S. 6-7), kann ihr ebenfalls nicht gefolgt werden. Eine gewisse Verflechtung

zwischen der Beklagten und der Y. ___ ist zwar nicht von der Hand zu weisen, doch bestehen keine Anhaltspunkte, dass die Y. ___ die Arbeitsleistung des Klägers nachträglich unrichtig herab gewürdigt hätte. Vielmehr fasste sie ihren Bericht sorgfältig und detailliert ab und strich wiederholt hervor, dass der Kläger sich nicht etwa vor Arbeit gedrückt, sondern sich trotz seiner Einschränkungen bestmöglich eingesetzt und stets versucht hatte, den Anforderungen des Arbeitsplatzes zu genügen. Auch trifft nicht zu, dass ihre Ausführungen mit dem Arbeitszeugnis vom 31. Mai 2012

(Urk. 19/Festanstellung) nicht kompatibel seien. Bereits in jenem

wurde insbesondere der Einsatzwille des Klägers hervorgehoben. Mit Blick auf das Zeugnisformular (Urk. 19/Festanstellung) ist zudem zu konstatieren, dass das Arbeitszeugnis sehr wohlwollend formuliert wurde. So schätzte zwar die Y. ___ das Arbeitsverhalten und die Loyalität des Klägers sehr (S. 3), die Fachkompetenz qualifizierte sie aber in zwei Punkten lediglich als befriedigend und bewertete die Handlungs- und Methodenkompetenz überhaupt nicht (S. 2). Auch die nur bedingt positiven

Angaben zur Leistung und zum Verhalten (S. 4) decken sich mit den Ausführungen im Arbeitgeberbericht. So erstaunt denn auch nicht, dass in der Schlussformulierung des Arbeitszeugnisses kein Bedauern über die Kündigung des Klägers geäußert wurde (S. 4). Zusammenfassend ist nicht ersichtlich, dass die Y. ___ im Arbeitgeberbericht Partei gegen den Kläger ergriffen hätte und es besteht kein Anlass, auf diesen nicht abzustellen.

E. 7

Art. 73 Abs. 2 BVG schliesst einen Anspruch der obsiegenden Versicherungsträgerin auf eine Prozessentschädigung zwar nicht aus. Indes werden den Trägern der beruflichen Vorsorge gemäss BVG beziehungsweise den mit öffentlich rechtlichen Aufgaben betrauten Organisationen in Anlehnung an die Rechtsprechung zu Art. 159 Abs. 2 des bis Ende 2006 in Kraft gestandenen Bundesgesetzes über die Organisation der Bundesrechtspflege (Bundesrechtspflegegesetz/OG) praxis gemäss keine Parteientschädigungen zugesprochen. Es besteht kein Grund, bei der Beklagten - trotz ihres entsprechenden Antrages - anders zu verfahren (vgl. BGE 128 V 133 E. 5b, 126 V 150 E. 4a, 118 V 169 E. 7 und 117 V 349 E. 8, mit Hinweisen; vgl. auch BGE 122 V 125 E. 5b und 320 E. 1a und b sowie 112 V 356 E. 6). Das Gericht erkennt: 1.

Die Klage wird abgewiesen. 2.

Das Verfahren ist kostenlos. 3.

Der Beklagten wird keine Prozessentschädigung zugesprochen. 4.

Zustellung gegen Empfangsschein an: - Rechtsanwalt Dr. Volker Pribnow - Rechtsanwalt Andreas Gnädinger - Rechtsanwalt Peter Rösler - 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). Sozialversicherungsgericht des Kantons Zürich
Der Vorsitzende
Die Gerichtsschreiberin
Gräub Lanzicher

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