

BGer 9C_394/2020 vom 3. März 2021

Bundesgericht, 2021-03-03, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_9C_394_2020

FR: TF 9C_394/2020 du 3 mars 2021

IT: TF 9C_394/2020 del 3 marzo 2021

Erwägungen

E. 1.1

Leistungen, wie sie öffentlich-rechtliche Vorsorgeeinrichtungen über die Berufsvorsorge im engeren Sinn (Absicherung gegen die Risiken Alter, Tod und Invalidität) hinaus für das Risiko der unverschuldeten Nichtwiederwahl oder Entlassung vorsehen, stellen berufsvorsorgerechtliche Ansprüche dar (weitergehende berufliche Vorsorge). Dementsprechend ist das Verwaltungsgericht des Kantons Bern auf die Leistungsklage gemäss Art. 73 BVG zu Recht eingetreten (vgl. BGE 118 V 248 E. I.1b S. 252; Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts B 40/98 vom 27. April 2000 E. 1b und 3b; je mit Hinweisen). Für die Beurteilung der gegen seinen Entscheid erhobenen Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten ist die II. sozialrechtliche Abteilung des Bundesgerichts zuständig (Art. 35 lit. e des Reglements vom 20. November 2006 über das Bundesgericht [BGerR, SR 173.110.131] i.V.m. Art. 22 BGG).

E. 1.2

Das kantonale und kommunale öffentliche Berufsvorsorgerecht überprüft das Bundesgericht auch unter der Herrschaft des BGG frei, jedenfalls soweit es um die Bewilligung oder Verweigerung von Versicherungsleistungen geht (BGE 134 V 199 E. 1.2 S. 200 mit Hinweisen).

E. 2.1

Das Verwaltungsgericht erwog, der Anspruch auf Ausrichtung von Sonder- und Überbrückungsrente stütze sich grundsätzlich auf die Art. 33 Abs. 1 und 3 des kantonalen Personalgesetzes vom 16. September 2004 (PG/BE, BSG 153.01). Die entsprechenden Bestimmungen lauten wie folgt:

" 1 Bei der BPK oder BLVK versicherte Angestellte, deren Arbeitsverhältnis ohne ihr Verschulden aufgelöst worden ist, haben gegenüber der zuständigen Vorsorgeeinrichtung Anspruch auf Ausrichtung einer Sonderrente in der Höhe der Invalidenrente und, bei Vorliegen der Voraussetzungen, auf Kinderrenten, wenn sie zum Zeitpunkt der Auflösung das 56. Lebensjahr vollendet haben und mindestens 16 Beitragsjahre bei der Vorsorgeeinrichtung nachweisen.

E. 2.2

Voraussetzung des Anspruchs auf eine Sonderrente sei kumulativ ein Alter von mindestens 56 Jahren bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses, dass diese Auflösung ohne Verschulden der versicherten Person erfolgt sei, und dass diese mindestens 16 Beitragsjahre bei der Vorsorgeeinrichtung nachweisen könne. Umstritten seien im Fall der Versicherten einzig (noch), ob diese die notwendigen 16 Beitragsjahre aufweise. Diesbezüglich erwog die Vorinstanz, aus dem gemeinsamen Antrag des Regierungsrates und der Kommission

zum PG/BE vom 10. März 2004 (zit. Beilage 20/14) gehe hervor, dass Sonderrenten, deren Mehrkosten vom Kanton Bern getragen würden, nur von Mitarbeitenden beansprucht werden könnten, "die in einem Arbeitsverhältnis zum Kanton stehen". Der Kanton Bern habe nach Art. 36 PG /BE sowohl der BPK als auch der BLVK (Bernische Lehrerversicherungskasse) die durch Art. 33 PG /BE ausgelösten Mehrleistungen zu ersetzen. Folglich seien nur Anstellungszeiten beim Kanton Bern massgeblich, während denen die betreffende Person in einem Versicherungsverhältnis zu einer Vorsorgeeinrichtung des Kantons Bern gestanden habe.

E. 2.3

In tatsächlicher Hinsicht stellte das kantonale Gericht fest, es seien für einen Zeitraum von 15 Jahren und 11 Monaten Arbeitsverhältnisse nachgewiesen, in welchen die Versicherte in einem Anstellungsverhältnis zum Kanton Bern gestanden habe und bei der BPK versichert gewesen sei (vgl. oben Sachverhalt lit. A). Weitere massgebende Beitragszeiten seien nicht ausgewiesen. Insbesondere seien weder die Tätigkeit für die Kirchgemeinde C._____ (bereits) vom 1. Juli bis 31. Dezember 1999 noch diejenige als Lehrerin an den Sekundarschulen D._____ und E._____ vom 1. September 1984 bis zum 31. März 1988 zu berücksichtigen, da die Versicherte dabei nicht in einem Anstellungsverhältnis zum Kanton Bern gestanden habe.

E. 3

Wer zu einer Sonderrente berechtigt ist, hat gegenüber der Vorsorgeeinrichtung zudem Anspruch auf eine Überbrückungsrente."

Nach Auffassung des Verwaltungsgerichts erhellt sowohl aus den Materialien (gemeinsamer Antrag des Regierungsrates und der Kommission zum PG/BE vom 10. März 2004, Beilage 20/14 zum Tagblatt des Grossen Rates 2004, Junisession, https://www.gr.be.ch/gr/de/index/sessionen/sessionen/tagblattarchiv_2000-2009/tagblaetter_2004.assetref/dam/documents/GR/Sessionen/de/tagblattarchiv/2004%20Tagblatt%20Junisession.pdf, zuletzt besucht am 18. Februar 2021) als auch aus dem klaren Wortlaut von Art. 51 BPK-Reglement ("so erhält es [das Mitglied] gestützt auf das Personalgesetz des Kantons Bern eine Sonderrente"), dass für den Anspruch auf Sonderrente Art. 33 PG /BE die Grundlage bildet.

E. 3.1

Die Beschwerdeführerin ist der Auffassung, anspruchsbegründend sei nicht primär Art. 33 PG /BE, sondern Art. 51 Abs. 1 BPK-Reglement. Sie wirft dem Verwaltungsgericht vor, es habe die massgebenden reglementarischen Bestimmungen der BPK, insbesondere Art. 51 Abs. 1 des BPK-Reglements, willkürlich und in Verletzung des Rechtsgleichheitsgebots ausgelegt (Art. 8 und 9 BV); ausserdem habe es ihren Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 29 BV) verletzt.

E. 3.1.1

Entscheidendes Kriterium sei - entgegen dem kantonalen Gericht - nicht ein formelles Arbeitsverhältnis zum Kanton Bern, sondern die Regelung der Anstellungsbedingungen durch das kantonale Anstellungsgesetz (PG/BE bzw. Gesetz über die Anstellung der Lehrkräfte vom 20. Januar 1993 [LAG/BE, BGS 430.250]). Es ergebe keinen Sinn, für die Versicherten der BPK den von der Vorinstanz zitierten gemeinsamen Antrag des Regierungsrats und der grossrätlichen Kommission zum Personalgesetz (E. 2.2 hiervor und

dort zit. Beilage 20/14) formaljuristisch-technisch wörtlich zu nehmen in dem Sinne, dass Sonderrenten nur von Mitarbeitenden beansprucht werden könnten, die in einem Arbeitsverhältnis zum Kanton stünden. Dies bestätige der Blick auf das LAG, in dessen Geltungsbereich als Voraussetzung für die Sonderrente kein formelles Anstellungsverhältnis zum Kanton, sondern bloss der Schuldienst im Kanton Bern verlangt sei (Art. 10c Abs. 1 LAG). Der Wille des Gesetzgebers, eine Gleichbehandlung zwischen den bei der BLVK und der BPK versicherten Personen zu schaffen, ergebe sich aus dem von der Vorinstanz zitierten Antrag des Regierungsrats und der Kommission vom 10. März 2004. So habe der Kommissionspräsident bekräftigt: "Zwischen Lehrkräften und Kantonspersonal erfolgt eine weitgehende Harmonisierung" (Tagblatt des Grossen Rats des Kantons Bern, Jahrgang 2004, Junisession, S. 739). Es sei widersprüchlich, auch hinsichtlich der von der Beschwerdeführerin bei der BLVK absolvierten Beitragszeiten ein Anstellungsverhältnis beim Kanton zu verlangen. Hier genüge offensichtlich die Tätigkeit im Schuldienst. Diese habe die Versicherte unbestrittenermassen ausgeübt und die entsprechenden Beitragszeiten seien ihr - zusätzlich zu den Anstellungs- und Beitragsjahren als direkt beim Kanton angestellte Pfarrerin - anzurechnen. Indem es ihr dies verwehrt habe, habe das kantonale Gericht eine Ungleichheit geschaffen zwischen bei der BPK und der BLVK Versicherten, die das Gleichbehandlungsverbot verletze, zumal die Revision der Sonderrentenregelung im Personalgesetz und im Lehreranstellungsgesetz gerade darauf abgezielt habe, solche Ungleichheiten zu eliminieren.

E. 3.1.2

Weiter habe sich das Verwaltungsgericht nicht mit der Frage danach auseinandergesetzt, ob auch die sechs Beitragsmonate hinzuzurechnen seien, die sie als bei der BPK versicherte Pfarrerin in einer gemeindeeigenen Pfarrstelle absolviert habe, obwohl der Instruktionsrichter festgehalten habe, die Bestimmungen der Personalgesetzgebung fänden für die von den Kirchgemeinden besoldeten Geistlichen subsidiär Anwendung. Die Anstellung bei einer gemeindeeigenen Pfarrstelle sei gemäss Art. 5 der Verordnung über die kirchgemeindeeigenen Pfarrstellen (Kirchliche Erlasssammlung KES 31.210) einer kantonally besoldeten Pfarrstelle zwingend gleichgestellt. Tatsächlich befinde sich die Inhaberin einer kirchgemeindeeigenen Pfarrstelle in der exakt gleichen Situation wie Angestellte von Universität, Berner Fachhochschule und deutschsprachiger pädagogischer Hochschule. Sie alle seien nicht beim Kanton, sondern bei einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft angestellt, ihr Arbeitsverhältnis werde jedoch weitgehend durch das bernische Personalgesetz geregelt. Das Problem der Überwälzung der Mehrkosten könne ebenfalls kein Hindernis sein, zumal sich dieses auch bei Angestellten der erwähnten Einheiten stelle.

E. 3.2

Die BPK macht im Wesentlichen geltend, aus der von der Versicherten angerufenen Verordnung der Kirchensynode könne sich zum Vornherein keine Verpflichtung des Kantons oder der BPK ergeben. Die Beitragsjahre bei BPK und BLVK seien weiterhin nicht zusammenzurechnen (mit Verweis auf unter dem alten Recht ergangenes, vorstehend zitiertes Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts B 40/98). Überdies stellt sie in Frage, ob bei - weiterhin abgelehntem - Einbezug der gemeindlichen Anstellungen eine Lohneinbusse vorläge, die das nach Art. 31 PG /BE (i.V.m. Art. 13 der bernischen Stellenvermittlungsverordnung vom 20. April 2005, BSG 153.011.2) Zumutbare übersteige. So betrage die Einbusse wohl bezogen auf die kantonale Anstellung 33 % (von 30 % auf 20 %); unter Einbezug der gemeindeeigenen Anstellung von 50 % bei der Kirchgemeinde

C. _____ ergebe sich indes eine Reduktion von nur 12.5 % (von insgesamt 80 % auf 70 %), was innerhalb des Zumutbaren liege.

E. 4

Die aus dem verfassungsmässigen Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 29 Abs. 2 BV) fliessende Verpflichtung der Behörde, ihren Entscheid zu begründen, verlangt nicht, dass diese sich mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzen und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegen muss; vielmehr genügt es, wenn der Entscheid gegebenenfalls sachgerecht angefochten werden kann. Die Begründung muss kurz die wesentlichen Überlegungen nennen, von denen sich das Gericht hat leiten lassen und auf die es seinen Entscheid stützt (BGE 142 III 433 E. 4.3.2 S. 436 mit Hinweisen). Diesen Anforderungen genügt der vorinstanzliche Entscheid, hat das Sozialversicherungsgericht darin doch die zugrunde gelegten Überlegungen genannt und der Beschwerdeführerin damit eine sachgerechte Anfechtung ermöglicht. Insbesondere hat sie dargelegt, weshalb weder die Beitragszeiten aus der kirchgemeindeeigene Anstellung noch diejenigen aus der früheren Anstellung als Lehrerin zu den unbestrittenen Beitragszeiten von 15 Jahren und elf Monaten aus kantonaler Anstellung hinzugerechnet werden konnten (E. 3 der angefochtenen Erkenntnis). Welche Vorbringen der Versicherten das Verwaltungsgericht dabei konkret nicht gehört haben soll, legt diese nicht näher dar. Damit kommt sie der ihr obliegenden qualifizierten Begründungspflicht (Art. 106 Abs. 2 BGG) nicht nach. Weiterungen dazu erübrigen sich.

E. 5.1

Vom Anspruch auf Sonderrente handeln sowohl Art. 33 PG /BE als auch Art. 51 bzw. 52 BPK-Reglement in der ab 1. Januar 2011 geltenden Fassung. Durch Aufnahme in das Reglement der Vorsorgeeinrichtung werden die Ansprüche auf Sonder- bzw. Überbrückungsrente in das Vorsorgerecht übertragen. Die Arbeitnehmerin erlangt damit gestützt auf das Vorsorgereglement einen klagbaren, vorsorgerechtlichen Anspruch gegen die Vorsorgeeinrichtung. Dies ist Ausdruck des in der beruflichen Vorsorge bestehenden Dreiecksverhältnisses, wobei zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarte oder durch das öffentliche Personalrecht vorgeschriebene Leistungen gegenüber der Vorsorgeeinrichtung grundsätzlich nur wirksam werden, wenn sie ins Vorsorgerecht übernommen werden.

E. 5.2

Die Auslegung von Vorsorgereglementen öffentlich-rechtlicher Vorsorgeeinrichtungen erfolgt nach den gewöhnlichen Regeln der Gesetzesauslegung. Danach ist in erster Linie der Wortlaut der Norm massgebend. Lässt dieser verschiedene Deutungen zu, muss nach seiner wahren Tragweite gesucht werden unter Berücksichtigung aller Auslegungselemente, namentlich des Zweckes, des - auch kontextbezogen zu ermittelnden - Sinnes und der dem Text zu Grunde liegenden Wertung (BGE 134 V 208 E. 2.2 S. 211; SVR 2011 BVG Nr. 42 S. 159, Urteil 9C_284/2011 vom 17. Mai 2011 E. 3.1).

E. 5.3

Nach seinem Wortlaut unterscheidet das BPK-Reglement in der bis Ende 2013 massgeblichen Fassung zwischen "Im Dienst des Kantons stehende[n] Personen", die gestützt auf das PG/BE Anspruch auf eine Sonderrente begründen können (Art. 51 BPK-Reglement) und "Personal der angeschlossenen Organisationen", die einen solchen Anspruch nur dann erlangen, wenn ihr Arbeitgeber im Rahmen des Anschlusses an die BPK

keine Erklärung abgibt, die dies ausschliessen würde (Art. 52 BPK-Reglement). Damit verweist das reglementarische Vorsorgerecht auf die gesetzlichen bzw. vertraglichen Regelungen, die den Anschluss der jeweiligen Arbeitgeberinnen an die BPK regeln. Es rechtfertigt sich demnach, diese bei der Auslegung der reglementarischen Bestimmungen zu berücksichtigen.

E. 5.4

Vorliegend ist unbestritten, dass die Kirchgemeinde C. _____, bei welcher die Beschwerdeführerin bereits zwischen dem 1. Juli und dem 31. Dezember 1999 tätig war, der BPK angeschlossen ist und explizit erklärte, Art. 52 BPK-Reglement anwenden zu wollen. Im Rahmen der dortigen Anstellung ist die Beschwerdeführerin als Angestellte einer angeschlossenen Organisation, und nicht des Kantons Bern, bei der BPK versichert und fällt damit grundsätzlich - was dieses Vorsorgeverhältnis angeht - in den Geltungsbereich von Art. 52 BPK-Reglement. Hinsichtlich der Anstellungen zwischen 25. November 1996 und 30. Juni 1999 sowie derjenigen in der Kirchgemeinde B. _____ seit 1. Januar 2000 (vgl. Sachverhalt lit. A hiervor) als kantonale Angestellte wäre demgegenüber ein Anspruch auf Sonder- und Überbrückungsrente aus Art. 51 BPK-Reglement abzuleiten. Dies ist letztlich logische Konsequenz davon, dass die Anstellungen bei verschiedenen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeberinnen mit je separaten Grundlagen für den Anschluss an die BPK in verschiedenen Vorsorgeverhältnissen - und nicht etwa einem einheitlichen Vorsorgeverhältnis - resultiert.

E. 5.5

Eine Zusammenrechnung von Beitragszeiten aus unterschiedlichen Vorsorgeverhältnissen im Rahmen der Ermittlung des Anspruchs auf Sonder- und Überbrückungsrente bedürfte einer reglementarischen Grundlage, woran nichts ändert, dass hier die Versicherungsverhältnisse hinsichtlich der kantonalen Anstellungen und der kirchgemeindlichen Anstellung beide bei der BPK (unter derselben Versicherungsnummer) geführt werden. Dass eine explizite Regelung in diesem Sinne existieren würde, ist weder ersichtlich noch wird es geltend gemacht.

E. 5.6

In systematischer Hinsicht lässt sich nichts zu Gunsten des Standpunkts der Beschwerdeführerin ableiten daraus, dass für dem LAG/BE unterstellte und bei der BLVK versicherte Lehrpersonen eine mehr als 16-jährige Tätigkeit im Schuldienst des Kantons ausreicht, mithin ausschlaggebend nicht das einzelne Anstellungsverhältnis (mit der Schulgemeinde), sondern der bernische Schuldienst ist (vgl. Art. 10c Abs. 1 LAG/BE). Hierbei handelt es sich um eine Spezialregelung, die der besonderen Situation der Lehrkräfte Rechnung trägt. Für die bernischen Geistlichen existiert gerade keine vergleichbare Regelung. Fehl schlägt auch der Vergleich mit dem Personal von Universität, Berner Fachhochschule und (deutschsprachiger) Pädagogischer Hochschule, zumal diese - anders als die Kirchgemeinden - öffentlich-rechtliche Körperschaften des kantonalen Rechts sind.

E. 5.7

Zu keinem anderen Ergebnis führt der Einbezug von Sinn und Zweck der Sonder- und Übergangsrenten, wie sie sich hier aus den Materialien erschliessen, nämlich die sozialverträgliche Ausgestaltung von unverschuldeter Entlassung oder Nichtwiederernennung nach langer Tätigkeit für eine Arbeitgeberin. Die Sonder- und

Übergangsrenten gleichen damit eine soziale Härte aus, die dadurch entstehen kann, dass die betroffenen Personen in fortgeschrittenem Alter und nach langjähriger Tätigkeit für die gleiche öffentliche-rechtliche Arbeitgeberin allenfalls nicht leicht eine neue, gleichwertige Stelle finden (vgl. Votum des Kommissionspräsidenten Käser in der Beratung des PG/BE vom 22. Juni 2004, zit. Tagblatt des Grossen Rats des Kantons Bern, Jahrgang 2004, Junisession, S. 739; sowie im Anhang S. 20/4 dazu Vortrag des Regierungsrates an den Grossen Rat). Folgerichtig finden sie denn auch ihre primäre Grundlage in den die jeweilige Anstellung regelnden Erlassen, und es kommt für ihre Kosten der Kanton bzw. die angeschlossene Organisation auf (vgl. Art. 36 Abs. 1 PG /BE; Art. 51 Abs. 4 bzw. Art. 52 Abs. 4 BPK-Reglement in der ab 1. Januar 2011 geltenden Fassung). Dem steht nicht entgegen, dass der vorsorgerechtliche Anspruch der versicherten Person sich auf das Reglement der Vorsorgeeinrichtung stützt, in welches der Anspruch auf Sonder- und Überbrückungsrenten übernommen wird (E. 5.1 hiervor). Den engen Konnex zwischen Sonder- bzw. Überbrückungsrente und der Beschäftigung bei einer bestimmten Arbeitgeberin hat bereits die Vorinstanz erörtert, worauf verwiesen werden kann (vorinstanzliche Erwägung 3.2.3).

E. 5.8

Nach dem Gesagten fehlt für eine Hinzurechnung der Beitragszeit bei der BPK im Rahmen der Anstellung bei der Kirchgemeinde C._____ (entsprechend sechs zusätzlicher Monate, vgl. oben E. 2.3) eine Grundlage. Der Anspruch auf Sonder- bzw. Übergangsrente ist vielmehr im Rahmen jedes Vorsorgeverhältnisses gesondert zu ermitteln, woran allein die Tatsache des Anschlusses mehrerer Arbeitgeberinnen bei derselben Vorsorgeeinrichtung nichts ändert, genauso wenig wie der Verweis einer kircheninternen Regelung (Verordnung der Kirchensynode) auf das kantonale Personalgesetz. Erst recht verbietet sich eine Zusammenrechnung von Beitragszeiten bei den beiden unterschiedlichen Vorsorgeeinrichtungen BPK und BLVK. Soweit die Beschwerdeführerin diesbezüglich auf einen gesetzgeberischen Willen zum Angleich der Anstellungsbedingungen von Kantonspersonal und Lehrpersonen verweist, ergibt sich aus dem von ihr zitierten Passus der Lesung zum LAG/BE im September 2004 einzig der Wille, auch Lehrpersonen bei unverschuldeter Entlassung einen Anspruch auf eine Sonderrente einzuräumen. Daraus lässt sich keineswegs ableiten, dass bei der BLVK und der BPK absolvierte Beitragszeiten zusammenzuzählen wären, zumal eine solche Anspruchsbegründung aufgrund von Beitragszeiten bei verschiedenen Arbeitgeberinnen nicht von Sinn und Zweck der Sonder- und Übergangsrenten (soeben E. 5.7) gedeckt wäre. Die Vorinstanz hat demnach Art. 51 BPK-Reglement nicht willkürlich oder sonstwie rechtswidrig ausgelegt.

E. 5.9

Zusammenfassend besteht - mit dem bernischen Verwaltungsgericht - mangels Erfüllung der erforderlichen Beitragszeit von 16 Jahren als bei der BPK Versicherte im Dienste des Kantons kein Anspruch auf Sonder- und Überbrückungsrenten. Angesichts dessen besteht auch kein Anlass zur Rückweisung der Sache an die Vorinstanz.

Die Beschwerde ist unbegründet.

E. 6

Die unterliegende Beschwerdeführerin trägt die Gerichtskosten (Art. 66 Abs. 1 Satz 1 BGG).

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