

BL_GERICHTE 735 14 251 / 198 vom 20. August 2015

BL Gerichte, 2015-08-20, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_735_14_251___198

FR: BL_GERICHTE 735 14 251 / 198 du 20 août 2015

IT: BL_GERICHTE 735 14 251 / 198 del 20 agosto 2015

Regeste

Invalidenrente

Erwägungen

E. 1

Gemäss Art. 73 Abs. 3 des Bundesgesetzes über die Berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) vom 25. Juni 1982 ist zur Beurteilung von Streitigkeiten zwischen Vorsorgeeinrichtungen und Versicherten über Versicherungsleistungen das Gericht des Kantons zuständig, in welchem der schweizerische Sitz oder Wohnsitz der Beklagten oder der Ort des Betriebes liegt, in welchem die versicherte Person angestellt wurde. Der Sitz der Beklagten liegt im Kanton Basel-Landschaft, weshalb die örtliche Zuständigkeit des hiesigen Gerichts gestützt auf Art. 73 Abs. 3 BVG zu bejahen ist. Im Kanton Basel-Landschaft liegt die sachliche Zuständigkeit zur Beurteilung derartiger Streitigkeiten gemäss § 54 Abs. 1 lit. h des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 beim Kantonsgericht. Dieses ist demnach sachlich und örtlich zur Beurteilung der Klage vom 28. Dezember 2011 zuständig. Auf die den weiteren formellen Erfordernissen entsprechende Klage ist einzutreten.

E. 2

Streitig und zu prüfen ist, von welchem Gesamtverdienst zur Berechnung der Invalidenrente der Klägerin auszugehen ist, insbesondere, ob beim Jahresverdienst auch die Schichtzulagen für Nacht- und Wochenendarbeiten zu berücksichtigen sind. Die Klägerin führt im Wesentlichen aus, dass vorliegend von überobligatorischen Leistungen der Beklagten auszugehen sei, weshalb die Beklagte in der Umschreibung des massgeblichen Lohnes grundsätzlich frei sei. Allerdings müssten die Grundsätze der Angemessenheit, der Kollektivität, der Gleichbehandlung, der Planmässigkeit sowie des Versicherungsprinzips beachtet werden. In Anlehnung an das BVG-Obligatorium sei es auch im überobligatorischen Bereich üblich, für die Festlegung des massgebenden Lohnes vom Lohnbegriff des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG) vom 20. Dezember 1946 auszugehen. Abweichungen müssten genügend klar im Reglement formuliert werden und dementsprechend entweder die versicherten oder die nicht versicherten Lohnbestandteile festgehalten werden. Vorliegend sei dies nicht geschehen. Die Beklagte geht ebenfalls davon aus, dass es sich vorliegend um eine Streitigkeit betreffend Leistungen im überobligatorischen Bereich handelt. Sie macht im Wesentlichen geltend, dass der Begriff des Gesamtverdienstes i.S. von § 22 des Dekrets über die berufliche Vorsorge durch die BLPK (BLPK-Dekret) vom 22. April 2004 in der bis zum 31. Dezember 2014 gültigen Fassung die strittigen Schichtzulagen nicht umfasse. Im überobligatorischen Bereich bedürfe es keiner Positiv- oder Negativliste, um

Abweichungen vom grundsätzlich massgebenden AHV-Lohn vorzunehmen. Verweise ein Reglement hingegen ausdrücklich auf den AHV-Lohn, genüge eine Pränumerando-Klausel nicht, um regelmässig ausgerichtete, betragsmässig aber erst im Jahresverlauf festgesetzte Vergütungen vom versicherten Lohn auszunehmen. 3.1 Vorweg kann festgehalten werden, dass die Parteien zu Recht davon ausgehen, dass es sich vorliegend um eine Streitigkeit betreffend überobligatorische Leistungen handelt und § 22 Abs. 1 des BLPK-Dekretes keine expliziten Aussagen zur Berücksichtigung oder Nichtberücksichtigung der geltend gemachten Zulagen für die Berechnung des massgebenden Gesamtverdienstes enthält. Weiter besteht auch Einigkeit darüber, dass die strittigen Nacht- und Wochenendzulagen als Inkonvenienzentschädigungen für unangenehme Arbeitsumstände zu qualifizieren sind. 3.2 Wenn eine Vorsorgeeinrichtung beschliesst, die Vorsorge über die gesetzlichen Minimalanforderungen hinaus auszudehnen (überobligatorische oder weitergehende Vorsorge), dann spricht man von einer «umhüllenden» Vorsorgeeinrichtung. Eine solche Einrichtung ist frei, im Rahmen der in Art. 49 Abs. 2 BVG ausdrücklich vorbehaltenen Bestimmungen betreffend die Organisation, die finanzielle Sicherheit, die Aufsicht und die Transparenz, die Gestaltung der Leistungen, deren Finanzierung und die ihr zusagende Organisation zu bestimmen, sofern sie die Grundsätze der Gleichbehandlung und der Verhältnismässigkeit sowie das Willkürverbot beachtet (BGE 138 V 176 E. 5.3 mit Hinweis = Pra 2012 Nr. 106). Dies bedeutet namentlich, dass die Vorsorgeeinrichtung bei der Festlegung des massgeblichen Einkommens grundsätzlich frei ist. Im Allgemeinen ist der versicherte Lohn im Rahmen der weitergehenden Vorsorge durch die reglementarischen Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung beziehungsweise vorliegend durch das BLPK-Dekret festgelegt. Am häufigsten wird auf den Begriff des massgebenden Lohns im Sinne des AHVG verwiesen (Art. 5 Abs. 2 AHVG). Das Bundesgericht hat indessen wiederholt festgehalten, dass auch im überobligatorischen Bereich in Anlehnung an den obligatorischen Bereich das Abstellen auf den AHV-Lohn üblich sei, weshalb sich im Hinblick auf die Grundsätze über die Auslegung von Vorsorgereglementen (BGE 131 V 29 E. 2.2 mit Hinweis) eine Abweichung vom AHVrechtlichen Einkommensbegriff genügend klar aus dem Reglement ergeben müsse. Nachdem das Bundesgericht in einem Urteil aus dem Jahre 2004 noch entschieden hatte, es bedürfe dazu einer konkret formulierten Reglementsbestimmung, in welcher die vom AHV-Lohn ausgenommenen Lohnbestandteile aufgeführt werden (Urteil des Bundesgerichts vom 3. Juni 2004, B 118/2003, E. 6.1), hat es diese Aussage mit Urteil vom 10. April 2006, B 115/05, E. 4.4, präzisiert. Danach ist nicht erforderlich, dass die nicht erfassten Einkommensbestandteile zwingend in einer Negativliste aufgezählt werden. Das Reglement müsse lediglich klar formuliert sein, aber ob die versicherten Bestandteile positiv oder die nicht versicherten negativ festgelegt werden, könne nicht ausschlaggebend sein. In BGE 140 V 145, E. 3.2, hat das Bundesgericht diese Rechtsprechung bestätigt (ebenso Urteil des Bundesgerichts vom 10. Juni 2015, 9C_81/2015, E. 4.1). 3.3 Zu berücksichtigen ist indessen, dass es vorliegend um ein öffentlichrechtliches Vorsorgeverhältnis geht. Dies hat unter anderem zur Folge, dass die massgeblichen reglementarischen Grundlagen nicht als Allgemeine Versicherungsbedingungen (AVB) qualifiziert werden können, wie dies das Bundesgericht im privatrechtlichen Bereich tut (BGE 131 V 27 E. 2.2). Die Auslegung hat in diesem Fall vielmehr nach den gewöhnlichen Regeln der Gesetzesauslegung zu erfolgen (BGE 139 V 66 E. 2.1 mit Verweisen u.a. auf BGE 138 V 98 E. 5.1 und BGE 134 V 208 E. 2.2).

E. 4

Ausgangspunkt jeder Auslegung bildet der Wortlaut der Bestimmung. Ist der Text nicht ganz klar und sind verschiedene Auslegungen möglich, so muss nach seiner wahren Tragweite gesucht werden unter Berücksichtigung aller Auslegungselemente, namentlich von Sinn und Zweck sowie der dem Text zugrunde liegenden Wertung. Wichtig ist ebenfalls der Sinn, der einer Norm im Kontext zukommt. Vom klaren, d.h. eindeutigen und unmissverständlichen Wortlaut darf nur ausnahmsweise abgewichen werden, u.a. dann, wenn triftige Gründe dafür vorliegen, dass der Wortlaut nicht den wahren Sinn der Bestimmung wiedergibt. Solche Gründe können sich aus der Entstehungsgeschichte der Bestimmung, aus ihrem Grund und Zweck oder aus dem Zusammenhang mit andern Vorschriften ergeben (BGE 139 V 66 E. 22 mit Hinweisen).

E. 4.1

Der Wortlaut der massgeblichen Bestimmung von § 22 BLPK-Dekret lautet wie folgt: „Als Gesamtverdienst gilt der dem Beschäftigungsgrad entsprechende Lohn im Rahmen der jeweils gültigen Lohnsysteme. Bei wechselnden Stundenverpflichtungen ist der gemeldete mittlere Jahreslohn massgebend. Lohnteile, die das Zehnfache des oberen Grenzbetrages der Minimalvorsorge gemäss BVG übersteigen, werden nicht angerechnet.“ Aus diesem Wortlaut alleine wird nicht klar, ob die umstrittenen Zulagen in den Gesamtverdienst einzubeziehen sind oder nicht, da die genannte Bestimmung lediglich auf die gültigen Lohnsysteme verweist.

E. 4.2

Die Beklagte macht geltend, dass die Zulagen, insbesondere die Nacht- und Wochenendzulagen, nicht im Begriff „Lohnsystem“, auf den § 22 BLPK-Dekret im Zusammenhang mit dem Gesamtverdienst explizit hinweise, enthalten seien. Daraus ergebe sich, dass diese auch nicht in den Gesamtverdienst einzubeziehen seien. Es stellt sich somit die Frage, ob sich aus den personalrechtlichen Erlassen bzw. aus der Gesetzessystematik eine Antwort auf diese Frage herleiten lässt. § 30 des Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz) vom 25. September 1997 lautet wie folgt: § 30 Lohnwesen 1 Das Dekret regelt die Gestaltung und Handhabung des Lohnsystems, insbesondere: a. die Formen des Lohnes; b. die Sozialleistungen; c. das Ausmass einer Anpassung von Löhnen, Zulagen und Renten an die Kosten der Lebenshaltung; d. die Lohnbestandteile, bei deren Festsetzung die Zahl der Dienstjahre zu berücksichtigen ist; e. die Einführung allfälliger Leistungskomponenten; f. die periodische Überprüfung des Lohnsystems. Teil 2 des Dekrets zum Personalgesetz (Personaldekret) vom 8. Juni 2000 trägt den Titel „Lohnwesen“ und umfasst die §§ 9-56. Die danach folgende Ziff. 2.1 (§§ 9-17) ist mit „Lohnsystem“ betitelt. Die Zulagen hingegen sind in einer eigenen Ziffer (Ziff. 2.4 mit den §§ 23-30) geregelt. Daraus lässt sich jedoch entgegen der Auffassung der Beklagten nicht folgern, der Begriff „Lohnsystem“ im BLPK-Dekret beziehe sich ausschliesslich auf die §§ 9-17. Vielmehr ist die Terminologie offensichtlich uneinheitlich, wie sich auch aus dem erwähnten § 30 Personalgesetz ergibt, wo unter „Gestaltung und Handhabung des Lohnsystems“ unter lit. c gerade auch die Formen des Lohnes und das Ausmass einer Anpassung von Löhnen, Zulagen und Renten erwähnt werden. Damit werden unter dem Begriff „Lohnsystem“ – zumindest gelegentlich – auch die Zulagen behandelt, weshalb auch nicht ohne weiteres davon ausgegangen werden kann, dass der Begriff „Lohnsystem“ in § 22 des BLPK-Dekrets die Zulagen nicht erfasse. Demzufolge geben auch die personalrechtlichen Erlasse keine Antwort darauf, ob die Zulagen im Gesamtverdienst enthalten sind oder nicht.

E. 4.3

Die Beklagte verweist im Weiteren auf die Entstehungsgeschichte der heutigen Dekrets-Regelung. Tatsächlich zeigt sich, dass die Statuten der früheren Beamtenversicherungskasse vom 9. April 1979 in § 11 Abs. 1 und 2 folgende Regelung enthielt: „1Als Gesamtverdienst gilt der AHVbeitragspflichtige Lohn für die Tätigkeit beim Arbeitgeber. (...) Vorbehalten bleibt Absatz 2. 2Als versicherter Verdienst gilt der um den jeweiligen Koordinationsabzug verminderte ordentliche Lohn im Rahmen der kantonalen Lohnklassen (Grundlohn, Treueprämie bzw. 13. Monatslohn sowie die am 1. November des Kalenderjahres geltende Teuerungszulage). Naturalleistungen werden mindestens nach den Regeln der AHV angerechnet. (...)“ Am 17. April 1989 kam es zu einer Statutenrevision, welche folgende neue Formulierung in § 11 Abs. 1 enthielt: „1 Als Gesamtverdienst gilt der ordentliche Lohn im Rahmen der jeweils gültigen Lohnsysteme (Grundlohn, Treueprämie bzw. 13. Monatslohn, Zulagen mit dauerndem Charakter sowie die am 1. Januar geltende Teuerungszulage).“ In der damaligen Regierungsratsvorlage an den Landrat vom 22. November 1988 (88/297) wurde unter anderem wörtlich festgehalten: „Als Gesamtverdienst gilt nicht mehr generell der AHV- pflichtige Lohn. Da darin auch Funktionszulagen enthalten sein können, die nicht versichert sind (z.B. ausserordentliche Arbeitszeit zufolge periodischer Nacht- und/oder Sonntagsdienste, vorübergehende Abteilungsleiterfunktionen etc.), muss vom ordentlichen Lohn ausgegangen werden.“ Die entsprechende Neuformulierung wurde vom Landrat verabschiedet und auch anlässlich der am 20. Oktober 1994 erfolgten Neuformulierung der Statuten der Basellandschaftlichen Pensionskasse beibehalten. In der Statutenrevision vom 16. Dezember 1999 wurde auf den Klammervermerk verzichtet, ohne dass – wie sich aus der Landratsvorlage vom 21. September 1999 (Nr. 1999-194) bzw. der dazugehörenden Synopse ergibt – inhaltlich eine Änderung beabsichtigt gewesen wäre. Wie sich aus der Synopse und den dazugehörenden Erläuterungen im Rahmen der Schaffung des BLPK-Dekrets im Jahre 2004 ergibt, sollte auch mit der Streichung des Wortes „ordentlich“ keine inhaltliche Änderung erfolgen.

E. 4.4

Die oben erwähnten Ausführungen des Regierungsrates in seiner Vorlage an den Landrat im Jahre 1988 zeigen auf, dass Funktionszulagen wegen ausserordentlichen Arbeitszeiten zufolge periodischen Nacht- und Wochenenddiensten beim versicherten Verdienst nicht berücksichtigt werden sollten und auch bewusst vom AHVpflichtigen Lohn abgewichen werden sollte. Der Begriff „Funktionszulagen“ wird zwar im Personaldekret nicht einheitlich verwendet. Im vorliegenden Zusammenhang ist aber der Wille des Gesetzgebers klar erkennlich. Dadurch dass der Begriff „Funktionszulage“ vor der Klammer platziert wurde, ist unzweifelhaft davon auszugehen, dass mit dem Begriff der „Funktionszulage“ die innerhalb der Klammer erwähnten Begriffe und somit auch die erwähnte „ausserordentliche Arbeitszeit zufolge periodischer Nacht- und/oder Sonntagsdienste“ umfasst werden sollten. Diese „Funktionszulagen sollten gemäss dem Willen der Regierung bzw. des Gesetzgebers nicht zum Gesamtverdienst und damit auch nicht zum massgebenden Lohn gehören.

E. 4.5

Diese Gesetzesauslegung wird auch durch die Formulierung im neuen Vorsorgereglement der BLPK (gültig ab 1. Januar 2015) bzw. im dazugehörenden Vorsorgeplan für den Kanton Basel-Landschaft bestätigt. In Ziff. 3 des Vorsorgeplans wird unter dem Titel „Massgebender Lohn“ folgendes ausgeführt: „1 (...) 2Der massgebende Jahreslohn gemäss

Abs. 1 wird gegebenenfalls um regelmässige, unbefristete persönliche Zulagen und Funktionszulagen, die für länger als sechs Monate ausbezahlt werden, erhöht. 3Sämtliche weiteren, auch gelegentlichen Lohnbestandteile, Zulagen, Entschädigungen und Abgeltungen werden nicht versichert.“ Gemäss dieser Bestimmung sind die gelegentlichen Zulagen und somit auch die vorliegend strittigen Nacht- und Wochenendzulagen nicht im massgebenden und damit versicherten Lohn enthalten. Diese Bestimmung führt demzufolge die bis anhin geltende Regelung weiter, was ebenfalls für die getroffene Auslegung spricht.

E. 5

Die vorgenommene Gesetzesauslegung führt damit zum Ergebnis, dass die hier strittigen Schichtzulagen nicht zum Gesamtverdienst gemäss § 22 BLPK zu zählen sind. Demzufolge ist die vorliegende Klage abzuweisen.

E. 6

Gemäss Art. 73 Abs. 2 BVG ist das Verfahren vor dem kantonalen Versicherungsgericht in der Regel kostenlos. Auf die Erhebung von Verfahrenskosten ist demnach zu verzichten. Die ausserordentlichen Kosten sind dem Prozessausgang entsprechend wettzuschlagen. Demgemäss wird e r k a n n t : 1. Die Klage wird abgewiesen. 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben. 3. Die ausserordentlichen Kosten werden wettgeschlagen.

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