

BL_GERICHTE 735 16 358 vom 24. August 2017

BL Gerichte, 2017-08-24, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_735_16_358

FR: BL_GERICHTE 735 16 358 du 24 août 2017

IT: BL_GERICHTE 735 16 358 del 24 agosto 2017

Regeste

Beiträge auf Funktionszulage

Erwägungen

E. 1

Gemäss Art. 73 des Bundesgesetzes über die Berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) vom 25. Juni 1982 ist zur Beurteilung von Streitigkeiten zwischen Vorsorgeeinrichtungen, Arbeitgebern und Anspruchsberechtigten 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. c des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 beim Kantonsgericht. Dieses ist demnach sachlich und örtlich zur Beurteilung der Klagen vom 27. Oktober 2016 zuständig. Auf die form- und fristgerecht eingereichten Klagen ist einzutreten.

E. 2

Streitig und zu prüfen ist einzig, ob die in den Jahren 2013 resp. 2014 ausgerichteten Funktionszulagen der Dres. A.____, B.____, C.____, D.____ und E.____ in der Höhe von Fr. 110'000.-- resp. Fr. 70'000.-- pro Jahr vorsorgerechtlich zum versicherten Verdienst gehören. Die Zugehörigkeit der ab 1. Januar 2015 an die Klägerin und die Kläger ausgerichteten Funktionszulagen zum versicherten Verdienst ist nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens. Ebenfalls nicht zu prüfen ist, ob die im fraglichen Zeitraum ausgerichteten Funktionszulagen aufgrund der damals geltenden personalrechtlichen Bestimmungen rechtmässig waren. Tatsache ist, dass der Klägerin und den Klägern seit Jahren Funktionszulagen ausgerichtet wurden resp. weiterhin ausgerichtet werden und darauf die gesetzlichen Beiträge an die erste Säule abgeführt werden. Da es nicht die Aufgabe der kantonalen Sozialversicherungsgerichte ist, im Nachhinein die Rechtmässigkeit von Zulagen zu überprüfen, braucht auf die in diesem Zusammenhang stehenden Ausführungen der Parteien nicht näher eingegangen zu werden. 3.1 Vorweg kann festgehalten werden, dass die Parteien zu Recht davon ausgehen, dass es sich vorliegend um eine Streitigkeit betreffend überobligatorische Leistungen handelt. Beschliesst eine Vorsorgeeinrichtung, die Vorsorge über die gesetzlichen Minimalanforderungen hinaus auszudehnen (überobligatorische oder weitergehende Vorsorge), 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 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 Vorsorgerelementen (BGE 131 V 29 E. 2.2 mit Hinweis) eine Abweichung vom AHV-rechtlichen 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 9C_81/2015 vom 10. Juni 2015 E. 4.1; siehe zum Ganzen Urteil des Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht [KGE SV], vom 20. August 2015 [735 14 251] E. 3.2). 3.2 Zu berücksichtigen ist indessen, dass es vorliegend um ein öffentlich-rechtliches 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). Denn anders als bei den privatrechtlichen Vorsorgeträgern, wo das Rechtsverhältnis zu den Versicherten im Bereich der freiwilligen Vorsorge auf dem Vorsorgevertrag beruht, dessen Auslegung folgerichtig nach dem Vertrauensprinzip, unter Berücksichtigung der Unklarheits- und Ungewöhnlichkeitsregeln erfolgt (BGE 132 V 149 E. 5), weist das dem öffentlichen Recht unterstehende Vorsorgeverhältnis keine vertraglichen Elemente auf (SVR 2006 BVG Nr. 20 S. 77 E. 2.2 [Urteil B 9/04 vom 28. Dezember 2005]).

E. 4

Ausgangspunkt jeder Gesetzesauslegung 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). 5.1 Gemäss § 8 des Spitalgesetzes vom 24. Juni 1976 (in der ab 1. Januar 2012 geltenden Fassung) werden die kantonalen Spitäler "Kantonsspital Bruderholz", "Kantonsspital Liestal" und "Kantonsspital Laufen" in einer öffentlich-rechtlichen Anstalt mit Namen "Kantonsspital Baselland" mit eigener Rechtspersönlichkeit und Sitz in Liestal zusammengefasst (Abs. 1). Die Kantonalen Psychiatrischen Dienste sind eine öffentlich-rechtliche Anstalt mit Namen "Psychiatrie Baselland" mit eigener Rechtspersönlichkeit und Sitz in Liestal (Abs. 2). Die Verwaltungsräte der beiden Unternehmen schliessen im gegenseitigen Einvernehmen und im Einvernehmen mit der Arbeitsgemeinschaft Basellandschaftlicher Personalverbände einen gemeinsamen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ab (§ 11 Abs. 1 des Spitalgesetzes). Nach § 12 Abs. 1 des Spitalgesetzes schliessen sich die Unternehmen zur Gewährleistung der beruflichen Vorsorge ihres Personals der Basellandschaftlichen Pensionskasse (BLPK) an; die Vorsorgeordnung für das Personal entspricht derjenigen, die für das basellandschaftliche Staatspersonal gilt. § 26 des Spitalgesetzes sieht im Weiteren vor, dass die Unternehmen das bisherige Personal der Kantonsspitäler Bruderholz, Laufen und Liestal sowie der Kantonalen Psychiatrischen Dienste übernehmen (Abs. 1). Die Unternehmen treten in die bestehenden Arbeitsverträge ein (Abs. 2). Solange kein Gesamtarbeitsvertrag im Sinne von § 11 des Spitalgesetzes abgeschlossen ist, jedoch längstens bis 4 Jahre ab Inkrafttreten dieses Gesetzes, richten sich die Anstellungsbedingungen inhaltlich nach der basellandschaftlichen Personalgesetzgebung (Abs. 3). Da im hier zu beurteilenden Zeitraum kein Gesamtarbeitsvertrag im Sinne von § 11 des Spitalgesetzes abgeschlossen worden war, richten sich die Anstellungsbedingungen inhaltlich nach der basellandschaftlichen Personalgesetzgebung. Der Wortlaut der massgeblichen Bestimmung von § 22 BLPK-Dekret (in der bis zum 31. Dezember 2014 gültigen Fassung) lautet wie folgt: "Als Gesamtverdienst gilt der dem Beschäftigungsgrad entsprechende Lohn im Rahmen der jeweils gültigen Lohnsysteme. [...]" Aus diesem Wortlaut alleine wird nicht klar, ob die umstrittenen Funktionszulagen in den Gesamtverdienst einzubeziehen sind oder nicht, da die genannte Bestimmung lediglich auf die gültigen Lohnsysteme verweist. Die Beklagte macht geltend, dass die Funktionszulagen 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. Demgegenüber stellen sich die Klägerin und die Kläger auf den Standpunkt, dass die Funktionszulagen im Rahmen des geltenden Lohnsystems festgelegt worden seien. Es stellt sich somit die Frage, ob sich aus den personalrechtlichen Erlassen bzw. aus der Gesetzessystematik eine Antwort auf diese Frage herleiten lässt. 5.2 An dieser Stelle rechtfertigt sich ein Blick auf die Entstehungsgeschichte der genannten Regelung des BLPK-Dekrets. Die Statuten der früheren Beamtenversicherungskasse vom 9. April 1979 enthielten in § 11 Abs. 1 und 2 folgende Regelung: "Als Gesamtverdienst gilt der AHV-beitragspflichtige Lohn für die Tätigkeit beim Arbeitgeber. [...] Vorbehalten bleibt Absatz 2. Als 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: "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 Regierungsvorlage 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. Ebenso wurde auf die kantonalen Lohnklassen verzichtet, da bei den angeschlossenen Arbeitgebern (Gemeinden, Bank, Alters- und Pflegeheime etc.) andere Lohnsysteme möglich sind. Ebenso soll der Arbeitgeber bei wechselnden Stundenverpflichtungen inskünftig den mittleren massgeblichen Gesamtverdienst festsetzen; von dieser Aufgabe kann der Regierungsrat entlastet werden. Diese Änderung ist im Hinblick auf die angeschlossenen Arbeitgeber von Bedeutung und erfolgt auch in Anlehnung an das BVG (BVV 2 Artikel 3)." Die entsprechende Neuformulierung wurde vom Landrat verabschiedet und auch anlässlich der am 20. Oktober 1994 erfolgten Neuformulierung der Statuten der BLPK 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. 5.3 Gemäss § 30 Abs. 1 des Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz) vom 25. September 1997 regelt das Dekret zum Personalgesetz (Personaldekret) die Gestaltung und Handhabung des Lohnsystems, insbesondere die Formen des Lohnes (lit. a), die Sozialleistungen (lit. b), das Ausmass einer Anpassung von Löhnen, Zulagen und Renten an die Kosten der Lebenshaltung (lit. c), die Lohnbestandteile, bei deren Festsetzung die Zahl der Dienstjahre zu berücksichtigen ist (lit. d), die Einführung allfälliger Leistungskomponenten (lit. e) und die die periodische Überprüfung des Lohnsystems (lit. f). Teil 2 des Personaldekrets vom 8. Juni 2000 trägt den Titel "Lohnwesen" und umfasst die §§ 9-56. In diesem Teil ist Ziff. 2.1 (§§ 9-17a) mit "Lohnsystem" betitelt. Die Zulagen sind in einer eigenen Ziffer (Ziff. 2.4 mit den §§ 23-30) geregelt. Die "Ausnahmen" sind unter Ziff. 2.5 mit den §§ 31-32a aufgeführt. Darunter fallen neben den Mitgliedern des Regierungsrates (§ 31) und vom Landrat gewählte Funktionsträgerinnen und –träger (§ 32a), auch die Präsidien des Kantonsgerichts sowie Kaderärzte der kantonalen Spitäler und psychiatrischen Dienste (§ 32). Unter Ziff. 2.6 des Personaldekrets wird schliesslich mit den §§ 33-41 die Vergütung von Inhaberinnen und Inhaber kantonalen Nebenämter geregelt. § 32 Abs. 2 bis 2 ter enthalten folgende Regelungen: "Den Chefärztinnen und Chefärzten der kantonalen Krankenanstalten werden 13 Monatslöhne gemäss Anhang II Ziffer 2 ausgerichtet: a. operierende Chefärztinnen/Chefärzte Ansätze B 1, b. nichtoperierende Chefärztinnen/Chefärzte Ansätze B 2, c. Institutsleiterinnen/Institutsleiter Ansätze B 3. Der Maximallohn wird in 5 einjährigen Stufen und einer vierjährigen Stufe erreicht. Den Leitenden Ärztinnen und Leitenden Ärzten der Kantonsspitäler und Kantonalen Psychiatrischen Dienste werden 13 Monatslöhne gemäss Anhang II Ziffer 2 ausgerichtet: a. operierende Leitende Ärztinnen/Leitende Ärzte 80% der Ansätze B 1, b. nichtoperierende Leitende Ärztinnen/Leitende Ärzte 80% der Ansätze B 2, c. Institutsleiterinnen/Institutsleiter 80% der Ansätze B 3, d. Leitende Ärztinnen/Leitende Ärzte ohne vergütungsberechtigte Nebentätigkeit 80% der Ansätze B 2. Der Maximallohn wird in 5 einjährigen Stufen und

einer vierjährigen Stufe erreicht. Den Chefärztinnen und Chefärzten sowie den Leitenden Ärztinnen und Leitenden Ärzten der Kantonsspitäler und Kantonalen Psychiatrischen Dienste mit vergütungsberechtigter Nebentätigkeit kann ein nichtindexierter Leistungsanteil ausgerichtet werden." Anhang II Ziffer 2 des Personaldekrets (2013/2014) bestimmt:

"Ausnahmen vom System der Lohnklassen in Fr. Gruppe A: Ansatz A 1: 25'501.85 Ansatz A 2: 24'374.75 Ansatz A 3: 23'811.10 [...] Gruppe B: Minimallohn Maximallohn Ansatz B 1: 14'372.10 17'612.30 Ansatz B 2: 22'578.95 26'065.10 Ansatz B 3: 25'314.65 28'882.75"

6.1 Die oben erwähnten Ausführungen des Regierungsrates in seiner Vorlage an den Landrat im Jahre 1988 zeigen zunächst auf, dass bewusst vom AHV-pflichtigen Lohn abgewichen werden sollte. Weiter erhellt aus dem klaren Wortlaut von § 22 BLPK-Dekret "[...] im Rahmen der jeweils gültigen Lohnsysteme [...]", der Überschrift im Anhang II des Personaldekrets "Ausnahmen vom System der Lohnklassen" sowie der Gesetzessystematik, dass das Personaldekret mehrere Lohnsysteme unterscheidet. So besteht neben dem System der Lohnklassen (§§ 9-30) und den Ausnahmen davon (§§ 31-32a) ein Lohnsystem für Inhaberinnen und Inhaber von kantonalen Nebenämtern (§§ 33-41). Diese drei unterschiedlichen Systeme bestehen nebeneinander und folgen eigenen Regeln. So gliedert sich das "System der Lohnklassen" in 28 Lohnklassen, 3 Anlauf- und 27 Erfahrungsstufen. Zudem sieht es funktions- und leistungsbezogene Zulagen sowie Sozialzulagen und Zulagen für unregelmässige Arbeitszeit vor. Demgegenüber bestimmt sich das Gehalt der unter den §§ 31-32a und §§ 33-41 aufgeführten Funktionsträger – anders als beim Lohnsystem der Lohnklassen – einzig nach den "Ausnahmen vom System der Lohnklassen", Gruppe A und B bzw. C und D im Anhang II des Personaldekrets.

Unbestritten ist, dass sich die Besoldung der Klägerin und der Kläger nach dem System gemäss § 32 Personaldekret "andere Sonderregelungen" bestimmt. Funktionsbezogene Zulagen sind in diesem System weder vorgesehen noch sehen die §§ 31-32a eine analoge Anwendung der §§ 23-30 vor. Logik und Systematik des Personaldekrets sprechen vielmehr dafür, dass sich die unter den §§ 23-30 aufgeführten Zulagen einzig auf das – vorliegend nicht anwendbare – Lohnsystem der Lohnklassen beziehen. Soweit sich die Klägerin und die Kläger auf § 23 Personaldekret und in diesem Zusammenhang auf den Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft vom 20. August 2015 [720 14 251] berufen und geltend machen, dass dauerhafte und regelmässige Lohnbestandteile mitversichert sein müssen, kann ihnen daher schon aus diesem Grund nicht beigespflichtet werden. Vielmehr ist festzustellen, dass das für Kaderärzte anwendbare Lohnsystem (§ 32 Personaldekret i.V.m. der Lohntabelle im Anhang II, Gruppe A und B) keine Zulagen kennt. Dass sich die Besoldung der Kaderärzte ausserhalb des Systems der Lohnklassen (Personaldekret §§ 9-30) nach eigenen Regeln bestimmt, zeigt sich auch darin, dass der Gesetzgebers im Zuge der Änderung des Spitalgesetzes vom 24. Juni 1976 für die Kaderärzte unter anderem auch für die Honorarabgeltungen eine eigene formalgesetzliche Regelung schaffen wollte (vgl. Protokoll der Landratssitzung Nr. 152 vom 29. November 2007), was ebenfalls für die getroffene Auslegung spricht. Folglich gehören die ausgerichteten Funktionszulagen nicht zum Gesamtverdienst im Sinne von § 22 BLPK-Dekret. 6.2 Diese Gesetzesauslegung, wonach sich der vorsorgerechtlich massgebliche Verdienst der Kaderärzte im hier zu beurteilenden Zeitraum allein nach § 32 Personaldekret i.V.m. der Lohntabelle im Anhang II, Gruppe A und B, bestimmen, wird auch durch die Formulierung der Verordnung über die Rechte und Pflichten der Chefärztinnen und Chefärzte und der Leistenden Ärztinnen und Leitenden Ärzte der Kantonsspitaler und der Kantonalen Psychiatrischen Dienste mit vergütungsberechtigter

Nebentätigkeit (Kaderarztverordnung) vom 18. Dezember 2007 bestätigt. Diese Verordnung gilt gemäss § 1 für Chefärztinnen und Chefärzte sowie Leitende Ärztinnen und Leitende Ärzte, die zusätzlich zu ihrem Lohn eine veränderliche Vergütung aus Honoraren und Erlösen sowie externen Gutachten und aus einem Leistungsanteil erzielen können. § 2 sieht folgendes vor: " Als massgeblicher Verdienst gemäss dem Dekret vom 22. April 2004 über die berufliche Vorsorge durch die Basellandschaftliche Pensionskasse gilt der den Chefärztinnen und Chefärzten und den Leitenden Ärztinnen und Leitenden Ärzten der Kantonsspitäler und der Kantonalen Psychiatrischen Dienste ausgerichtete Lohn gemäss § 32 Absätze 2 und 2 bis des Dekretes vom 8. Juni 2000 zum Personalgesetz (Personaldekret)." Die Kaderarztverordnung stützt sich auf das Spitalgesetz vom 24. Juni 1976, welches bis 31. Dezember 2011 in Kraft war, wobei die §§ 10a und 10b gemäss § 27 Abs. 1 Spitalgesetz (in der ab 1. Januar 2012 geltenden Fassung) bis Ende 2012 anwendbar blieben. Hernach beschloss der Verwaltungsrat der Beklagten über die privatärztliche Leistungserbringung und deren Vergütung, wobei er die Bestimmungen der Kaderarztverordnung in der Form eines Reglements gemäss § 22 Abs. 2 lit. c Spitalgesetz (in der ab 1. Januar 2012 geltenden Fassung) weiterführte (vgl. Protokolle des Verwaltungsrates der Beklagten vom 23. August 2012, 25. September 2013 und 30. April 2014 und 25. März 2015 bis 31. Dezember 2016; vgl. Antwortbeilage Nr. 9). Damit bestand im hier zu beurteilenden Zeitraum eine klare Regelung, wonach der massgebliche Verdienst gemäss dem BLPK-Dekret dem den Kaderärzten ausgerichtete Lohn gemäss § 32 Absätze 2 und 2 bis des Personaldekrets entspricht und darüber hinaus erzielte Vergütungen, etwa aus Nebentätigkeiten, vorsorgerechtlich keine versicherten Lohnbestandteile darstellen. Auch aus diesem Grund gehören die ausgerichteten Funktionszulagen nicht zum Gesamtverdienst im Sinne von § 22 BLPK-Dekret.

E. 7

Die vorgenommene Gesetzesauslegung führt damit zum Ergebnis, dass die hier zur Diskussion stehenden Funktionszulagen dem Lohnsystem der Kaderärzte nicht zugehörig und deshalb nicht zum versicherten Verdienst gemäss 22 Abs. 1 BLPK-Dekret hinzuzurechnen sind. Demzufolge sind die Klagen abzuweisen. 8.1 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. 8.2 Zu prüfen bleibt, ob der Beklagten und er Beigeladenen eine Parteientschädigung zu Lasten der Klägerin und der Kläger zuzusprechen ist. Im Bereich der beruflichen Vorsorge ist die Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen eine Partei im erstinstanzlichen Verfahren Anspruch auf Ersatz der Kosten für Prozessführung und Vertretung hat, im Bundesrecht nicht geregelt (vgl. Art. 73 BVG), weshalb die Verlegung der Parteikosten grundsätzlich nach dem massgebenden kantonalen Prozessrecht (vgl. § 21 Abs. 1 VPO) zu erfolgen hat. Demnach hat in Verfahren in Sozialversicherungssachen die obsiegende Beschwerde führende oder klagende Person Anspruch auf Ersatz der Parteikosten. Die obsiegende Beklagte und die obsiegende Beigeladene sind zwar anwaltlich vertreten. § 21 Abs. 4 VPO schränkt den Anspruch auf eine Parteientschädigung in Verfahren in Sozialversicherungssachen jedoch ausdrücklich auf Beschwerde führende oder klagende versicherte Personen ein. Folglich haben die Beklagte und die Beigeladene keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung. Demgemäss wird erkannt: ://: 1. Die Klagen werden abgewiesen. 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben. 3. Die ausserordentlichen Kosten werden wettgeschlagen. Gegen diesen Entscheid haben A.____, C.____ und D.____ am 8. Dezember 2017 Beschwerde beim Bundesgericht (siehe nach Vorliegen des Urteils:

Verfahren-Nr.9C_891/2017) erhoben.

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