

Verwaltungsgericht des Kantons Bern
Sozialversicherungsrechtliche Abteilung

Urteil vom 21. März 2016

Verwaltungsrichter Loosli, Kammerpräsident
Verwaltungsrichter Kölliker, Verwaltungsrichter Ackermann
Gerichtsschreiber Jakob

A. _____
vertreten durch Rechtsanwalt B. _____
Klägerin

gegen

Kanton Bern
handelnd durch die Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion,
Münstergasse 2, 3011 Bern
Beklagter

Bernische Pensionskasse (BPK)
Direktion, Schläflistrasse 17, 3000 Bern 25
vertreten durch Rechtsanwalt C. _____
Beigeladene

betreffend Klage vom 26. Mai 2015



Sachverhalt:

A.

Die ... geborene A. _____ (Versicherte bzw. Klägerin) war seit 1. Januar 2000 Inhaberin einer vom Kanton Bern (Beklagter) entlöhnten Pfarrstelle mit einem Beschäftigungsgrad von 30 % in der evangelisch-reformierten Kirchgemeinde ... (nachfolgend: Kirchgemeinde; Akten des Beklagten [act. IIB], 41, 43-55), welche in der evangelisch-reformierten Gesamtkirchgemeinde ... (nachfolgend: Gesamtkirchgemeinde) organisiert ist. Am 31. Mai 2011 orientierte der Beauftragte für kirchliche Angelegenheiten (BKA) die Gesamtkirchgemeinde, dass sich deren Pfarrstellenanspruch per 1. Januar 2014 um 50 % reduziere (act. IIB 20 f.), worauf die Versicherte und der Kirchgemeinderat am 24. Januar 2013 ein Dokument betreffend «Änderung Beschäftigungsgrad» per 1. Januar 2014 von 30 % auf 20 % unterzeichneten (act. IIB 19, 27). Mit öffentlich-rechtlichem Arbeitsvertrag vom 28. Februar 2013 (act. IIB 23-25) wurde daraufhin eine Anstellung in der bisherigen Funktion mit Eintrittsdatum per 1. Januar 2014 und entsprechend reduziertem Arbeitspensum vereinbart.

Nachdem der BKA auf Ersuchen der Versicherten (act. IIB 17) am 14. August 2013 zunächst bestätigt hatte, dass die Reduktion des Beschäftigungsgrades im Zusammenhang mit der Kürzung des Pfarrstellenanspruchs stehe und damit nicht als von ihr verschuldet gelte (act. IIB 16), verwies dessen Stellvertreterin sie am 28. Mai 2014 (act. IIB 8) an die hierfür zuständige Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion (JGK).

Mit Verfügung bzw. Parteierklärung vom 22. April 2015 (Akten des Beklagten [act. IIA], 19-22; act. IIB 1-4) stellte die JGK fest, dass es sich bei der Reduktion des Beschäftigungsgrades im Umfang von 10 % um eine verschuldete Entlassung handle, da der Versicherten eine zumutbare Stelle angeboten worden sei.

B.

Mit Eingabe vom 26. Mai 2015 erhob die Versicherte gegen die Verfügung vom 22. April 2015 Verwaltungsgerichtsbeschwerde bei der Verwaltungsrechtlichen Abteilung des Verwaltungsgerichts (Verfahren 100.2015.163). Mit separater Eingabe erhob sie, vertreten durch Rechtsanwalt B._____, gleichzeitig Klage bei der Sozialversicherungsrechtlichen Abteilung des Verwaltungsgerichts und stellte die folgenden Rechtsbegehren:

- «1. Es sei festzustellen, dass die Stellenreduktion der Klägerin unverschuldet ist und dass sie Anspruch auf eine Sonderrente gemäss Art. 33 PG hat.
2. Der Beklagte sei zu verurteilen, die Bernische Pensionskasse anzuweisen, der Klägerin im Rahmen der unverschuldeten Stellenreduktion von 10% eine Sonderrente sowie eine entsprechende Überbrückungsrente zu gewähren.

– Unter Kosten- und Entschädigungsfolge –»

Am 27. Mai 2015 wurde das Beschwerdeverfahren 100.2015.163 bis zum Vorliegen eines rechtskräftigen Urteils im vorliegenden Klageverfahren sistiert.

In seiner Klageantwort vom 9. Juli 2015 schloss der Beklagte auf kostenfällige Abweisung der Klage.

Mit prozessleitender Verfügung vom 15. Juli 2015 edierte der Instruktionsrichter die Akten der Gesamtkirchgemeinde sowie der Kirchgemeinde und ersuchte beide zur Frage Stellung zu nehmen, wie die Reduktion des Pfarrstellenanspruchs um insgesamt 50 % umgesetzt worden sei und dies mit geeigneten Unterlagen zu dokumentieren. Insbesondere seien auch allfällige intern erfolgte Stellenmutationen auszuweisen.

Am 17. und 27. August 2015 gingen die Stellungnahmen der Kirchgemeinde bzw. der Gesamtkirchgemeinde samt Akten ein (Akten der Kirchgemeinde [act. III], 1-15; Akten der Gesamtkirchgemeinde [act. III], 1-11).

Während der Beklagte am 12. Oktober 2015 auf eine Stellungnahme zu den entsprechenden Eingaben verzichtete, reichte die Klägerin am 28. Oktober 2015 Schlussbemerkungen ein.

Die mit prozessleitender Verfügung vom 30. November 2015 zum Verfahren beigefugte Bernische Pensionskasse (BPK; Beigefugte) beantragte,

vertreten durch Rechtsanwalt C. _____, mit Eingabe vom 21. Januar 2016 die Abweisung der Klage.

Der Beklagte verzichtete am 15. Februar 2016 auf Bemerkungen zur Eingabe der Beigeladenen, wohingegen die Klägerin am 19. Februar 2016 Schlussbemerkungen einreichte.

Am 17. März 2016 fand eine nichtöffentliche Urteilsberatung gemäss Art. 56 Abs. 5 bzw. 6 des kantonalen Gesetzes vom 11. Juni 2009 über die Organisation der Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft (GSOG; BSG 161.1) i.V.m. Art. 37 Abs. 1 lit. b des kantonalen Gesetzes vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG; BSG 155.21) statt.

Erwägungen:

1.

1.1 Der Gehalt der formellen Verfügung vom 22. April 2015 (act. IIB 1-4) beschlägt einzig die Verschuldensfeststellung in Bezug auf eine allfällige (subsidiäre) personalrechtliche Abgangsentschädigung gemäss Art. 32 des kantonalen Personalgesetzes vom 16. September 2004 (PG; BSG 153.01), während sie hinsichtlich eines Anspruchs auf eine berufsvorsorgerechtliche Sonderrente im Sinne von Art. 33 PG eine blosser Parteierklärung darstellt (vgl. BVR 2008 S. 241; Urteil des Verwaltungsgerichts vom 8. Juni 2007, BV/67193, E. 1.4). Auf diesen Umstand sowie die damit zusammenhängende Gabelung des Rechtsweges wurde in der besagten Verfügung denn auch zutreffend hingewiesen.

Das mit Klage vom 26. Mai 2015 gestellte Feststellungsbegehren (Klage S. 2 Ziff. I Ziff. 1) zielt auf eine Sonderrente gemäss Art. 33 PG ab. Art. 73 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG; SR 831.40) schreibt den Rechtsweg vor, auf dem die im Zusammenhang mit einer Sonderrente stehende vorsorgerechtliche Verschuldensfeststellung gemäss Art. 35 Abs. 1

PG rechtsmittelmässiger Überprüfung zugeführt werden kann. Demnach ist hierfür die Sozialversicherungsrechtliche Abteilung des Verwaltungsgerichts sachlich und funktionell zuständig (Art. 73 Abs. 1 BVG i.V.m. Art. 87 lit. c VRPG und Art. 54 Abs. 1 lit. a GSOG). Die örtliche Zuständigkeit (vgl. Art. 73 Abs. 3 BVG; SVR 2006 BVG Nr. 17 S. 62 E. 2.3) ist ebenfalls gegeben, die Klage ist formgerecht eingelangt (Art. 32 VRPG) und der Rechtsvertreter der Klägerin gehörig bevollmächtigt (Art. 15 Abs. 1 VRPG; act. IIB 12).

1.2 Die Beigeladene impliziert, dass der Klägerin das als Prozessvoraussetzung allemal erforderliche (vgl. MERKLI/AESCHLIMANN/HERZOG, Kommentar zum bernischen VRPG, 1997, Art. 90 N. 2; HANS-ULRICH STAUFFER, Die berufliche Vorsorge, 3. Aufl. 2013, S. 273) schutzwürdige Interesse an der Feststellung der unverschuldeten Stellenreduktion (Klage S. 2 Ziff. I Ziff. 1) abgeht, weil der Erwerbsausfall weit unter dem erforderlichen «IV-Grad» von 40 % liege und somit ohnehin keine Rente ausgeschüttet werden könnte (Eingabe vom 21. Januar 2016, S. 3 Ziff. III Ziff. 1). Tatsächlich kann in Fällen, in denen von vornherein ohne weiteres feststeht, dass es an einer Anspruchsvoraussetzung für eine Sonderrente im Sinne von Art. 33 PG fehlt, die leistungsansprechende Partei kein Interesse an einer Feststellung der unverschuldeten (teilweisen) Auflösung des Arbeitsverhältnisses haben. Ist beispielsweise aktenkundig und unbestritten, dass die versicherte Person zum Zeitpunkt der Auflösung das 56. Lebensjahr nicht vollendet hat oder nicht mindestens 16 Beitragsjahre bei der Vorsorgeeinrichtung aufweist, erübrigt sich im berufsvorsorgerechtlichen Kontext die Erörterung der Verschuldensfrage. Dies zumal der rechtsanwendenden Behörde bezüglich solcher klar bestimmter Anspruchsvoraussetzungen auch kein Beurteilungsspielraum zukommt und sich diese regelmässig ohne eingehende Sachverhaltserhebungen erstellen lassen. So konnte im VGE BV/67193 – im Zusammenhang mit der Auslegung eines unklaren Rechtsbegehrens – allein aus dem Lebensalter der Klägerin geschlossen werden, dass sie um eine Abgangsentschädigung nach Art. 32 PG ersuchte, da eine Sonderrente nach Art. 33 PG ausser Betracht fiel. Eine solche Konstellation liegt hier jedoch nicht vor: Art. 33 Abs. 1 PG bestimmt, dass bei gegebenen Voraussetzungen Anspruch auf Ausrichtung einer Sonderrente in der Höhe der Invalidenrente besteht. Unter intertem-

poralrechtlichen Gesichtspunkten ist dabei das am 1. Januar 1994 in Kraft getretene Reglement Nr. 1 der Beigeladenen in der per 10. Januar 2011 letztmals revidierten Fassung (nachfolgend: BPK-Reglement; act. II 2) massgebend (vgl. SVR 2007 BVG Nr. 23 S. 79 E. 4.1). Art. 51 Abs. 1 BPK-Reglement wiederholt die gesetzlichen Anspruchsvoraussetzungen und verweist für die «Höhe der Invalidenrente» auf Art. 38 des Reglements. Diese Bestimmung wiederum regelt in Abs. 1 die betragsmässige Höhe einer vollen Invalidenrente und hält in Abs. 2 unter Wiedergabe des Rentenrasters der Invalidenversicherung unter anderem fest, dass bei einem Invaliditätsgrad von mindestens 40 % Anspruch auf eine Viertelsrente besteht. Die Verweisung kann sich auf beide Absätze von Art. 38 BPK-Reglement beziehen und damit in Ergänzung zu Art. 33 Abs. 1 PG im Sinne einer zusätzlichen Anspruchshürde einen Mindestinvaliditätsgrad von 40 % stipulieren. Gegen eine solche Rentenschwelle spricht indessen der Umstand, dass sich die analoge Verweisung sowohl im BPK-Reglement in der ursprünglich am 27. September 1993 beschlossenen Fassung (greifbar bei der Beigeladenen) als auch im per 1. Januar 2015 in Kraft getretenen Vorsorgereglement (abrufbar unter <www.bpk.ch>, Rubriken: Publikationen/Gesetze & Reglemente) einzig und allein auf die betragsmässige Rentenbemessung bezieht. Hinzu kommt, dass die Beigeladene in ihrem Internetauftritt (<www.bpk.ch>, Rubriken: Versicherungen/Versicherte/Sonderleistungen) selbst unmissverständlich angibt, die Sonderrente entspreche einer vollen Invalidenrente und bei Teil-Sonderrenten entspreche die Höhe der Rente dem Verhältnis des wegfallenden Beschäftigungsgrades (vgl. auch die Eingabe der Klägerin vom 19. Februar 2016, S. 2 Ziff. 3 Lemma 2). Wie es sich damit verhält, kann hier letztlich aber offen bleiben und wäre – ebenso wie die Frage, ob die Mindestbeitragszeit ohne Unterbruch erfüllt sein muss (Akten der Klägerin [act. I] 3; Klage S. 2 f. Ziff. II Ziff. 1) – in einem allfälligen nachgelagerten Klageverfahren gegen die Beigeladene zu klären. Es steht zumindest nicht ohne weiteres fest, dass beim hier geltend gemachten unverschuldeten Stellenverlust von (absolut) 10 % ein Sonderrentenanspruch von vornherein ausgeschlossen wäre. Das schutzwürdige Feststellungsinteresse ist demgemäss zu bejahen und auf die Klage diesbezüglich einzutreten.

Soweit die Klägerin um Feststellung des Anspruchs auf eine Sonderrente ersucht (Klage S. 2 Ziff. 1 Ziff. 1) bzw. beantragt, der Beklagte sei zu verurteilen, die Beigeladene anzuweisen, ihr eine Sonderrente sowie eine Überbrückungsrente zu gewähren (Klage S. 2 Ziff. 1 Ziff. 2), ist darauf hingegen nicht einzutreten. Denn die Verschuldensfeststellung ist nach dem Willen des Gesetzgebers in einem separaten Verfahren gegen den Kanton zu beantworten und kann nicht inzident in einer (Leistungs-)Klage gegen die Beigeladene beurteilt werden (vgl. BVR 2008 S. 245 E. 1.4.1). Wenn die Klägerin mit ihrem Vorgehen auch im vorliegenden Verfahren zugleich die Beurteilung des Anspruchs auf eine Sonder- bzw. Überbrückungsrente hätte anstreben wollen, ginge dem allein ins Recht gefassten Beklagten hierfür die Passivlegitimation (als materiell-rechtlicher Aspekt; vgl. BGE 141 V 657 E. 3.4.2 S. 661, 137 V 373 E. 3.3.2 S. 380) ab und müsste die Klage insoweit abgewiesen werden.

1.3 Die Abteilungen urteilen gewöhnlich in einer Kammer bestehend aus drei Richterinnen oder Richtern (Art. 56 Abs. 1 GSOG).

2.

2.1 Bei der Beigeladenen 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 (Art. 33 Abs. 1 PG). Wer zu einer Sonderrente berechtigt ist, hat gegenüber der Vorsorgeeinrichtung zudem Anspruch auf eine Überbrückungsrente (Art. 33 Abs. 3 PG).

Kündigt die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis, wird festgestellt, ob die Entlassung im Sinn der Anspruchsvoraussetzungen für besondere vorsorgerechtliche Leistungen unverschuldet ist oder nicht. Diese Feststellung ist für die Vorsorgeeinrichtung unter Vorbehalt des Entscheides der BVG-Rechtspflegeinstanzen verbindlich (vgl. Art. 35 Abs. 1 PG).

2.2 Die Anstellungsbehörde verfügt die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, wenn eine Stelle aufgehoben wird und die oder der Angestellte nicht versetzt werden kann (vgl. Art. 30 Abs. 1 PG). Sie strebt an, den betroffenen Personen eine zumutbare Stelle anzubieten (Art. 30 Abs. 2 PG). Bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Art. 30 PG gelten Personen als unverschuldet entlassen, wenn ihnen keine andere zumutbare Stelle im Sinn von Art. 31 PG angeboten worden ist (Art. 34 PG).

3.

3.1 Die Klägerin wurde von der Kirchgemeindeversammlung vom 12. Dezember 1999 als Inhaberin einer vom Kanton besoldeten Pfarrstelle mit einem Beschäftigungsgrad von 30 % gewählt (act. IIB 41) und unterstand hinsichtlich ihrer Rechte, Pflichten und Verantwortlichkeit grundsätzlich den Bestimmungen der Personalgesetzgebung (vgl. Art. 30 Abs. 1 und Art. 31 Abs. 1 des kantonalen Gesetzes vom 6. Mai 1945 über die bernischen Landeskirchen [Kirchengesetz, KG; BSG 41.11] in der damaligen Fassung [BAG 96-26]). Das frühere kantonale Gesetz vom 5. November 1992 über das öffentliche Dienstrecht (Personalgesetz, aPG; GS 1993 S. 64 ff.) wurde mit dem Inkrafttreten des totalrevidierten PG per 1. Juli 2005 aufgehoben, wobei laufende Amtsperioden nicht unterbrochen und unbefristete Arbeitsverhältnisse nach neuem Recht weitergeführt wurden (Art. 111 Abs. 1 f. PG).

3.2 Mit der per 1. Januar 2012 in Kraft getretenen Teilrevision des KG (BAG 11-95) wurde unter anderem die Wahl der Pfarrerrinnen und Pfarrer auf Amtsdauer durch ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis abgelöst (Tagblatt des Grossen Rates 2011, Beilage 12, S. 3). Für Inhaberinnen und Inhaber von Pfarrstellen, welche bis zum 31. Dezember 2013 gewählt waren, hatte der Kirchgemeinderat bis zum 30. Juni 2013 über die Weiterführung der Anstellung ab 1. Januar 2014 gemäss den Bestimmungen des KG zu entscheiden. Wollte er das Arbeitsverhältnis nicht weiterführen, hatte der Kirchgemeinderat für die Kündigung gemäss den Bestimmungen von Art. 34 und 34a KG vorzugehen (vgl. Übergangsbestimmung zur KG-Revision vom 5. April 2011).

3.3 Gestützt auf die bis 31. Dezember 2011 in Kraft gestandene kantonale Verordnung vom 7. Dezember 2005 über die Zuordnung der vom Kanton entlöhnten evangelisch-reformierten Pfarrstellen (EPZV; BAG 06-27, 09-119) reduzierte sich der Anspruch der Gesamtkirchgemeinde per 1. Januar 2014 um 50 Stellenprozent (act. IIB 20 f.), woraus für die hier betroffene Kirchgemeinde eine Kürzung des Pfarrstellenetats um 10 % resultierte (act. IIB 20 f.; act. IIIA 9/2 i.V.m. 9/4 Ziff. 1; Stellungnahme der Kirchgemeinde, S. 1 Ziff. 1).

Am 24. Januar 2013 unterzeichneten die Klägerin und der Kirchgemeinderat (vgl. Art. 20 Abs. 1 des Organisationsreglements vom 12. Oktober 2003 [act. III 11]) eine «Änderung des Beschäftigungsgrades» per 1. Januar 2014 von 30 % auf 20 % auf einem Formular des BKA (act. IIB 19, 27). Dieselben Parteien unterzeichneten am 28. Februar 2013 zudem einen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag mit einem Arbeitspensum von 20 % in der bisherigen Funktion mit Eintrittsdatum am 1. Januar 2014 (act. IIB 23-25), wobei im per dato gültigen Stellenbeschrieb für Pfarrerrinnen und Pfarrer (STEBE; act. IIB 28-36), welchem der Synodalrat am 25. April 2013 zustimmte, – wohl irrtümlich – ein unverändertes Pensum von 30 % figurierte (act. IIB 29 Ziff. 2.1). Weil nach der Übergangsbestimmung zur KG-Revision vom 5. April 2011 der Kirchgemeinderat über die Weiterführung der Anstellung ab 1. Januar 2014 gemäss den Bestimmungen dieses Gesetzes zu entscheiden hatte, mithin nach Art. 31 KG ein unbefristeter Vertrag nach Massgabe des PG abzuschliessen war, wurde – im Sinne der Ausführungen in der Klageantwort (S. 2 Ziff. III Art. 7) – ein neues Arbeitsverhältnis auf Basis des reduzierten Beschäftigungsgrades begründet. Ob damit bezüglich des weggefallenen Pensums von 10 % eine (Teil- bzw. Änderungs-)Kündigung entgegen den Vorgaben bei einer vollständigen Stellenaufhebung (vgl. Art. 30 Abs. 1 KG i.V.m. Art. 30 Abs. 1 PG) bzw. dem Nichtweiterführen der Anstellung (vgl. Übergangsbestimmung zur KG-Revision vom 5. April 2011 i.V.m. Art. 34 und 34a KG) obsolet war (act. III 5; Klageantwort S. 2 Ziff. III Art. 7; Stellungnahme vom 12. August 2015, S. 2 Ziff. 5), ist hinsichtlich der vorliegend interessierenden Verschuldensfrage insofern nicht massgebend, als die Klägerin wohl initial auf eine fehlende Kündigung hingewiesen hatte (act. III 10/1; Stellungnahme vom 12. August 2015, S. 2 Ziff. 5), trotz anwaltlicher Vertretung (act. IIB 12) in

der Folge aber weder eine entsprechende Verfügung verlangte noch einen solchen formellen Fehler klageweise rügt. Es ist demnach erstellt, dass sie die Reduktion des Beschäftigungsgrades in der erfolgten Form akzeptierte.

3.4 Als Zwischenergebnis steht nach dem Gesagten fest, dass das seit 1. Januar 2000 bestehende Dienstverhältnis mit einem Beschäftigungsgrad von 30 % per 31. Dezember 2013 aufgelöst und ein neues in gleicher Funktion und im Umfang eines Arbeitspensums von 20 % begründet wurde, was denn auch der neuen rechtlichen Grundlage der Pfarrstellen – keine Wahl mehr, sondern öffentlich-rechtlicher Vertrag – entspricht. Zwar verhält es sich faktisch nicht anders, als wenn die bisherige Stelle nicht aufgehoben, sondern lediglich der Beschäftigungsgrad um 10 % reduziert worden wäre. Eine solche Pensenreduktion könnte jedoch mit einer Teilauflösung verglichen werden (vgl. Urteil des Verwaltungsgerichts vom 6. Juni 2006, 22559, E. 4.1 und E. 4.2.2), was auch den bereits im Zusammenhang mit der Teilrevision des aPG vom 19. November 1998 (BAG 99-35) angestellten Überlegungen entspricht (vgl. Tagblatt des Grossen Rates 1998, Beilage 21, S. 5).

Weiter ist aktenkundig und zwischen den Parteien unbestritten, dass diese Auflösung aus wirtschaftlichen bzw. betriebsorganisatorischen Gründen im Rahmen der Pfarrstellenreduktion in der Gesamtkirchgemeinde um insgesamt 50 Stellenprozente erfolgte, weshalb begrifflich von einer Stellenaufhebung auszugehen ist (vgl. URS STEIMEN, Kündigungen aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen bzw. wegen Stellenaufhebung durch öffentliche Arbeitgeber, in ZBI 2004 S. 655). Damit ist der Tatbestand der Kündigung infolge Aufhebung der Stelle im Sinne von Art. 30 PG erfüllt. Zu prüfen bleibt die vorsorgerechtliche Verschuldensfrage, mithin ob der Klägerin eine andere zumutbare Stelle im Sinne von Art. 31 PG angeboten wurde (vgl. E. 2.1 f. hievor).

4.

4.1 Soll gemäss Art. 31 Abs. 1 lit. c PG bei einer vollständigen Stellenaufhebung unter Umständen eine andere Stelle mit einem reduzierten Beschäftigungsgrad zumutbar sein, muss dies umso mehr für Fälle wie den

vorliegenden gelten, in denen die Weiterführung der bisherigen Beschäftigung mit entsprechend tieferem Pensum ermöglicht wurde. In der Tätigkeit ab 1. Januar 2014 kann hier indes keine «andere zumutbare Stelle» im Sinne von Art. 34 PG erblickt werden, da die Reduktion des Beschäftigungsgrades relativ zum bisherigen Pensum klar über der Schwelle von 25 % gemäss Art. 31 Abs. 1 lit. c PG liegt. Entscheidend ist somit, ob der Klägerin eine ihr zumutbare *weitere* Stelle angeboten wurde.

4.2 Aus dem Wortlaut von Art. 34 PG (vgl. E. 2.2 hievor) ergibt sich, dass das Stellenangebot – entgegen der Argumentation des Beklagten (Klageantwort S. 6 Ziff. III Art. 12) – spätestens bis zum Zeitpunkt der Entlassung unterbreitet worden sein muss («angeboten worden ist»). Aus den Vorträgen des Regierungsrates zu Art. 34 PG bzw. zu Art. 22a aPG ist zwar zu schliessen, dass das Angebot beim Aussprechen der Kündigung und auch noch danach unterbreitet werden kann (vgl. Tagblatt des Grossen Rates 2004, Beilage 20, S. 14; Tagblatt des Grossen Rates 1998, Beilage 21, S. 4). Damit ist aber höchstens die Phase während der Kündigungsfrist bis zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemeint, denn in der Ablehnung einer später angebotenen Stelle könnte sachlogisch kein Verschulden für die bereits erfolgte Auflösung des Arbeitsverhältnisses erblickt werden, worauf die Klägerin zutreffend hingewiesen hat (Klage S. 15 Ziff. III Art. 3 Ziff. 13). Dies ergibt sich im Übrigen implizit auch aus Art. 33 Abs. 1 PG, wonach für die weiteren kumulativen Voraussetzungen eines Sonderrentenanspruchs (Lebensalter und Beitragszeit) ebenfalls auf den Zeitpunkt der Auflösung abgestellt wird.

4.3 Die Klägerin macht geltend, sie habe den öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag vom 28. Februar 2013 (act. IIB 23-25) mit dem darin vorgesehenen tieferen Beschäftigungsgrad ab 1. Januar 2014 bloss unterzeichnet, weil ihr keine alternativen Arbeitsstellen angeboten worden seien (Klage S. 10 Ziff. III Art. 3 Ziff. 1 und S. 14 Ziff. III Art. 3 Ziff. 11).

4.3.1 In den Akten des Beklagten (act. II 1-3, act. IIA 1-27, act. IIB 1-58) finden sich betreffend die Zeit zwischen dem Schreiben des BKA zur Pfarrstellenreduktion vom 31. Mai 2011 (act. IIB 20 f.) und der im Januar 2013 vereinbarten Änderung des Beschäftigungsgrades (act. IIB 19, 27) keine Anhaltspunkte dafür, dass die Gesamtkirchgemeinde oder die Kirchge-

meinde der Klägerin ein Stellenangebot unterbreitet hätte. Für die Zeit danach liegen Teile eines elektronischen Briefverkehrs zwischen der Kirchgemeinde und dem BKA vom 6. Mai 2013 (act. IIB 18) sowie ein Schreiben des BKA vom 14. August 2013 (act. IIB 16) vor, darin sind aber keine Äusserungen zu einem Stellenangebot enthalten. Der Rechtsvertreter der Klägerin wies im Brief vom 17. Dezember 2013 (act. IIB 13 f.) auf das Fehlen von Stellenangeboten hin und bezog sich in einem weiteren Schreiben vom 5. Mai 2014 (act. IIB 9-11) auf eine Besprechung mit der Kirchgemeinde vom März 2014 zum Thema einer möglichen (Wieder-)Anstellung mit einem zusätzlichen Pensum. Die beigezogenen Akten der Kirchgemeinde (act. III 1-15) enthalten Auszüge aus den Sitzungen des Kirchgemeinderates ab Februar 2013 (act. III 9 f.), nicht aber solche betreffend die Zeit davor. Aus den ebenfalls edierten Akten der Gesamtkirchgemeinde (act. IIIA 1-11) ergibt sich im Wesentlichen die folgende Chronologie:

Am 18. Januar 2011 beschloss der Kleine Kirchenrat die Bildung einer Arbeitsgemeinschaft (act. IIIA 1), diese nahm am 23. März 2011 unter anderem Kenntnis davon, dass sich im Bereich «Heimseelsorge» die Stellenprozentage von bisher 40 % auf 60 % erhöhten (act. IIA 2/2 Ziff. 2). An der Sitzung der Arbeitsgemeinschaft vom 7. September 2011 sprachen sich die Vertreter der Kirchgemeinde ... tendenziell gegen einen Stellenabbau in ihrer Kirchgemeinde aus (act. IIA 5/2 f. Ziff. 3). Am 14. März 2012 verabschiedete die Arbeitsgruppe einen Vorschlag, aus dem für die betroffene Kirchgemeinde eine Pfarrstellenreduktion um 10 % resultierte (act. IIIA 6/2 f. Ziff. 5). Gestützt darauf beschloss der Kleine Kirchenrat am 14. Juni 2012, dem Grossen Kirchenrat die vorgeschlagene Pfarrstellenzuordnung zu beantragen (act. IIA 8/1 Ziff. 1 f.). Schliesslich erging am 25. Juni 2012 der Beschluss des Grossen Kirchenrates, der bezüglich der Kirchgemeinde ... zur besagten Pfarrstellenreduktion von 10 % führte (act. IIIA 9/4 Ziff. 1).

4.3.2 Aus dem vorstehend Dargelegten ergibt sich, dass sowohl die Gesamtkirchgemeinde als auch die Kirchgemeinde (über ihre Vertreter in der Arbeitsgruppe) spätestens im Juni 2012 über den Stellenabbau informiert waren. Offenbar ging die Gesamtkirchgemeinde zunächst davon aus, dass die Klägerin mit der Reduktion ihres Beschäftigungsgrades um 10 % einverstanden war (act. IIB 18) und deshalb kein Stellenangebot unterbreitet

werden müsse. Die Protokollauszüge des Kirchgemeinderates (act. III 10) zeigen indes auf, dass nach der Unterzeichnung des neuen Arbeitsvertrages (act. IIB 23-25) im April 2013 die weggefallenen 10 % thematisiert wurden, indem die Klägerin darauf hinwies, dass ihr bis dahin nicht gekündigt worden sei, worauf sie sich anwaltlich vertreten liess. Mit Schreiben vom 21. August 2013 (act. III 6/2; ein inhaltlich identisches Schriftstück, welches allerdings vom 14. November 2013 datiert und nicht unterzeichnet ist, finden sich in den Klagebeilagen [act. I 4]) gelangte die Klägerin direkt an den Kleinen Kirchenrat und brachte vor, einer Pfarrkollegin in einer anderen Kirchgemeinde seien aus der Heimseelsorge zusätzlich zehn Stellenprozente zugestanden worden, für die sie selbst auch geeignet gewesen wäre; laut dem BKA sei die Gesamtkirchgemeinde verpflichtet, ihr nach der kantonalen Stellenvermittlungsverordnung vom 20. April 2005 (StvV; BSG 153.011.2) Stellenangebote zu unterbreiten. Nach der Aktenlage wurde schliesslich erst im März 2014 eine Lösung für eine neue Arbeitsstelle bei der Sozialdiakonie in Betracht gezogen, wobei die Klägerin gewisse Bedingungen stellte (act. III 10), worauf ihr im Mai 2014 ein anderes Stellenangebot in der Sozialarbeit mit einem Beschäftigungsgrad von 10 %, befristet auf zwei Jahre bei gleichem Lohn, unterbreitet wurde (act. IIA 8; act. III 8), welches sie ablehnte (act. IIA 6).

4.4 Zusammenfassend steht in tatsächlicher Hinsicht fest, dass die bisherige Arbeitsstelle mit einem Beschäftigungsgrad von 30 % per 31. Dezember 2013 aufgehoben und die Klägerin mit einem um 10 % reduzierten Arbeitspensum im Rahmen eines neuen Arbeitsverhältnisses weiterbeschäftigt wurde. Obschon die Klägerin bzw. ihr Rechtsvertreter bereits vor der Entlassung interveniert hatte, wurde ihr bis zu diesem Zeitpunkt kein Stellenangebot unterbreitet, sondern erstmals im Mai 2014 eine konkrete weitere Arbeitsstelle angeboten. Demnach liegt der Tatbestand einer unverschuldeten Entlassung gemäss Art. 34 PG vor. Bei dieser Ausgangslage ist unerheblich, ob die Pfarrstellenreduktion sowie die Verschuldensfeststellung formell korrekt durch Mitwirkung der kirchlichen Oberbehörde erfolgte (Klage S. 13 Ziff. III Art. 3 Ziff. 7; Klageantwort S. 5 Ziff. III Art. 10; Schlussbemerkungen S. 3 Ziff. 14). Immerhin ist in diesem Zusammenhang festzustellen, dass der Synodalrat, der die oberste Vollzugs-, Aufsichts- und Verwaltungsbehörde der evangelisch-reformierten Landeskirche bildet (Art. 65

Abs. 1 KG), die relevanten Dokumente der Neuanstellung der Klägerin unterzeichnete (act. IIB 36). Ebenso offen bleiben kann, ob nach der StvV hätte vorgegangen werden müssen (Klage S. 17 f. Ziff. 4 ff.; Klageantwort S. 4 f. Ziff. III Art. 9). Zwar verwies der BKA bereits im Schreiben vom 31. Mai 2011 (act. IIB 20 f.) auf die StvV, soweit ersichtlich wurden seitens der kirchlichen Behörden aber keine entsprechenden Schritte eingeleitet. Selbst wenn eine Anmeldung nach Art. 8 Abs. 3 StvV erfolgt sein sollte, ist es offenkundig bis zum relevanten Zeitpunkt der Entlassung (vgl. E. 4.2 hier) jedenfalls zu keinem konkreten Stellenangebot gekommen. Insofern braucht die Frage hier nicht geprüft zu werden, ob die der Klägerin erst im Mai 2014 – mithin mehr als vier Monate nach ihrer Entlassung – angebotene Arbeitsstelle zumutbar gewesen wäre (act. IIA 21 E. 5.3; act. IIB 3 E. 5.3; Klageantwort S. 5 f. Ziff. III Art. 9 und 13). Die Klage ist folglich gutzuheissen, soweit darauf einzutreten ist.

5.

5.1 Verfahrenskosten sind in Anwendung von Art. 73 Abs. 2 BVG keine zu erheben.

5.2 Bei diesem Ausgang des Verfahrens steht der obsiegenden, anwaltlich vertretenen Klägerin ein Anspruch auf Parteientschädigung zu (Art. 109 Abs. 1 VRPG). Mit Kostennote vom 13. November 2015 macht Rechtsanwalt B._____ zusätzlich den vorprozessualen Aufwand geltend. Dass die Klägerin versucht hatte, eine einvernehmliche Einigung herbeizuführen (vgl. Eingabe vom 13. November 2015), ist zwar verdienstvoll, das Scheitern dieses Unterfangens führt aber nicht zur diesbezüglichen Entschädigungspflicht des Beklagten. Dies zumal bereits der rein prozessuale Aufwand mit Blick auf vergleichbare Fälle und unter Berücksichtigung des Synergieeffekts des parallelen Beschwerdeverfahrens (Aktenstudium, Telefonate) sowie unter Einbezug der weiteren Stellungnahme vom 19. Februar 2016 als eher hoch – aber gerade noch angemessen – erscheint. In Anwendung von Art. 41 Abs. 4 des Kantonalen Anwaltsgesetzes vom 28. März 2006 (KAG; BSG 168.11) i.V.m. Art. 13 der kantonalen Verordnung vom 17. Mai 2006 über die Bemessung des Parteikostenersatzes

(Parteikostenverordnung, PKV; BSG 168.811) und unter Ausklammerung der in der Kostennote separat ausgewiesenen vorprozessualen Positionen sind somit ein Honorar von Fr. 5'000.-- (20h x Fr. 250.--) sowie Auslagen von Fr. 223.40 und die Mehrwertsteuer von Fr. 417.90 (8 % auf Fr. 5'223.40) massgebend. Der Beklagte hat der Klägerin folglich eine Parteienschädigung in der Höhe von Fr. 5'641.30 (inkl. Auslagen und MWSt.) zu bezahlen.

Demnach entscheidet das Verwaltungsgericht:

1. In Gutheissung der Klage, soweit auf diese einzutreten ist, wird festgestellt, dass das seit 1. Januar 2000 bestehende Arbeitsverhältnis ohne Verschulden der Klägerin per 31. Dezember 2013 aufgelöst und durch ein neues mit einem um 10 % tieferen Beschäftigungsgrad ersetzt wurde.
2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
3. Der Beklagte hat der Klägerin die Parteikosten, gerichtlich bestimmt auf Fr. 5'641.30 (inkl. Auslagen und MWSt.), zu ersetzen.
4. Zu eröffnen (R):
 - Rechtsanwalt B. _____ z.H. der Klägerin
 - Kanton Bern, handelnd durch die JGK
 - Rechtsanwalt C. _____ z.H. der Beigeladenen
 - Bundesamt für Sozialversicherungen

zur Kenntnis:

- Bernische BVG- und Stiftungsaufsicht (BBSA), Belpstrasse 48, Postfach, 3000 Bern 14
- Verwaltungsgericht des Kantons Bern, Verwaltungsrechtliche Abteilung (ad 100.2015.163)

Der Kammerpräsident:

Der Gerichtsschreiber:

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann innert 30 Tagen seit Zustellung der schriftlichen Begründung beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten gemäss Art. 39 ff., 82 ff. und 90 ff. des Bundesgesetzes vom 17. Juni 2005 über das Bundesgericht (BGG; SR 173.110) geführt werden.