

BV 200 2024 294 und
BV 200 2024 299 (2)
ISD/GET/STA

Verwaltungsgericht des Kantons Bern
Sozialversicherungsrechtliche Abteilung

Urteil vom 23. Juni 2025

Verwaltungsrichter Isliker, Kammerpräsident
Verwaltungsrichterin Mauerhofer, Verwaltungsrichter Knapp
Gerichtsschreiber Germann

A. _____

Kläger

gegen

Bildungs- und Kulturdirektion des Kantons Bern
Sulgeneckstrasse 70, 3005 Bern

Beklagte 1

Einwohnergemeinde B. _____
vertreten durch Fürsprecher C. _____

Beklagte 2

Bernische Lehrerversicherungskasse
Unterdorfstrasse 5, 3072 Ostermundigen

Beigeladene

betreffend Klage vom 3. April 2024



Sachverhalt:

A.

Der ... geborene A. _____ (nachfolgend Versicherter bzw. Kläger) war vom 1. August 1995 bis 31. Januar 2021 als Lehrer an der Sekundarschule D. _____ angestellt. Auf den 1. Februar 2021 wechselte er an die Sekundarschule E. _____. Aufgrund der Beendigung der Anstellung meldete die Schulleitung der Sekundarschule D. _____ dem Amt für zentrale Dienste (AZD) der Bildungs- und Kulturdirektion des Kantons Bern (BKD) die Saldierung des individuellen Pensenbuchhaltungs- und Altersentlastungskontos (nachfolgend IPB-/AE-Konto). Am 26. Februar 2021 teilte das AZD, Abteilung Personaldienstleistungen, dem Versicherten mit, ihm werde zusammen mit dem nächsten Monatsgehalt der Saldo seines IPB-/AE-Kontos, ausmachend Fr. 66'784.60 (brutto), ausbezahlt (Klage S. 4 Ziff. 1; Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern 100 2022 253 vom 1. Dezember 2023 lit. A; Akten des Versicherten [act. I] 1 f.).

Auf Begehren des Versicherten hin erliess das AZD am 17. September 2021 eine Verfügung, wonach auf der Auszahlung des IPB/AE-Guthabens in der Höhe von Fr. 66'784.60 (brutto) zu Recht keine Vorsorgebeiträge entrichtet worden seien. Die dagegen erhobene Beschwerde wies die BKD ab, worauf der Versicherte Beschwerde beim Verwaltungsgericht des Kantons Bern erhob. Dieses hob mit Urteil 100 2022 253 vom 1. Dezember 2023 (act. I 1) das gesamte Verfahren vor dem AZD und dem BKD von Amtes wegen auf (Dispositiv Ziff. 1). In der Begründung hielt das Verwaltungsgericht fest, die Frage, ob der Kanton Bern (AZD) auf dem ausbezahlten IPB-Saldo zu Recht keine Vorsorgebeiträge abgezogen und entrichtet habe, betreffe die (paritätische) Beitrags- und Abrechnungspflicht nach Art. 66 des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG; SR 831.40) und damit die berufliche Vorsorge bzw. das Sozialversicherungsrecht (VGE 100 2022 253 E. 2.3), womit nicht eine personalrechtliche, sondern eine (rein) sozialversicherungsrechtliche Streitigkeit vorliege (VGE 100 2022 253 E. 2.4).

B.

Mit Eingabe vom 3. April 2024 erhob der Versicherte Klage gegen den Kanton Bern sowie die Einwohnergemeinde B. _____ beim Verwaltungsgericht des Kantons Bern. Er stellte die folgenden Rechtsbegehren:

1. Es seien auf dem saldierten individuellen Pensenbuchhaltungs- und Altersentlastungsguthaben (IPB-/AE-Guthaben) des Klägers von Fr. 66'784.60 die regulären Pensionskassenbeiträge abzuziehen sowie seitens der Beklagten die entsprechenden Beiträge zu entrichten.
2. Es seien keine Verfahrenskosten zu erheben.
3. Es sei dem Kläger eine angemessene Parteientschädigung zu entrichten.

Mit Klageantwort vom 10. Mai 2024 beantragte die BKD (nachfolgend Beklagte 1) die Abweisung der Klage.

Mit Klageantwort vom 13. Juni 2025 beantragte die Einwohnergemeinde B. _____ (nachfolgend Beklagte 2), vertreten durch Fürsprecher C. _____, unter Hinweis auf ihre fehlende Passivlegitimation die Abweisung der Klage.

Mit Replik vom 18. Juni 2024 bzw. Duplik vom 17. Juli 2024 hielten der Kläger respektive die Beklagte 1 an ihren Rechtsbegehren und Standpunkten fest, während die Beklagte 2 unter Hinweis auf ihre Eingabe vom 13. Juni 2024 auf eine Stellungnahme verzichtete (Eingabe vom 25. Juni 2024).

Mit prozessleitender Verfügung vom 18. Juli 2024 lud der Instruktionsrichter die Bernische Lehrerversicherungskasse (BLVK) zum Verfahren bei. Diese nahm mit Eingabe vom 12. September 2024 Stellung, wobei sie sich sinngemäss dem Abweisungsantrag der Beklagten 1 anschloss. Mit prozessleitender Verfügung vom 13. September 2024 stellte der Instruktionsrichter die Eingabe der BLVK den Parteien zur Kenntnis zu.

Mit Schreiben vom 18. September 2024 bzw. 1. Oktober 2024 verzichteten die Beklagte 1 respektive die Beklagte 2 auf die Einreichung von Schlussbemerkungen, während der Kläger mit Eingabe vom 9. Oktober 2024 Stellung nahm und an seinen Rechtsbegehren und Standpunkten festhielt. Die Eingaben wurden den Parteien zur Kenntnisnahme zugestellt.

Erwägungen:

1.

1.1 Die Sozialversicherungsrechtliche Abteilung des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern ist als einzige kantonale Instanz sachlich und funktionell zuständig zur Beurteilung der mit Klage vom 3. April 2024 geltend gemachten Ansprüche in Form von paritätischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen (Art. 73 Abs. 1 BVG i.V.m. Art. 87 lit. c des kantonalen Gesetzes vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege [VRPG; BSG 155.21] und Art. 40 des Gesetzes vom 18. Mai 2014 über die kantonalen Pensionskassen [PKG; BSG 153.41] sowie Art. 54 Abs. 1 lit. a des kantonalen Gesetzes vom 11. Juni 2009 über die Organisation der Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft [GSOG; BSG 161.1]; HANS-ULRICH STAUFFER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zur beruflichen Vorsorge, 4. Aufl. 2019, Art. 73 BVG S. 319). Der Kläger macht Leistungen auf der Basis des zwischen ihm und der Beklagten 2 in der Zeit vom 1. August 1995 bis 31. Januar 2021 bestandenen Arbeitsverhältnisses (Klage S. 4 Ziff. 1; act. I 2) geltend, womit das angerufene Gericht zur Behandlung der Klage auch örtlich zuständig ist. Schliesslich sind auch die übrigen Prozessvoraussetzungen erfüllt, insbesondere ist die Klage formgerecht eingelangt (Art. 32 VRPG). Auf die Klage ist somit einzutreten.

1.2 Streitig und zu prüfen ist, ob das im Rahmen der Saldierung des zwischen dem Kläger und der Beklagten 2 bestandenen IPB-/AE-Kontos an den Kläger ausgerichtete Guthaben von Fr. 66'784.60 der berufsvorsorgerechtlichen Beitragspflicht unterliegt.

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

1.4 Nach Art. 73 Abs. 2 BVG sehen die Kantone ein einfaches, rasches und in der Regel kostenloses Verfahren vor, wobei das Gericht den Sachverhalt von Amtes wegen festzustellen hat. Innerhalb des Streitgegenstandes ist das Berufsvorsorgegericht in Durchbrechung der Dispositionsmaxime an die Begehren der Parteien nicht gebunden (BGE 135 V 23 E. 3.1 S. 26).

2.

2.1 Die (von Amtes wegen zu prüfende) Frage, ob eine Partei als Klägerin aufzutreten berechtigt (Aktivlegitimation) und welche Partei einzuklagen ist (Passivlegitimation), bestimmt sich – auch im öffentlich-rechtlichen Klageverfahren – nach dem materiellen Recht. Grundsätzlich ist der Träger des fraglichen Rechts aktivlegitimiert, passivlegitimiert der materiell Verpflichtete, gegen den sich das eingeklagte Recht richtet. Aktiv- und Passivlegitimation sind folglich nicht Bedingungen im Sinne von Prozessvoraussetzungen, von denen die Zulässigkeit der Klage abhängen würde; sie gehören vielmehr zur materiellen Begründetheit des Klagebegehrens, weshalb ihr Fehlen zur Abweisung und nicht zur Zurückweisung der – bzw. zum Nichteintreten auf die – Klage führt (BGE 147 V 2 E. 3.2.1 S. 5; vgl. MICHEL DAUM, in: HERZOG/DAUM [Hrsg.], Kommentar zum Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege im Kanton Bern, 2. Aufl. 2020, Art. 12 N. 39).

2.2 Der Kläger ist Träger des hier streitigen Rechts (act. I 2), womit seine Aktivlegitimation gegeben ist. Dies ist denn auch unbestritten.

2.3 Die mit Klage vom 3. April 2024 beim angerufenen Gericht anhängig gemachte Streitigkeit betrifft die Beitrags- und Abrechnungspflicht von paritätischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen (Art. 66 Abs. 3 f. BVG) bzw. die unterlassene Abrechnung bestimmter Lohnbestandteile vor Eintritt des Leistungsfalls, womit sich die Klage gegen den (vormaligen) Arbeitgeber auf Bezahlung dieser Beiträge richtet (BGE 135 V 23 E. 3.2 S. 26; STAUFFER, a.a.O., S. 331). Mit Blick auf die Passivlegitimation ist zu klären, ob die ins Recht gefassten Beklagten 1 und 2 in Bezug auf die strittige Beitrags- und Abrechnungspflicht in der *Pflichtstellung* stehen (VOGEL/SPÜHLER, Grundriss des Zivilprozessrechts, 2006, S. 206 Ziff. 89 f.).

2.3.1 Anstellungsverhältnisse von Lehrkräften an öffentlichen Volksschulen werden in erster Linie durch das Gesetz vom 20. Januar 1993 über die Anstellung der Lehrkräfte (LAG; BSG 430.250) sowie die Verordnung vom 28. März 2007 über die Anstellung der Lehrkräfte (LAV; BSG 430.251.0) geregelt (Art. 2 Abs. 1 f. des Personalgesetzes vom 16. Sep-

tember 2004 [PG; BSG 153.01] i.V.m. Art. 1 Abs. 1 und Art. 2 Abs. 1 lit b LAG sowie Art. 1 Abs. 1 LAV). Demnach ist Anstellungsbehörde für Lehrkräfte der Volksschulen zwar die Schulkommission der Gemeinde (Art. 7 Abs. 2 LAG und Art. 5 Abs. 1 LAV). Indessen regelt der Kanton die Anstellungsbedingungen der Lehrkräfte (unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Gemeinden) abschliessend (Art. 2 Abs. 5 LAG; vgl. auch HANS-ULRICH ZÜRCHER, in: BÜRGI/BÜRGI-SCHNEIDER [Hrsg.], Handbuch öffentliches Personalrecht, 2017, S. 291 Ziff. 41). Die Beklagte 1, handelnd durch das AZD BKD (Art. 2 Abs. 1 lit. f der Verordnung vom 27. November 2002 über die Organisation und die Aufgaben der Bildungs- und Kulturdirektion [Organisationsverordnung BKD, OrV BKD; BSG 152.221.181]), ist denn auch alleinig verantwortlich für die Verarbeitung der Gehälter der kommunalen Lehrkräfte (Art. 15 Abs. 1 lit. b OrV BKD) sowie für die korrekte Einstufung und die Gehaltsauszahlung (vgl. <www.bkd.be.ch> Rubrik: Über uns/Organisation/Amt für zentrale Dienste). Nach der Rechtsprechung sind in der beruflichen Vorsorge die Begriffe "Arbeitnehmer", "Selbstständigerwerbender" und "Arbeitgeber" im Sinne des AHV-Rechts zu verstehen (Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; heute Bundesgericht {BGer}] B 9/03 vom 28. November 2003 E. 5.1). Daraus folgt, dass analog zum AHV-rechtlichen Prinzip der Beitragserhebung an der Quelle, wonach einzig der Arbeitgeber zur Entrichtung der paritätischen Beiträge verpflichtet ist (vgl. BGE 147 V 174 E. 6.1 S. 177; STAUFFER, a.a.O., S. 298), im vorliegenden Kontext ausschliesslich der lohnauszahlende Kanton bzw. die Beklagte 1 Lohn- bzw. Beitragsschuldnerin ist (Art. 66 Abs. 2 BVG; vgl. auch BRECHBÜHL/GECKELER HUNZIKER, in: SCHNEIDER/GEISER/GÄCHTER [Hrsg.], Kommentar zum BVG und FZG, 2. Aufl., 2019, Art. 66 BVG N. 31; VGE 100 2022 253 E. 2.6 [act. I 1]), was sowohl der Kläger (Klage S. 3 Ziff. 3; Replik S. 2 Ziff. 1) als auch die Beklagte 1 anerkennen (Klageantwort S. 1 Ziff. 2.1). Demnach ist sie gegenüber dem Kläger in Bezug auf das klageweise gestellte Rechtsbegehren in der (alleinigen) Pflichtstellung und damit passivlegitimiert.

2.3.2 Ist die Beklagte 1 dem soeben Dargelegten zufolge alleinige mögliche Beitragsschuldnerin (Art. 66 Abs. 2 BVG), entfällt eine Passivlegitimation der Beklagten 2 zum vornherein. Nur der Vollständigkeit halber ist deshalb darauf hinzuweisen, dass die Beklagte 2 wie auch die übrigen

Gemeinden an den Gehaltskosten für Lehrpersonen lediglich indirekt über den Lastenausgleich beteiligt ist (Art. 24 Abs. 1 LAG i.V.m. Art. 24 Abs. 1 f. des Gesetzes vom 27. November 2000 über den Finanz- und Lastenausgleich [FILAG; BSG 631.1]). Folglich steht die Beklagte 2 zum Kläger hinsichtlich der streitgegenständlichen BVG-Beiträge gerade nicht in einer (unmittelbaren) Pflichtstellung, womit die Passivlegitimation der Beklagten 2 auch insoweit zu verneinen und die Klage, soweit die Beklagte 2 betreffend, abzuweisen ist (vgl. E. 2.1 vorne).

3.

Es steht fest und ist unbestritten, dass der Kläger vom 1. August 1995 bis 31. Januar 2021 als Lehrperson des Kantons Bern an der Sekundarschule D._____ angestellt (Art. 1 Abs. 1 i.V.m. Art. 2 Abs. 1 lit. b LAG; Klage S. 4 Ziff. 1) und in dieser Eigenschaft bei der BLVK gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod im Rahmen der Bundesgesetzgebung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge versichert war (Art. 99 PG i.V.m. Art. 3 f. und Art. 5 Abs. 3 lit. a PKG). Weiter steht ausser Streit, dass der Saldo des IPB-/AE-Kontos des Klägers bei Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses Fr. 66'784.60 betrug (act. I 2). Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses wurde der Anspruch des Klägers auf Auszahlung des IPB-/AE-Guthabens fällig (Art. 43 Abs. 5 LAV); eine allfällige Beitragspflicht würde (in Anlehnung an Art. 66 Abs. 4 BVG [betreffend Obligatorium] bzw. Art. 331 Abs. 3 des Schweizerischen Obligationenrechts [OR; SR 220] betreffend Überobligatorium) ebenfalls erst in diesem Zeitpunkt bestehen. Daher ergibt sich und ist unter den Parteien unbestritten, dass die strittige Beitragspflicht gestützt auf die im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltenden gesetzlichen bzw. reglementarischen Bestimmungen, namentlich das Vorsorgereglement der BLVK (nachfolgend Reglement) in der ab 1. Januar 2021 geltenden Fassung (vgl. Art. 2 Abs. 1 f. Reglement [act. IIA 1]), zu beurteilen ist (Klage S. 5 Ziff. 3; Klageantwort der Beklagten 1 S. 2 Ziff. 2.5).

4.

4.1 Das Gehaltssystem der Lehrkräfte wird in Art. 12 LAG ff. geregelt. Nach Art. 13 Abs. 4 i.V.m. Art. 27 LAG bestimmt der Regierungsrat die Einzelheiten durch Verordnung. Gemäss Art. 41 Abs. 1 LAV wird das Gehalt entsprechend dem Beschäftigungsgrad ausgerichtet. Dieser wird durch die Anzahl Wochen- oder Jahreslektionen bestimmt (Art. 42 Abs. 1 LAV). Die Anhänge 3A und 3B legen für die verschiedenen Schultypen und -stufen die Anzahl Wochen- oder Jahreslektionen fest, die einem Beschäftigungsgrad von 100 % entsprechen (Art. 42 Abs. 2 LAV).

4.1.1 Die Schulleitung kann für die Lehrkräfte bewilligen, dass diese einen Beschäftigungsgrad haben, der vom entlöhnten Beschäftigungsgrad abweicht (Art. 43 Abs. 1 LAV). Bewilligte Abweichungen sind nach Möglichkeit im gleichen Semester im Rahmen der Erfüllung des Berufsauftrags oder durch Mehr- oder Minderlektionen zu kompensieren (Art. 43 Abs. 2 LAV). Bewilligte Abweichungen, welche nicht im gleichen Semester kompensiert werden können, sind in einer individuellen Pensenbuchhaltung (IPB) auszuweisen. Negative Saldi können auch ohne Zustimmung der Lehrkraft ins nächste Schuljahr übertragen werden (Art. 43 Abs. 3 LAV in der bis 31. Oktober 2021 in Kraft gestandenen und hier anwendbaren Fassung). Am Ende des Schuljahres darf ein Saldo von maximal minus 8 bis plus 50 Beschäftigungsgradprozent auf das nächste Schuljahr übertragen werden. Die Erziehungsdirektion (heute BKD) kann in besonderen Fällen eine grössere Abweichung bewilligen (Art. 43 Abs. 4 LAV in der bis 31. Oktober 2021 in Kraft gestandenen und hier anwendbaren Fassung). Bei Beendigung der Anstellung wird der aktuelle Saldo, maximal aber minus 8 bis plus 50 Beschäftigungsgradprozent, mit dem letzten Gehalt verrechnet. Diese Verrechnung erfolgt auf der Basis der aktuellen Gehaltseinstufung. Negative Saldi werden mit dem letzten Gehalt nicht verrechnet, wenn sie nicht durch die Lehrkräfte verursacht worden sind (Art. 43 Abs. 5 LAV).

4.1.2 Ferner erhalten Lehrkräfte nach zurückgelegtem 50., 54. und 58. Altersjahr auf Beginn des nächsten Semesters eine Altersentlastung (AE). Diese beträgt je 4 % des individuellen Beschäftigungsgrads (Art. 48 Abs. 1 LAV). Die Anstellungsbehörde kann Schulleitungen und die Schulleitung kann Lehrkräften auf Gesuch hin die Äufnung der Altersentlastung bewilli-

gen, wenn die betrieblichen Verhältnisse dies erlauben (Art. 48 Abs. 2 LAV). Die bewilligten Abweichungen gemäss Art. 43 Abs. 1 LAV und das durch die Altersentlastung geäufterte Guthaben dürfen zusammen 50 Beschäftigungsgradprozente nicht überschreiten (Art. 48 Abs. 3 LAV).

4.1.3 Für das in der IPB gesammelte Guthaben und die geäufterte Altersentlastung (AE) ist für jede Teilanstellung ein separates Konto zu führen. Zur Ermittlung des gesamten Saldos sind die einzelnen Teilanstellungen zu addieren (Art. 18 Abs. 1 der Direktionsverordnung vom 15. Juni 2007 über die Anstellung der Lehrkräfte [LADV; BSG 430.251.1]). Die Konti werden jährlich abgerechnet und durch die Schulleitung und die Lehrkraft visitiert (Art. 18 Abs. 2 LADV).

4.2

4.2.1 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf angemessene Versicherung gegen die Risiken Alter, Tod und Invalidität (Art. 99 Abs. 1 PG). Der Kanton führt eine oder mehrere Vorsorgeeinrichtungen. Diese Aufgabe kann Dritten übertragen werden (Art. 99 Abs. 2 PG). Das PKG regelt die Organisation der Bernischen Pensionskasse (BPK) und der BLVK und legt ihre Aufgaben und Zuständigkeiten fest (Art. 1). Sie erfüllen ihre Aufgaben im Rahmen der Bundesgesetzgebung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (Art. 3 Abs. 2 PKG). Die Arbeitgeber und die Versicherten leisten Beiträge nach Art. 14 Abs. 1 lit. a-c PKG.

4.2.2

4.2.2.1 Laut Art. 16 PKG und Art. 9 Abs. 7 i.V.m. Anhang 2 Reglement (act. IIA 1) richtet sich die Höhe der Beiträge in Prozenten nach dem versicherten Lohn. Dieser entspricht gemäss Art. 15 Abs. 1 PKG dem massgebenden Jahreslohn vermindert um den Koordinationsbetrag (vgl. auch Art. 8 Abs. 6 Reglement). Nach Art. 8 Abs. 1 Satz 1 Reglement entspricht der Jahreslohn dem Jahresgehalt einschliesslich des 13. Monatsgehalts. Im Übrigen bestimmt sich mit Blick auf den in Anlehnung an das BVG-Minimum ("Eintrittsschwelle") verwendeten AHV-Lohnbegriff (vgl. Art. 3 Abs. 1 Reglement) der versicherte Lohn grundsätzlich nach dem Bundesgesetz vom 20. Dezember 1946 über die Alters- und Hinterlassenenversi-

cherung (AHVG; SR 831.10), wonach jedes Entgelt für in unselbständiger Stellung auf bestimmte oder unbestimmte Zeit geleistete Arbeit als massgebender Lohn gilt (Art. 5 Abs. 2 AHVG; vgl. STAUFFER, a.a.O., S. 14) und somit auch Bestandteile enthalten kann, die nur gelegentlich anfallen.

4.2.2.2 Nach Art. 7 Abs. 2 BVG i.V.m. Art. 3 der Verordnung vom 18. April 1984 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVV 2; SR 831.441.1) haben die Vorsorgeeinrichtungen im Rahmen der obligatorischen beruflichen Vorsorge die Möglichkeit, bei der Definition des obligatorisch versicherten Lohnes in bestimmten Fällen von der AHV abzuweichen, indem sie u.a. Lohnbestandteile weglassen, die nur gelegentlich anfallen (Art. 3 Abs. 1 lit. a BVV 2). Um solche gelegentlich anfallenden Lohnbestandteile vom versicherten Lohn auszunehmen, braucht es eine konkrete Reglementsbestimmung (Urteil des EVG B 118/03 vom 3. Juni 2004 E. 6.1). Damit von gelegentlich anfallenden Lohnbestandteilen gesprochen werden kann, ist ausschlaggebend, dass die Regelmässigkeit der Zahlung nicht von Anfang an feststeht. Mit dem Begriff "gelegentlich" wird nicht ausgeschlossen, dass die betreffende Zulage immer wieder gewährt wird, solange sie nicht durchgehend auszurichten ist. Es muss somit eine gewisse Zufälligkeit vorhanden sein (MARIO BERTSCHI, Der Jahreslohn in der beruflichen Vorsorge, in: Sozialversicherungsrechtstagung 2017, S. 154). Schliesslich müssen die vom Beitragsrecht ausgenommenen Lohnbestandteile klar definiert sein (Urteil des EVG B 58/00 vom 30. April 2002 E. 2c).

4.2.2.3 Die Vorsorgeeinrichtungen sind im Rahmen des BVG in der Gestaltung ihrer Leistungen, in deren Finanzierung und in ihrer Organisation frei (Art. 49 Abs. 1 BVG). Gewährt eine Vorsorgeeinrichtung mehr als die Mindestleistungen, so gelten für die weiter gehende Vorsorge nur die Vorschriften gemäss Art. 49 Abs. 2 BVG. Daher steht es den Vorsorgeeinrichtungen im überobligatorischen Bereich der beruflichen Vorsorge aufgrund des Fehlens von Art. 7 BVG in der Liste von Art. 49 Abs 2 BVG frei, den massgebenden Lohn reglementarisch zu definieren.

Nach Art. 15 Abs. 2 PKG regeln die BPK und die BLVK, welche Lohnbestandteile massgebend sind. Ist – wie vorliegend (vgl. E. 4.2.2.1 vorne) – grundsätzlich der AHV-Lohnbegriff massgeblich, muss sich eine entspre-

chende Abweichung jedoch genügend klar aus dem Reglement ergeben (BGE 140 V 145 E. 3.2 S. 149; SZS 2020 S. 392). Mithin darf sich eine entsprechende Ausnahmebestimmung im Reglement nicht darauf beschränken, die abstrakt gehaltene Norm des Art. 3 Abs. 1 lit. a BVV 2 zu wiederholen (Urteil des BGer B 120/06 vom 10. März 2008 E. 2.1.3). Ob das Reglement jedoch eine positive Aufzählung oder eine Negativliste enthält, ist nicht entscheidend (Urteil des EVG B 115/05 vom 10. April 2006 E. 4.3 f.). Dies bedeutet, dass die Vorsorgeeinrichtungen auch über die in Art. 3 BVV 2 für die obligatorische berufliche Vorsorge bezeichneten Ausnahmetatbestände hinausgehen und nur den Grundlohn versichern können (SZS 2020 S. 392). Der Spielraum überobligatorischer Vorsorgeeinrichtungen besteht damit im Wesentlichen darin, frei entscheiden zu können, welche Lohnbestandteile versichert sind und welche nicht (RAPHAEL ZELLWEGER, Der versicherte Lohn in der beruflichen Vorsorge, in: Jusletter 12. August 2019), dies jedoch stets im Rahmen der Grundsätze der Gleichbehandlung, und der Verhältnismässigkeit sowie des Willkürverbots (ELISABETH GLÄTTLI, in: HÜRZELER/STAUFFER [Hrsg.], Basler Kommentar, Berufliche Vorsorge, 2021, Art. 7 BVG N. 51).

5.

Der Jahreslohn bzw. versicherte Verdienst ist nicht im Sinne des oberen Grenzbetrags von Art. 8 Abs. 1 BVG limitiert (Art. 8 Abs. 1 Reglement). Sodann erzielt der Kläger ein Jahresgehalt von deutlich über dem versicherten Lohnmaximum in der obligatorischen beruflichen Vorsorge (Art. 8 Abs. 1 BVG; vgl. act. I 2). Daraus folgt, dass der vorliegende Fall im Rahmen der überobligatorischen beruflichen Vorsorge zu beurteilen ist (vgl. E. 4.2.2.3 vorne).

Wie in E. 4.2.2.3 vorne gezeigt, obliegt vorliegend der BLVK die Kompetenz zur Festlegung der für den berufsvorsorgerechtlich versicherten Lohn massgebenden Lohnbestandteile. Diese hat den versicherten Lohn und dessen *nicht* zu berücksichtigenden Bestandteile in Art. 8 Abs. 1 Reglement näher geregelt. Der Kläger hält dafür, dass diese Bestimmung keine auf den vorliegenden Fall anwendbare Ausnahmebestimmung enthalte

(Klage S. 5 ff. Ziff. 5). Die Saldierung des individuellen IPB-/AE-Kontos finde sich nicht unter der entsprechenden Aufzählung und sei auch nicht unter eine bestehende Ausnahmebestimmung zu subsumieren, weshalb diesbezüglich nicht von einer reglementarisch festgelegten Ausnahmeregelung ausgegangen werden dürfe (Klage S. 6 f. Ziff. 5a und 5c). Auf den gegenteiligen Standpunkt stellt sich die Beklagte 1, wonach die Auslegung des Art. 8 Abs. 1 Reglement zum Ergebnis führe, dass die Auszahlung aus dem individuellen IPB-Konto einen gelegentlich anfallenden Lohnbestandteil darstelle, welcher nicht zum Jahreslohn gehöre (Klageantwort S. 6 Ziff. 2.6.2). Die BLVK führt ins Feld, es sei seit Einführung des Beitragsprimats per Januar 2015 nie die Idee gewesen, Einmalzahlungen des IPB-Saldos versichern zu lassen (Stellungnahme S. 4).

Streitig und zu prüfen ist demnach, ob die Regelung gemäss Art. 8 Abs. 1 Reglement rechtskonform ist und – gegebenenfalls – ob gestützt auf diese Regelung das IPB-/AE-Guthaben von der BVG-Versicherungspflicht ausgenommen werden durfte.

6.

6.1 Die Auslegung von reglementarischen Bestimmungen bei Vorsorgeeinrichtungen des öffentlichen Rechts hat nach den gewöhnlichen Regeln der Gesetzesauslegung zu erfolgen (BGE 139 V 66 E. 2.1 S. 68; SVR 2019 BVG Nr. 11 S. 41, 9C_837/2017 E. 5.1). Demnach bildet Ausgangspunkt jeder Auslegung der Wortlaut der Bestimmung. Ist der Text nicht ganz klar und sind verschiedene Interpretationen möglich, so muss nach seiner wahren Tragweite gesucht werden unter Berücksichtigung aller Auslegungselemente (grammatikalisches, historisches, zeitgemässes, systematisches und teleologisches Element [vgl. SVR 2005 ALV Nr. 6 S. 19, C 77/04 E. 3.3]). Abzustellen ist dabei namentlich auf die Entstehungsgeschichte der Norm und ihren Zweck, auf die dem Text zu Grunde liegenden Wertungen sowie auf die Bedeutung, die der Norm im Kontext mit anderen Bestimmungen zukommt. Die Gesetzesmaterialien sind zwar nicht unmittelbar entscheidend, dienen aber als Hilfsmittel, um den Sinn der Norm zu erkennen. Das Bundesgericht hat sich bei der Auslegung von Erlassen

stets von einem Methodenpluralismus leiten lassen und nur dann allein auf das grammatikalische Element abgestellt, wenn sich daraus zweifelsfrei die sachlich richtige Lösung ergab (BGE 149 V 224 E. 6 S. 231; Urteil des BGer 9C_596/2023 vom 30. August 2024 E. 5, zur Publikation vorgesehen).

Ausnahmebestimmungen sind weder restriktiv noch extensiv, sondern nach ihrem Sinn und Zweck im Rahmen der allgemeinen Regelung auszulegen (BGE 141 V 674 E. 2.2 S. 677, 139 V 148 E. 5.2 S. 153).

6.2 Art. 8 Abs. 1 Reglement (act. IIA 1) lautet unter dem Titel "Allgemeines" und der Marginalie "Jahreslohn, versicherter Lohn" wie folgt:

"Der Jahreslohn entspricht dem Jahresgehalt einschliesslich des 13. Monatsgehalts. Auf Antrag des Arbeitgebers kann die BLVK den Einbezug von Nachzahlungen, besonderen Zulagen und Nebenbezügen genehmigen. Gelegentlich anfallende Lohnbestandteile werden weggelassen, so insbesondere:

- a. Dienstaltersgeschenke;
- b. ausserordentliche Zulagen für besondere Leistungen
- c. Vergütungen und Zuschläge für Überzeitarbeit;
- d. Vergütungen für nicht bezogene Ferien bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses;
- e. Entschädigungen bei Entlassungen."

6.3

6.3.1 Mit dem einleitenden Satz "Der Jahreslohn entspricht dem Jahresgehalt einschliesslich des 13. Monatsgehalts" werden die Bestandteile des massgebenden Beitragssubstrats festgelegt. Dieses besteht aus dem "Jahresgehalt" und dem "13. Monatslohn". Was unter dem Jahresgehalt zu verstehen ist, ergibt sich nicht aus dem Reglement, sondern aus dem LAG. Nach dessen Art. 12 Abs. 1 setzt sich das Gehalt aus dem Grundgehalt und einem individuell festgelegten Gehaltsbestandteil zusammen. Die Grundgehälter werden im Anhang 1 zum LAG nach den jeweiligen Gehaltsklassen festgelegt (Art. 12a Abs. 1 LAG). Dabei handelt es sich um Jahresgehälter bei vollem Beschäftigungsgrad unter Einschluss des

13. Monatsgehalts (vgl. Art. 12a Abs. 2 LAG). Der individuelle Gehaltsbestandteil besteht aus 77 Gehaltsstufen à je 0.75 % (total 57.75 %; Art. 12 Abs. 3, Art. 12b LAG und Art. 26 LAV; vgl. <www.pa.fin.be.ch> Rubrik: Themen/Anstellungsbedingungen/Gehaltssystem und Zulagen/ Gehaltsklassentabellen). Schliesslich bildet der Jahreslohn vermindert um den Koordinationsabzug die für die Berechnung der Beiträge massgebende Grundlage des versicherten Lohns (Art. 8 Abs. 6 Reglement). Damit wird mit Art. 8 Abs. 1 Satz 1 Reglement positiv festgelegt, welche Lohnbestandteile für die Bemessung der Beiträge massgebend sind.

6.3.2 Mit Satz 2 von Art. 8 Abs. 1 Reglement "Auf Antrag des Arbeitgebers kann die BLVK den Einbezug von Nachzahlungen, besonderen Zulagen und Nebenbezügen genehmigen" wird eine Ausnahme von der Regel gemäss Satz 1 geschaffen. Satz 3 "Gelegentlich anfallende Lohnbestandteile werden weggelassen, [...]" stipuliert sodann dem Wortlaut nach einen ausnahmslosen Grundsatz, welcher nach einer Einleitung "so insbesondere" in den lit. a-e beispielhaft erläutert wird. Demnach sind gelegentlich anfallende Lohnbestandteile, welche durch die einleitende Verwendung des Adverbs "insbesondere" anhand der lit. a-e konkretisiert werden, beim massgeblichen Jahreslohn wegzulassen. Damit beschränkt sich Art. 8 Abs. 1 Reglement nicht darauf, den Wortlaut von Art. 3 Abs. 1 lit. a BVV 2 zu wiederholen (vgl. E. 4.2.2.2 f. vorne), sondern spezifiziert nach einer vorgängigen positiven Aufzählung der anrechenbaren Lohnbestandteile in den lit. a-e die vom Jahreslohn auszuschliessenden gelegentlich anfallenden Lohnbestandteile. Die Frage, ob der durch das Adverb "insbesondere" zum Ausdruck gelangende nicht abschliessende Charakter dieser Aufzählung "gewollt" oder "rechtmässig" ist (Replik S. 3 Ziff. 4), kann vorliegend offen bleiben, da – wie zu zeigen sein wird – die Auszahlung des IPB-/AE-Guthabens durch die bestehende Regelung gedeckt ist. Die vom Kläger angerufene Rechtsprechung (Klage S. 6 Ziff. 5a) verlangt denn auch nicht, dass in Bezug auf die reglementarische Regelung kein "Interpretationsspielraum" mehr bestehen darf. Namentlich bedeutet der Umstand, dass die Aufzählung in Art. 8 Abs. 1 lit. a-e Reglement die IPB-/AE-Guthaben nicht ausdrücklich respektive dem Wortlaut nach erwähnt, zumindest im hier massgebenden überobligatorischen Bereich nicht schon, dass ein entsprechender Ausschluss vom Jahreslohn nicht möglich wäre, da es nicht

erforderlich ist, dass die nicht erfassten Einkommensbestandteile zwingend wörtlich in einer Negativliste aufgezählt werden (Urteil des EVG B 115/05 vom 10. April 2006 E. 4.4; vgl. E. 4.2.2.3 vorne). Entsprechend führt die nicht wörtliche Erwähnung der IPB-/AE-Guthaben in der konkretisierenden Negativliste des Art. 8 Abs. 1 lit. a-e Reglement entgegen dem Kläger (Klage S. 6 Ziff. 5a; Replik S. 3 Ziff. 4) nicht zum Umkehrschluss, dass die nämlichen Guthaben der Beitragspflicht zu unterstellen wären. Schliesslich verfängt auch das Argument des Klägers nicht, die Saldierung des IPB-/AE-Kontos könne schon begrifflich keinen gelegentlich anfallenden Lohnbestandteil darstellen (Klage S. 8 Ziff. 6), weil es grundsätzlich und vorbehältlich des allgemeinen Verhältnismässigkeits- und Gleichheitsgebots der BLVK obliegt, den Kreis der Ausschlussstatbestände zu bestimmen (vgl. E. 4.2.2.3 vorne).

6.3.3 Damit ist im Sinne eines Zwischenergebnisses festzuhalten, dass in Art. 8 Abs. 1 Reglement der massgebliche Jahreslohn bzw. die versicherten Lohnbestandteile klar definiert und die beim Jahreslohn nicht zu berücksichtigenden, gelegentlich anfallenden Lohnanteile dem Grundsatz nach hinreichend konkretisiert werden. Dabei spricht die ausdrückliche Beschränkung auf den Jahreslohn dafür, dass die BLVK ausschliesslich die demselben zugrundeliegenden monatlichen Entschädigungen (unter Berücksichtigung des Grundgehalts, des individuellen Gehaltsbestandteils sowie des 13. Monatslohns [vgl. E. 6.3.1 vorne]) der Versicherungs- und Beitragspflicht unterstellen wollte.

6.4 Dies ändert jedoch nichts daran – insoweit ist dem Kläger beizupflichten –, dass sich der Ausschluss eines Lohnbestandteils mit genügender Klarheit aus dem Reglement ergeben muss (vgl. E. 4.2.2.2 f. vorne). Dies setzt nach dem Dargelegten zufolge zwar nicht die wörtliche Auflistung des von der Beitragspflicht ausgeschlossenen Lohnbestandteils (vgl. E. 6.3.2 vorne) voraus, jedoch ist zu prüfen und auf dem Wege der Auslegung (vgl. E. 6.1 vorne) zu eruieren, ob das IPB-/AE-Guthaben als beim Jahreslohn nicht zu berücksichtigender Bestandteil unter einen der in Art. 8 Abs. 1 lit. a-e Reglement aufgeführten Tatbestände subsumiert werden kann.

6.4.1 Die grammatikalische Auslegung ergibt Folgendes:

6.4.1.1 Zunächst kann die Saldierung des IPB-/AE-Kontos dem Wortlaut nach nicht auf Art. 8 Abs. 1 lit. a, b oder e Reglement abgestützt werden. Weder stellt das IPB-/AE-Guthaben ein Dienstaltersgeschenk (lit. a) dar noch kann es als ausserordentliche Zulage für besondere Leistungen (lit. b) verstanden werden noch stellt es eine Entschädigung nach einer Entlassung dar (lit. e). Dergleichen wird denn auch nicht geltend gemacht.

Die Beklagte 1 beruft sich auf lit. c ("Vergütungen und Zuschläge für Überzeitarbeit"; Klageantwort S. 3 Ziff. 2.6.2). Der Kläger wendet dagegen ein, die Begrifflichkeiten "Überzeit" und "Überstunden" fänden sich nicht in der Lehreranstellungsgesetzgebung. Zugeschnitten auf den mit anderen Berufen nicht zu vergleichenden Lehrerberuf existiere hier das Konstrukt der IPB (Klage S. 6 Ziff. 5c).

6.4.1.2 Die Begriffe "Überstunden" respektive "Überzeit" entstammen dem OR bzw. dem Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG; SR 822.11; vgl. BGE 129 V 105 E. 2 S. 106 und E. 3.1 S. 107). Die hier massgebenden Rechtsgrundlagen – PG, PKG, LAG, LAV, LADV und das Reglement – kennen diese Terminologie nicht; ebenso wenig führen sie das OR oder das ArG im hier interessierenden Kontext als ergänzende Rechtsquellen auf (Art. 105 PG betrifft die hier nicht relevante Frage der Haftung von Kantonsangestellten). Mithin sind die Begriffe "Überstunden" oder "Überzeit" im Generellen und der in Art. 8 Abs. 1 lit. c Reglement verwendete Begriff der "Überzeitarbeit" im Besonderen nicht normativ festgelegt bzw. umschrieben; vielmehr handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, womit die in der Klage in Analogie zum ArG angestellten Überlegungen zum Verständnis dieser Bestimmung fehlgehen (Klage S. 7 Ziff. 5c).

6.4.1.3 Gemäss "DUDEN online" handelt es sich bei Überzeit um Zeit, die zusätzlich zu den festgelegten täglichen Arbeitsstunden gearbeitet wird. Bei der Umschreibung wird ergänzend der Begriff "Überstunden" genannt, womit inhaltliche Übereinstimmung der Begriffe "Überstunden" und "Überzeit" impliziert wird. Dieses allgemeine Wortverständnis kann ohne weiteres auf Art. 8 Abs. 1 lit. c Reglement übertragen werden, zumal – wie eben gezeigt – in den massgeblichen Rechtsgrundlagen keinerlei Anhaltspunkte dafür bestehen, dass die BLVK durch die Verwendung des Begriffs "Überzeit"

eine (zu einer spezifischen Rechtsfolge führende) Unterscheidung zum (nicht verwendeten) Begriff der "Überstunden" schaffen wollte oder eine solche Unterscheidung hätte treffen müssen. Folglich ist auf einen allgemeinen (und nicht einen rechtlich festgelegten) Wortsinn bzw. Sprachgebrauch des Begriffs "Überzeitarbeit" abzustellen. Entsprechend verhält es sich mit den weiteren – angesichts der aufzählenden Verwendung separat zu deutenden – Begriffen "Vergütungen" und "Zuschläge" in Art. 8 Abs. 1 lit. c Reglement, zumal beide Begriffe in den massgeblichen Rechtsgrundlagen ebenso wenig Verwendung finden.

6.4.1.4 Wie in E. 4.1.1 vorne gezeigt, werden in der IPB Lektionen oder Prozente aus dem aktuellen Beschäftigungsgrad verbucht, die vom tatsächlich entlöhnten Beschäftigungsgrad abweichen und nicht im gleichen Semester im Rahmen des normalen Arbeitspensums kompensiert werden können. Es handelt sich somit klarerweise um Arbeit, die über das festgelegte übliche Pensum hinaus verrichtet wird, was mit der Beklagten 1 entsprechend dem allgemeinen Sprachgebrauch als zu kompensierende "Überzeitarbeit" (Klageantwort S. 4 Ziff. 2.6.2) bzw. die Auszahlung des entsprechenden Guthabens als Vergütung dieser Überzeitarbeit im Sinne von Art. 8 Abs. 1 lit. c Reglement zu deuten ist. Gleiches gilt für das Ansparen der Altersentlastung (vgl. E. 4.1.2 vorne), welches im Falle wie dem Vorliegenden im Ergebnis ebenfalls eine nachträgliche Kompensation für zuviel (bzw. nicht unter Berücksichtigung der ab dem 50. Altersjahr gewährten Altersentlastung) ausgerichtete Arbeit darstellt. Damit erweist sich dem Wortlaut nach eine Subsumtion von IPB-/AE-Guthaben unter Art. 8 Abs. 1 lit. c Reglement ohne weiteres und klar erkennbar als statthaft. Gerade weil – wie der Kläger insoweit zutreffend geltend macht – die Begrifflichkeiten "Überzeit" und "Überstunden" in den massgeblichen Rechtsgrundlagen für die Lehreranstellung keine Verwendung finden (Klage S. 6 Ziff. 5c) und stattdessen das Institut der IPB Platz greift, kann diese Bestimmung nur dahingehend verstanden werden, dass damit IPB-/AE-Guthaben gemeint sein müssen. Es ist denn auch nicht ersichtlich – und der Kläger legt nicht dar –, was unter "Überzeitarbeit" sonst verstanden werden könnte. Dass diese Bestimmung grundsätzlich sinnlos oder sonst wie rechtswidrig wäre, ist ebenso wenig ersichtlich und macht der Kläger auch nicht geltend.

6.4.2 Unter dem Blickwinkel der historischen Auslegung ist mit der Beklagten 1 (Klageantwort S. 5 f. Ziff. 2.6.2) festzuhalten, dass für die hier zu beurteilende Streitigkeit keine Materialien bestehen, was namentlich auch auf das Vorsorgereglement zutrifft. Auch den Materialien zum PKG sind keine weitergehenden Informationen zu entnehmen. Damit lassen sich unter diesem Gesichtspunkt keine Rückschlüsse zur hier strittigen Subsumtionsfrage ziehen.

6.4.3 Sodann erfolgt die systematische Auslegung entgegen dem Kläger grundsätzlich nicht nur innerhalb des konkreten Erlasses (Replik S. 4). Zu fragen ist vielmehr nach dem systematischen Zusammenhang mit den anderen Rechtsnormen, die Stellung der Norm im Gesetz bzw. in der gesamten Rechtsordnung (vgl. E. 6.1 vorne). Insoweit ist mit der Beklagten 1 (Klageantwort S. 5 Ziff. 2.6.2) sowie mit Blick auf den Ingress zum Reglement darauf hinzuweisen, dass sich Art. 8 Abs. 1 Reglement an die Terminologie des Art. 3 Abs. 1 lit. a BVV 2 zwar anlehnt bzw. den hier auslegungsbedürftigen Begriff der gelegentlich anfallenden Lohnbestandteile rezipiert und konkretisiert. Allerdings bestimmt die BLVK in den Schranken des Gebots der Gleichbehandlung, der Verhältnismässigkeit sowie des Willkürverbots in eigener Kompetenz, wie Letzterer auszugestaltet ist (vgl. E. 4.2.2.3 vorne; Art. 15 Abs. 2 PKG). Damit lässt sich mit der Beklagten 1 (Klageantwort S. 5 Ziff. 2.6.2) in Anwendung der systematischen Auslegung angesichts der gesetzlichen Delegation nichts Wesentliches aus den kantonalen und bundesrechtlichen Erlassen für den zu klärenden Gehalt der Art. 8 Abs. 1 lit. a-e Reglement ableiten. Im Ergebnis ist dem Kläger deshalb darin beizupflichten, dass die Frage der systematischen Tragweite der hier auszulegenden Reglementsbestimmung im Wesentlichen aus Art. 8 Abs. 1 Reglement selber heraus zu beurteilen ist. Insoweit ist der Umstand aufschlussreich, dass mit der Beklagten 1 die Ausschlüsse inhaltlich im Grundtenor auf die (geringe) Häufigkeit der Auszahlungen bzw. deren Einmaligkeit über den gesamten Verlauf der Anstellungsdauer abstellen. Auch ist den aufgelisteten Lohnbestandteilen gemein, dass es sich um Vergütungen handelt, welche bei Beginn des Arbeitsverhältnisses weder in Bestand noch Höhe voraussehbar sind, sondern eine gewisse Zufälligkeit aufweisen, jedenfalls, was die Tatbestände von lit. b-e – und damit auch jener von lit. c von Art. 8 Abs. 1 Reglement –

betrifft. Dies alles spricht dafür, dass ein allfälliges IPB-/AE-Guthaben, dem diese Merkmale ebenso eigen sind und soweit dieses Guthaben nicht während der Anstellungsdauer kompensiert wurde (vgl. Art. 43 Abs. 2 LAV), aufgrund der ausserordentlichen, einmaligen und ausschliesslich bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgenden Auszahlung ebenfalls als gelegentlich anfallender Lohnbestandteil im Sinne von Art. 8 Abs. 1 Reglement zu qualifizieren und daher – im Sinne von lit. c dieser Bestimmung – von der Beitragspflicht auszunehmen ist.

6.4.4 Unter teleologischem Blickwinkel ist in grundsätzlicher Hinsicht zunächst festzuhalten, dass Art. 8 Reglement entsprechend der Marginalie die Bestimmung des Jahreslohnes und des versicherten Lohnes bezweckt, wobei Abs. 1 allein den massgeblichen Jahreslohn zum Regelungsgegenstand hat. Ferner legt diese Bestimmung fest, welche Lohnbestandteile "insbesondere" beim Jahreslohn wegzulassen sind. Wie in E. 6.4.3 vorne gezeigt, werden dabei Lohnbestandteile systematisch weggelassen, die selten, unregelmässig oder bloss einmalig ausgerichtet werden. Die reglementarische Bestimmung zielt demnach positiv darauf ab, lediglich das zu monatlichen Anteilen ausbezahlte Jahresgehalt inklusive 13. Monatslohn gemäss Beschäftigungsgrad und Lohneinstufung als massgebender Lohn der Versicherungs- und Beitragspflicht zu unterstellen (vgl. E. 6.3.3 vorne), während negativ lediglich sporadisch oder gar bloss einmalig anfallende und nicht voraussehbare Vergütungen davon ausgenommen werden sollen. Dazu gehören auch solche Vergütungen, welche den Charakter einer Entschädigung für über die üblichen, dem entlöhnten Beschäftigungsgrad und dem Stellenprofil hinausgehend erbrachte Leistungen haben (Art. 8 Abs. 1 Satz 3 lit. c Reglement). Insoweit besteht eine gewisse Analogie zu Art. 8 Abs. 1 Satz 3 lit. d Reglement ("Vergütungen für nicht bezogene Ferien bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses"): Wie beim nicht bezogenen Ferienguthaben handelt es sich bei nicht im gleichen Semester kompensierten Abweichungen vom Beschäftigungsgrad (Art. 43 LAV) und den (geäußneten; vgl. Art. 48 Abs. 2 LAV) Altersguthaben um Zeitguthaben der Lehrperson, welche nach der klaren Regelung zu Arbeitszeit und Beschäftigungsgrad (vgl. E. 4.1.1 f. vorne) grundsätzlich während des Arbeitsverhältnisses zu beziehen sind respektive – soweit eine Kompensation von der Lehrperson nicht gewünscht bzw. betrieblich nicht möglich sein sollte –

allein in dessen Beendigungsfall ausbezahlt werden (Art. 43 Abs. 5 LAV), womit lit. c und d eine vergleichbare Zweckrichtung aufweisen. In beiden Fällen wird bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses der monetäre Wert für einen nicht erfolgten Bezug von Freizeit (im Sinne einer Kompensation von geäufter Überzeit bzw. eines Bezugs von Ferien) abgegolten. Auch dies spricht dafür, dass das bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses allfällig noch bestehende Zeitguthaben aus dem IPB-/AE-Saldo analog zu den Vergütungen für über die übliche vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit (Art. 8 Abs. 1 lit. c Reglement) von der Beitragspflicht auszunehmen ist.

Abschliessend bleibt darauf hinzuweisen, dass der Miteinbezug der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch nicht kompensierten bzw. bezogenen und in der Folge ausbezahlten IPB-/AE-Guthaben auch im Widerspruch mit dem der beruflichen Vorsorge zugrundeliegenden Prinzip der Planmässigkeit (Art. 1 Abs. 3 BVG; Art. 1g BVV 2) stehen würde, wonach u.a. die Finanzierung zum Voraus nach schematischen Kriterien festzulegen ist (vgl. BGE 132 V 149 E. 5.2.5 S. 154). Dies umso mehr, als die BLVK keinen Einblick in die IPB-Konti ihrer Versicherten hat (vgl. Stellungnahme der BLVK S. 2), weshalb sie die zur Finanzierung verfügbaren Mittel aufgrund ihres nicht absehbaren Bestands und damit sowohl hinsichtlich der Höhe als auch des Realisierungszeitpunkts entsprechender Guthaben nicht zuverlässig einkalkulieren könnte.

6.5 Demnach ergibt die Auslegung von Art. 8 Abs. 1 Reglement, dass die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende, nicht kompensierte IPB-/AE-Guthaben bzw. die entsprechende Auszahlung bei Austritt als gelegentlich anfallender Lohnbestandteil im Sinne von Art. 8 Abs. 1 lit. c Reglement zu qualifizieren und demnach von der berufsvorsorgerechtlichen Versicherungs- und Beitragspflicht auszunehmen ist. Dass ein solcher Ausschluss unverhältnismässig oder gar willkürlich wäre (vgl. E. 4.2.2.3 vorne), kann nicht gesagt werden (zur Frage der Gleichbehandlung, vgl. E. 6.6.2 hinten), zumal der Vorsorgeschutz nicht tangiert wird und die Möglichkeit des Ausschlusses von Lohnbestandteilen vom Jahreslohn dem Grundsatz nach auch im Obligatorium besteht (vgl. E. 4.2.2.2 vorne).

6.6 Sämtliche Einwände des Klägers – soweit nicht in den vorangehenden Erwägungen entkräftet – ändern daran nichts:

6.6.1 Es trifft zu, dass das ab Januar 2024 in Kraft stehende Reglement in Art. 8 Abs. 1 lit. e unter den gelegentlich anfallenden Lohnbestandteilen neu die "Vergütung von Überstunden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses" aufführt (Klage S. 6 Ziff. 5b und S. 7 Ziff. 5d; Replik S. 3 Ziff. 4). Vorliegend steht jedoch nicht die Auslegung der seit 1. Januar 2024 geltenden Reglementsbestimmungen, sondern die Auslegung des Reglements in der ab 1. Januar 2021 gültigen Fassung zur Debatte (vgl. E. 3 vorne). Wie in E. 6.1 ff. vorne gezeigt, ergibt die Auslegung in Bezug auf Art. 8 Abs. 1 Reglement ein klares Ergebnis, nämlich, dass die Auszahlung des IPB-/AE-Guthabens im Sinne von lit. c dieser Bestimmung zu qualifizieren und demzufolge als gelegentlich anfallender Lohnbestandteil von der Beitragspflicht auszunehmen ist (vgl. E. 6.5 vorne). Wie der Sachverhalt nach der seit 1. Januar 2024 gültigen Rechtslage zu beurteilen wäre, kann offen bleiben. Dies gilt umso mehr, als eine positive Vorwirkung der seit 1. Januar 2024 in Kraft stehenden Reglementsbestimmung aus Gründen der Rechtssicherheit grundsätzlich unzulässig ist (BGE 129 V 455 E. 3 S. 459).

6.6.2 Weiter moniert der Kläger eine Verletzung des Gebots der Gleichbehandlung, wenn kompensierte Lektionen aus Guthaben der IPB der BVG-Beitragspflicht unterlägen, jedoch auf die angehäuften Lektionen des IPB-Kontos bei einer Auszahlung keine Vorsorgebeiträge geleistet würden (Klage S. 8 Ziff. 7; Replik S. 5 Ziff. 6).

Gemäss Art. 1 Abs. 3 BVG i.V.m. Art. 1f BVV 2 ist der Grundsatz der Gleichbehandlung eingehalten, wenn für alle Versicherten eines Kollektivs die gleichen reglementarischen Bedingungen im Vorsorgeplan gelten. Wie bereits das übergeordnete verfassungsmässige Grundprinzip der Rechtsgleichheit gemäss Art. 8 der Bundesverfassung (BV; SR 101) verlangt auch Art. 1f BVV 2 im Bereich der beruflichen Vorsorge keine absolute Gleichbehandlung sämtlicher Destinatäre der Vorsorgeeinrichtung. Untersagt sind jedoch alle Unterscheidungen, die sich nicht auf objektive Kriterien und Erwägungen abstützen können und durch subjektive Überlegungen geprägt sind. Der Grundsatz der Gleichbehandlung ist folglich eng mit demjenigen

der Kollektivität verknüpft, für welchen Art. 1c Abs. 1 BVV 2 verlangt, dass die Zugehörigkeit zu einem Kollektiv auf objektiven Kriterien beruhen muss (MARC HÜRZELER, in: HÜRZELER/STAUFFER [Hrsg.], Basler Kommentar, Berufliche Vorsorge, 2021, Art. 1 BVG N. 27).

Die in Art. 8 Abs. 1 Reglement getroffene Regelung, welche die beim Jahreslohn zu berücksichtigenden Lohnbestandteile positiv festlegt und die nicht BVG-beitragspflichtigen Lohnbestandteile hinreichend konkretisiert (vgl. E. 6.3.3 vorne), gilt für sämtliche versicherten Lehrkräfte und schafft demnach keine Ungleichbehandlung. Dasselbe trifft auf die hier unter Art. 8 Abs. 1 lit. c Reglement zu subsumierende Auszahlung von IPB-/AE-Guthaben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu (vgl. E. 6.5 vorne): Dies steht grundsätzlich im Einklang mit der sich aus lit. a-e von Art. 8 Abs. 1 Reglement ergebenden generellen Systematik und Zweckrichtung, individuelle Vergütungen in Abhängigkeit des (Dienst)-Alters, für besondere und/oder über den üblichen Beschäftigungsgrad hinausgehend erbrachte Leistungen, für nicht bezogene Ferien oder Zeitguthaben sowie allfällige Entschädigungen bei Entlassungen von der Beitragspflicht auszunehmen. Insbesondere entspricht die Zuordnung der Auszahlung von IPB-/AE-Guthaben zu Art. 8 Abs. 1 lit. c Reglement der Absicht der Reglementgeberrin, wie bei nicht bezogenen Ferien (lit. d) monetär abgegoltene, nicht kompensiertes bzw. geäuftetes Zeitguthaben in Form von Überzeit aus der Beitragspflicht auszunehmen. Denn nach den für sämtliche Lehrkräfte massgebenden Bestimmungen gilt, dass bewilligte Abweichungen vom Beschäftigungsgrad nach Möglichkeit im gleichen Semester (Art. 43 Abs. 2 LAV) zu kompensieren sind bzw. die Altersentlastung nach zurückgelegtem 50., 54. und 58. Altersjahr auf Beginn des Folgesemesters (Art. 48 Abs. 1 LAV) zu beziehen ist (vgl. E. 4.1.1 f. vorne). Mithin stellt die Kompensation zuviel geleisteter Arbeitszeit bzw. der Bezug einer altersbedingt gewährten Reduktion des Beschäftigungsgrads die vom Gesetz- bzw. Verordnungsgeber bei der Beschäftigung von Lehrkräften beabsichtigte Regel, die Äufnung nicht kompensierter bzw. bezogener Zeitguthaben und in der Folge deren Abgeltung die Ausnahme dar. Das Weglassen ausbezahlter IPB-/AE-Guthaben beim massgebenden Jahreslohn knüpft somit an ein objektives, nachvollziehbares und für sämtliche Lehrkräfte geltendes Kriterium an, womit im Vergleich zur beitragsrechtlichen Handhabung im Falle

der regulären Entlöhnung zwar eine Andersbehandlung vorliegt. Diese gründet dem Voranstehenden zufolge jedoch auf einer unterschiedlichen Form der Kompensation des Zeitguthabens, weshalb keine rechtlich relevante Ungleichbehandlung besteht. Dass der Kläger im Widerspruch zu den geltenden Regelungen betreffend die Abweichung vom Beschäftigungsgrad *verpflichtet* gewesen wäre, Mehrlektionen zu leisten und die Altersentlastung zu äufnen und hernach beide abgelten zu lassen, ist nicht ersichtlich und macht dieser auch nicht geltend. Insbesondere lässt sich dergleichen nicht aus seinem allein allgemein gehaltenen bzw. nicht substantiierten Hinweis, eine Kompensation sei aus betrieblichen oder persönlichen Gründen "oftmals nicht möglich" (Replik S. 5 Ziff. 6) ableiten. Vielmehr weisen die Ausführungen des Klägers in seinen Schlussbemerkungen klar in die Richtung einer zwar willkommenen, nichtsdestotrotz jedoch freiwilligen Bereitschaft, zusätzliche Lektionen zu übernehmen und auf den Bezug der Altersentlastung zu verzichten (vgl. S. 2).

6.6.3 Weiter bringt der Kläger vor, aus der Formulierung von Art. 43 Abs. 5 LAV gehe klar hervor, dass das Gehalt aus der IPB als reguläres Gehalt anzusehen und zu behandeln sei. Hätte der Ordnungsgeber gewollt, dass die Auszahlung nicht BVG-beitragspflichtig sei, so wäre dies in der Verordnung ausdrücklich vermerkt, zumal es sich um eine Abweichung vom allgemeinen Grundsatz handle. Verdeutlicht werde diese Tatsache im Vergleich mit Art. 36a Abs. 3 LAV, welcher explizit festhalte, dass die Zulage nicht BVG-beitragspflichtig sei (Klage S. 9 Ziff. 8).

Wie der Kläger jedoch selbst einräumt, sieht Art. 43 Abs. 5 LAV gerade keine BVG-Beitragspflicht vor. Dass sie auch nicht ausgeschlossen wird, lässt nicht den positiven Rückschluss auf deren Bestehen zu, auch nicht mit Blick auf Art. 36a LAV. Denn diese Bestimmung stellt eine Ausnahme von der Regel dar, dass sich die LAV ansonsten nicht zur BVG-Beitragspflicht von Lohn und seinen Bestandteilen äussert, und dies auch dort nicht, wo sie offensichtlich gegeben ist (vgl. Art. 26 ff. LAV). Ebenso wenig lässt der Umstand, dass IPB-Saldi mit dem letzten Gehalt verrechnet werden (Art. 43 Abs. 5 LAV), auf eine Beitragspflicht schliessen: Die Art der Tilgung eines Anspruchs hat keinen Einfluss auf dessen beitragsrechtliche Einordnung.

6.7 Zusammenfassend hat die Beklagte 1 demnach auf dem Saldo des IPB-/AE-Kontos des Klägers zu Recht keine Beiträge nach Art. 66 Abs. 2 BVG abgerechnet. Die Klage vom 3. April 2024 ist folglich abzuweisen.

7.

7.1 In Anwendung von Art. 73 Abs. 2 BVG sind keine Verfahrenskosten zu erheben.

7.2

7.2.1 Bei diesem Ausgang des Verfahrens hat der unterliegende (und nicht anwaltlich vertretene) Kläger keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (Art. 109 Abs. 1 VRPG).

Beim nicht anwaltlich vertretenen Kläger sind keine ersatzfähigen Parteikosten angefallen und dementsprechend sowie aufgrund des Ausgangs des Verfahrens nicht zu sprechen (Art. 108 Abs. 3 i.V.m. Art. 104 Abs. 1 VRPG). Ebenso kommt eine Parteientschädigung nach Art. 104 Abs. 2 VRPG (sog. Billigkeitsentschädigung; vgl. dazu RUTH HERZOG, in: HERZOG/DAUM [Hrsg.], Kommentar zum Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege im Kanton Bern, 2. Aufl. 2020, Art. 104 N. 29) – wie vom Kläger beantragt (vgl. Klage S. 9 Ziff. 9) – angesichts seines Unterliegens von vornherein nicht in Frage. Besondere Umstände, die hinsichtlich der gemäss der Rechtsprechung ohnehin nur ausnahmsweise und mit grosser Zurückhaltung zuzusprechenden Billigkeitsentschädigung ein Abweichen vom Unterliegerprinzip (vgl. DAUM, a.a.O., Art. 14 N. 11 und Art. 30 N. 23) rechtfertigen würden, bestehen im vorliegend allein massgebenden Klageverfahren vor der sozialversicherungsrechtlichen Abteilung des Verwaltungsgerichts nicht (Art. 108 Abs. 3 VRPG).

7.2.2 Die Beklagte 1 als Verwaltungsbehörde im Sinne von Art. 2 Abs. 1 lit. a VRPG hat keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (Art. 104 Abs. 3).

7.2.3 Die anwaltlich vertretene Beklagte 2 beantragt mit Klageantwort vom 13. Juni 2024 die Abweisung der Beschwerde unter Kosten- und Entschädigungsfolgen.

Nach Art. 104 Abs. 4 VRPG haben Behörden im Sinne von Art. 2 Abs. 1 lit. b VRPG – wozu die Beklagte 2 zählt – im Beschwerdeverfahren Anspruch auf Parteikostenersatz, wenn die tatsächlichen und rechtlichen Verhältnisse es rechtfertigen. Dabei genügt es, wenn sich in einem Beschwerdeverfahren Fragen stellen, die gewisse juristische Abklärungen erfordern. In einfachen Fällen, in denen auch kleine Gemeinden mit minimaler Verwaltungsstruktur in der Lage sein müssen, in einem Beschwerdeverfahren ohne anwaltliche Unterstützung ihre Interessen zu vertreten, werden die Parteikosten hingegen nicht ersetzt, falls dennoch eine Anwältin oder ein Anwalt beauftragt wird (vgl. Vortrag vom 2. Februar 2022 der Direktion für Inneres und Justiz [DIJ] betreffend Änderung des VRPG vom 13. September 2022, S. 8).

Die Voraussetzungen für die Gewährung einer Parteientschädigung sind vorliegend nicht erfüllt. Zu berücksichtigen ist, dass sich die Beklagte 2 im Rahmen der rund zwei Seiten umfassenden Klageantwort vom 13. Juni 2024 auf die Frage ihrer Passivlegitimation beschränkte. Hierzu hielt die verwaltungsrechtliche Abteilung des Verwaltungsgerichts bereits in VGE 100 2022 253 fest, dass mit Blick auf die in Frage stehende Verletzung der Abrechnungs- und Beitragspflicht nach Art. 66 BVG grundsätzlich die (ehemalige) Arbeitgeberin einzuklagen sei, wobei für die Abrechnung der Beiträge der Kanton verantwortlich sei (E. 2.6 [act. I 1]). Auch wenn es in der Folge offenliess, ob die Beklagte 1 oder 2 ins Recht zu fassen ist, hat das Verwaltungsgericht in der damaligen Entscheidung die wesentlichen Abgrenzungskriterien für die Bestimmung der Passivlegitimation bereits dargelegt, womit deren finale Klärung im vorliegenden Klageverfahren keine komplexen Fragen mehr aufwarf. In diesem Lichte sowie mit Blick auf den im Klageverfahren nach Art. 73 Abs. 2 BVG geltenden Untersuchungsgrundsatz präsentieren sich die tatsächlichen und rechtlichen Verhältnisse dergestalt, dass es der Beklagten 2 möglich gewesen wäre, ihre Interessen auch ohne anwaltliche Vertretung wahrzunehmen. Damit liegen keine Umstände vor,

welche die Zusprache einer Parteientschädigung an die Beklagte 2 rechtfertigen.

7.2.4 Die BLVK als Beigeladene hat sich sinngemäss dem Abweisungsantrag der Beklagten 1 angeschlossen (vgl. Stellungnahme S. 4) und gilt damit vorliegend als obsiegend. Als zuständige Sozialversicherungsträgerin hat sie grundsätzlich keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung gegenüber dem Kläger (BGE 126 V 143 E. 4b S. 150). Dessen prozessuales Verhalten ist denn auch nicht als mutwillig oder leichtsinnig zu bezeichnen und die Voraussetzungen für die Parteientschädigungsberechtigung einer nichtvertretenen Partei (vgl. E. 7.2.1 vorne) sind ebenfalls nicht erfüllt (vgl. BGE 128 V 323), weshalb kein Anspruch auf eine Parteientschädigung besteht.

Demnach entscheidet das Verwaltungsgericht:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Es werden weder Verfahrenskosten erhoben noch wird eine Parteientschädigung zugesprochen.
3. Zu eröffnen (R):
 - A. _____
 - Bildungs- und Kulturdirektion des Kantons Bern
 - Fürsprecher C. _____ z.H. der Beklagten 2
 - Bernische Lehrerversicherungskasse
 - Bundesamt für Sozialversicherungen

Zur Kenntnis:

- Bernische BVG- und Stiftungsaufsicht (BBSA), Belpstrasse 48,
Postfach, 3000 Bern 14

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.