

Verwaltungsgericht des Kantons Bern
Sozialversicherungsrechtliche Abteilung

Urteil vom 8. Juli 2026

Verwaltungsrichterin Wiedmer, Kammerpräsidentin
Verwaltungsrichter Jakob, Verwaltungsrichterin Frey
Gerichtsschreiber Lüthi

A. _____
vertreten durch Rechtsanwältin B. _____
Klägerin

gegen

Bernische Pensionskasse (BPK)
Direktion, Schläflistrasse 17, Postfach, 3000 Bern 22
vertreten durch Rechtsanwältin lic. iur. C. _____
Beklagte

betreffend Klage vom 9. Januar 2025



Sachverhalt:

A.

Die 1995 geborene A. _____ (Versicherte bzw. Klägerin) war seit dem 1. September 2017 bei der D. _____ AG in der ... angestellt (Akten der Versicherten [act. I 3]). Dadurch war sie bei der Bernischen Pensionskasse (BPK bzw. Beklagte) für die berufliche Vorsorge versichert. Mit Schreiben vom 23. Mai 2023 nahm die BPK auf einen Vorbescheid der IV-Stelle Luzern (IVL) vom 14. März 2023 Bezug, mit welchem eine ganze Invalidenrente in Aussicht gestellt wurde, und teilte der Versicherten mit, dass sie basierend auf einem massgebenden Jahreslohn von Fr. 61'425.-- bei einem Beschäftigungsgrad vor Invalidität von 70 % sowie unter Berücksichtigung des Aufschubs der Rentenzahlungen, solange sie weiterhin Lohn oder ein Taggeld erhalte, ab dem 24. April 2023 eine Invalidenrente von Fr. 25'362.-- bei einem Invaliditätsgrad von 100 % erhalte (act. I 11).

Mit Verfügung vom 8. Juni 2023 (act. I 10) sprach die IVL der Versicherten ab 1. September 2021 bei einem Invaliditätsgrad von 100 % eine ganze IV-Rente zu.

B.

Mit Eingabe vom 9. Januar 2025 erhob die Versicherte, vertreten durch Rechtsanwältin B. _____, Klage mit folgenden Rechtsbegehren:

1. Die Beklagte habe das projizierte Sparguthaben der beruflichen Vorsorge der Klägerin auf der Grundlage einer 100%igen Erwerbstätigkeit zu berechnen.
2. Die Beklagte habe der Klägerin ab dem 1. September 2021 eine ganze, auf dem neu berechneten projizierten Sparguthaben basierende reglementarische Invalidenrente aus beruflicher Vorsorge auszurichten zzgl. 1.25 % Zins ab Datum der Klageanhebung, abzüglich der bereits als Invalidenrente aus beruflicher Vorsorge geleisteten Beträge.
3. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zzgl. MWST) zu Lasten der Beklagten.

Mit Klageantwort vom 7. Februar 2025 schloss die Beklagte, vertreten durch Rechtsanwältin lic. iur. C. _____, auf Abweisung der Klage.

Mit Replik vom 22. April 2025 und Duplik vom 22. Mai 2025 hielten die Parteien an ihren Rechtsbegehren und Standpunkten fest.

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 9. Januar 2025 geltend gemachten Ansprüche (Art. 73 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge [BVG; SR 831.40] i.V.m. Art. 87 lit. c des kantonalen Gesetzes vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege [VRPG; BSG 155.21] und 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]). Gerichtsstand ist nach Art. 73 Abs. 3 BVG der schweizerische Sitz oder Wohnsitz des Beklagten oder der Ort des Betriebes, bei dem die versicherte Person angestellt wurde. Dabei kommt es für den Wahlgerichtsstand nicht darauf an, ob die Vorsorgeeinrichtung, der Arbeitgeber oder die versicherte Person – wie hier – klagende Partei ist (SVR 2006 BVG Nr. 17 S. 61, B 93/04 E. 2.3). Die Beklagte hat ihren Sitz im Kanton Bern (Art. 2 Abs. 1 und 2 des kantonalen Gesetzes vom 18. Mai 2014 über die kantonalen Pensionskassen [PKG; BSG 153.41]; vgl. auch <www.zefix.ch>); damit ist das angerufene Verwaltungsgericht zur Behandlung der Klage örtlich zuständig. Auch die übrigen Prozessvoraussetzungen sind erfüllt. Die Klage ist formgerecht eingelangt (Art. 32 VRPG) und die Rechtsvertreterin der Klägerin ist gehörig bevollmächtigt (Art. 15 Abs. 1 VRPG; act. I 2). Auf die Klage ist somit einzutreten.

1.2 Streitig und zu prüfen ist, ob die ganze Invalidenrente auf einem höheren Jahreslohn als Fr. 61'425.-- zu berechnen ist und dabei insbesondere, ob von einem Beschäftigungsgrad von 70 % oder 100 % auszugehen

ist. Weiter ist streitig und zu prüfen, ob der Auszahlungsbeginn auf 1. September 2021 statt 24. April 2023 festzusetzen ist. Zudem wird ein Verzugszins geltend gemacht.

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

1.4 Aufgrund des im Recht der beruflichen Vorsorge auf kantonaler Ebene vorgeschriebenen Klageverfahrens ergibt sich der Streitgegenstand einzig aus den Rechtsbegehren der Klage, und allenfalls, soweit zulässig, der Widerklage. Innerhalb des Streitgegenstandes ist das Berufsvorsorgegericht in Durchbrechung der Dispositionsmaxime an die Begehren der Parteien nicht gebunden (Art. 84 Abs. 3 VRPG; vgl. auch BGE 135 V 23 E. 3.1 S. 26).

2.

2.1 Vorbehältlich besonderer übergangsrechtlicher Regelungen sind in zeitlicher Hinsicht grundsätzlich diejenigen Rechtssätze massgeblich, die bei der Erfüllung des rechtlich zu ordnenden oder zu Rechtsfolgen führenden Tatbestandes Geltung haben (BGE 150 V 323 E. 4.2 S. 328, 150 V 89 E. 3.2.1 S. 95, 148 V 162 E. 3.2.1 S. 166, 144 V 210 E. 4.3.1 S. 213). Dies gilt sinngemäss auch im Fall einer Änderung von Reglementen oder Statuten einer Vorsorgeeinrichtung (BGE 126 V 163 E. 4b S. 166; SVR 2007 BVG Nr. 23 S. 78, B 72/05 E. 4.1).

Mit Blick auf den Zeitpunkt des Beginns des Rentenanspruchs per 1. September 2021 (Klage S. 2 [Anträge Ziff. 2]; Replik S. 2 [Anträge S. 2 Ziff. 2]; vgl. E. 4.2 hiernach) sind grundsätzlich die zu diesem Zeitpunkt massgebenden Bestimmungen heranzuziehen.

2.2 Das BVG ist als Minimalgesetz konzipiert. Dies ergibt sich einerseits aus Art. 6 BVG und andererseits aus Art. 49 Abs. 1 BVG. Danach sind die Vorsorgeeinrichtungen im Rahmen des Gesetzes in der Gestaltung ihrer Leistungen, in deren Finanzierung und in ihrer Organisation frei. Der Passus "im Rahmen dieses Gesetzes" bedeutet, dass die Vorsorgeeinrichtun-

gen unter anderem die im zweiten Teil des BVG enthaltenen Mindestvorschriften zu beachten haben. Damit für umhüllende Vorsorgeeinrichtungen, also registrierte Vorsorgeeinrichtungen, die nebst dem Obligatorium weitergehende Leistungen erbringen, auch für die überobligatorischen Komponenten eine gewisse Koordination besteht, sind vorab bezüglich der Durchführung verschiedene Bereiche der für den Mindestbereich geltenden Bestimmungen auch für die weitergehende Vorsorge anwendbar erklärt worden. Diese sind in Art. 49 Abs. 2 BVG aufgezählt (HANS-ULRICH STAUFFER, Berufliche Vorsorge, 3. Aufl. 2019, N. 1857 ff.).

2.3 Handelt es sich, wie vorliegend, bei der betroffenen Vorsorgeeinrichtung um eine solche des öffentlichen Rechts (vgl. Art. 2 Abs. 1 PKG und E. 1.1 hiervor), hat die Auslegung der reglementarischen Bestimmungen 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). Denn anders als bei den privatrechtlichen Vorsorgeträgern weist das dem öffentlichen Recht unterstehende Vorsorgeverhältnis keine vertraglichen Elemente auf (BGE 130 V 80 E. 3.2.2 S. 81; SVR 2008 BVG Nr. 19 S. 75, B 74/06 E. 3).

Bei der Auslegung und Anwendung von statutarischen und reglementarischen Bestimmungen im weitergehenden Vorsorgebereich ist zudem zu berücksichtigen, dass die Vorsorgeeinrichtungen in der Ausgestaltung der Leistungen und deren Finanzierung grundsätzlich autonom sind (Art. 49 BVG). Dabei haben sie jedoch das Gebot der Rechtsgleichheit, das Willkürverbot und das Verhältnismässigkeitsprinzip zu beachten (BGE 144 V 376 E. 2.1 S. 378, 134 V 223 E. 3.1 S. 228).

3.

Den Akten ist im Wesentlichen das Folgende zu entnehmen:

Die Klägerin war ab dem 1. September 2017 bei der D._____ AG angestellt, zunächst als Dipl. ... in der ... mit einem Beschäftigungsgrad von 90 % und einem monatlichen Bruttogehalt von Fr. 4'844.05 (act. I 3). Im Zuge einer arbeitsvertraglichen Anpassung erfolgte per 1. Juni 2018 die

Neupositionierung als Expertin ..., wobei der Beschäftigungsgrad (weiterhin) 90 % und der monatliche Bruttolohn Fr. 5'229.90 betrugen (act. I 4). Mit Wirkung per 1. September 2018 erfolgte eine weitere arbeitsvertragliche Anpassung, mit welcher der Beschäftigungsgrad auf 70 % reduziert wurde; der monatliche Bruttolohn betrug dabei Fr. 3'769.75 (act. I 5). Gleichzeitig nahm die Versicherte ein Masterstudium, ... (dauernd vom Herbstsemester 2018 bis zum Frühlingsemester 2021), auf (act. I 9). Per 1. Dezember 2019 kam es zu einer erneuten arbeitsvertraglichen Modifikation, mit der der Aufgabenbereich auf die Funktion ... geändert wurde, während der Beschäftigungsgrad unverändert bei 70 % blieb und der monatliche Bruttolohn auf Fr. 4'320.-- festgesetzt wurde (act. I 7).

Nachdem bei der Versicherten ab dem 28. September 2020 eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit eingetreten war (Akten der BPK [act. II 2]), meldete sie sich im Dezember 2020 bei der Eidgenössischen Invalidenversicherung (IV), IVL, zum Leistungsbezug an (act. I 10 S. 5).

Am 3. Mai 2021 erfolgte abermals eine Arbeitsvertragsänderung, mit der die D. _____ AG der Versicherten die Erhöhung des monatlichen Bruttolohnes auf Fr. 4'725.-- bestätigte; die übrigen Anstellungsbedingungen blieben unverändert (act. I 8). Mit Schreiben vom 25. Mai 2021 bestätigte die Arbeitgeberin gegenüber der Krankentaggeldversicherung, es sei mündlich vereinbart gewesen, dass nach Beendigung des Masterstudiums der Beschäftigungsgrad von 70 % per 1. Januar 2021 auf 100 % erhöht werde. Aufgrund des Masterstudiums sei der Beschäftigungsgrad auf 70 % reduziert worden, mit der Absicht, ab 1. Januar 2021 einen 100 % Beschäftigungsgrad zu erfüllen, um auch den beruflichen Anforderungen (...) vollumfänglich gerecht zu werden. Diese Absicht sei bei Stellenantritt (Stellenantritt war am 1. September 2017, nur Funktion wurde per 1. Dezember 2019 angepasst) im Dezember 2019 besprochen und mündlich vereinbart worden. Aufgrund der Erkrankung sei die geplante Erhöhung auf 100 % nicht möglich (act. I 6).

4.

Zunächst ist zu prüfen, ob und ab wann die Klägerin Anspruch auf eine Rente der Beklagten hat. Die Klägerin verlangt die Ausrichtung der Rente aus der beruflichen Vorsorge ab dem 1. September 2021 (Klage S. 2 [Anträge Ziff. 2]; Replik S. 2 [Anträge Ziff. 2]).

4.1

4.1.1 Anspruch auf Invalidenleistungen haben nach Art. 23 lit. a BVG Personen, die im Sinne der Invalidenversicherung zu mindestens 40 % invalid sind und bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit, deren Ursache zur Invalidität geführt hat, versichert waren (vgl. Art. 33 Abs. 1 des Reglements der Beklagten in der Fassung vom 1. Januar 2021 [BPK-Reglement; act. II 3]). Die versicherte Person hat Anspruch auf eine volle Invalidenrente, wenn sie im Sinne der IV zu mindestens 70 % invalid ist (aArt. 24 Abs. 1 lit. a BVG [in Kraft gestanden bis 31. Dezember 2021; aufgehoben durch Anhang Ziff. 3 der Änderung des IVG vom 19. Juni 2020 {Weiterentwicklung der IV}; AS 2021 705; BBl 2017 2535]; Art. 34 Abs. 3 BPK-Reglement; act. II 3).

4.1.2 Nach der Rechtsprechung sind Vorsorgeeinrichtungen, die ausdrücklich oder unter Hinweis auf das Gesetz vom gleichen Invaliditätsbegriff wie die Invalidenversicherung ausgehen, an die Invaliditätsbemessung der IV-Stelle oder – im Beschwerdefall – des kantonalen Sozialversicherungsgerichts resp. des Bundesgerichts gebunden, sofern sie in das invalidenversicherungsrechtliche Verfahren einbezogen wurden, die konkrete Fragestellung für die Beurteilung des Rentenanspruchs gegenüber der Invalidenversicherung entscheidend war und die invalidenversicherungsrechtliche Betrachtungsweise aufgrund einer gesamthaften Prüfung der Akten nicht als offensichtlich unhaltbar erscheint. Diese Bindungswirkung findet ihre positivrechtliche Grundlage in den Art. 23, 24 Abs. 1 (in Kraft bis Ende 2021; vgl. den seither geltenden Art. 24a) und 26 Abs. 1 BVG, welche an die Regelung des IVG anknüpfen oder diese übernehmen (BGE 143 V 434 E. 2.2 S. 437; SVR 2024 BVG Nr. 40 S. 139, 9C_115/2024 E. 4.2).

4.1.3 Nach Art. 26 Abs. 1 BVG beginnt der Anspruch auf Invalidenleistungen der (obligatorischen) beruflichen Vorsorge seit Inkrafttreten der 5. IV-

Revision (1. Januar 2008) mit der Entstehung des Anspruchs auf eine Rente der Invalidenversicherung nach Art. 29 Abs. 1 IVG (BGE 142 V 419 E. 4.3.2 S. 422). Die Vorsorgeeinrichtung kann laut Art. 26 Abs. 2 BVG in ihren reglementarischen Bestimmungen vorsehen, dass der Anspruch aufgeschoben wird, solange der Versicherte den vollen Lohn erhält. Weiter kann die Vorsorgeeinrichtung gemäss Art. 26 der Verordnung vom 18. April 1984 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen und Invalidenvorsorge [BVV 2; SR 831.441.1]) den Anspruch auf Invalidenleistung bis zur Erschöpfung des Taggeldanspruchs aufschieben, wenn der Versicherte anstelle des vollen Lohnes Taggelder der Krankenversicherung erhält, die mindestens 80 % des entgangenen Lohnes betragen, (lit. a) und die Taggeldversicherung vom Arbeitgeber mindestens zur Hälfte mitfinanziert wurde (lit. b). Die Bestimmungen von Art. 26 Abs. 2 BVG und Art. 26 BVV 2 verfolgen das Ziel, vorsorgerechtliche Invalidenleistungen mit Lohnfortzahlungen und Lohnsurrogaten in zeitlicher Hinsicht zu koordinieren. Es handelt sich um Koordinationsbestimmungen, die eine Überentschädigung der versicherten Person verhindern sollen (vgl. auch MARC HÜRZELER, in: SCHNEIDER/GEISER/GÄCHTER [Hrsg.], Kommentar zum BVG und FZG, 2. Aufl., 2019, Art. 26 BVG N. 9).

Die Beklagte hat von der Möglichkeit des Rentenaufschubs Gebrauch gemacht. Gemäss Art. 34 Abs. 1 BPK-Reglement beginnt der Anspruch auf eine Invalidenrente der BPK mit dem Anspruch auf eine Rente der IV. Nach Abs. 2 wird die Invalidenrente der BPK solange nicht ausbezahlt, als die versicherte Person ihren Lohn oder an dessen Stelle Lohnersatzleistungen bezieht, sofern diese Lohnersatzleistungen mindestens 80 % des Lohns entsprechen und zu mindestens 50 % durch den Arbeitgeber finanziert wurden. Aus Abs. 3 ergibt sich, dass auf den von der IV festgelegten Invaliditätsgrad abgestellt wird und bei einem Invaliditätsgrad ab 70 % Anspruch auf eine ganze Rente besteht (act. II 3 S. 31).

4.2 Die IVL setzte den IV-Rentenbeginn mit Verfügung vom 8. Juni 2023 (act. I 10), welche der Beklagten eröffnet wurde (act. I 10 S. 2) und damit grundsätzlich verbindlich ist, rückwirkend auf den 1. September 2021 fest. Der Klägerin wurden noch bis zum 23. April 2023 Lohnfortzahlung/Lohnersatz ausgerichtet (vgl. Drittauszahlung [1. September 2021 –

23. April 2023]; act. I 10 S. 2). Es bestehen keine Anhaltspunkte für eine nicht gesetz- bzw. reglementskonforme Ausrichtung der Lohnersatzleistungen (vgl. auch HÜRZELER, a.a.O., Art. 26 BVG N. 17); solche werden von der Klägerin auch nicht geltend gemacht (Klage S. 4 Ziff. II 2 Rz. 14). Demnach waren die Rentenzahlungen aus beruflicher Vorsorge aufzuschieben und die Beklagte hat den Auszahlungsbeginn der auf einem Invaliditätsgrad von 100 % basierenden Rente zu Recht auf den 24. April 2023 festgelegt.

5.

Weiter ist die Höhe der Invalidenrente und dabei insbesondere die Höhe des versicherten Lohnes strittig, welcher für die Ermittlung der Invalidenrente der beruflichen Vorsorge massgebend ist.

5.1

5.1.1 Die Invalidenrente wird nach dem gleichen Umwandlungssatz berechnet wie die Altersrente im 65. Altersjahr (Art. 24 Abs. 2 Satz 1 BVG). Das der Berechnung zu Grunde liegende Altersguthaben besteht gemäss Art. 24 Abs. 3 BVG aus dem Altersguthaben, das der Versicherte bis zum Beginn des Anspruches auf die Invalidenrente erworben hat (lit. a); der Summe der Altersgutschriften für die bis zum ordentlichen Rentenalter fehlenden Jahre, ohne Zinsen (lit. b). Diese Altersgutschriften werden auf dem koordinierten Lohn des Versicherten während seines letzten Versicherungsjahres in der Vorsorgeeinrichtung berechnet (Art. 24 Abs. 4 BVG).

Sinkt der Jahreslohn vorübergehend wegen Krankheit, Unfall, Arbeitslosigkeit, Mutterschaft, Vaterschaft oder aus ähnlichen Gründen, so behält der bisherige koordinierte Lohn mindestens so lange Gültigkeit, als die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach Art. 324a des Schweizerischen Obligationenrechts (OR; SR 220) bestehen würde oder ein Mutterschaftsurlaub nach Art. 329f OR, ein Vaterschaftsurlaub nach Art. 329g OR oder ein Betreuungsurlaub nach Art. 329i OR dauert (aArt. 8 Abs. 3 Satz 1 BVG in der bis 31. Dezember 2023 gültig gewesenen Fassung i.V.m. Art. 34 Abs. 1 lit. a BVG). Bei Eintritt der Invalidität entspricht der koordinierte Lohn

während des letzten Versicherungsjahres dem letzten koordinierten Jahreslohn, der für die Altersgutschriften festgelegt wurde (Art. 24 Abs. 4 und Art. 34 Abs. 1 lit. a BVG i.V.m. Art. 18 Abs. 1 BVV 2 der Verordnung vom 18. April 1984 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge [BVV 2; SR 831.441.1]). War der Versicherte während des Jahres vor dem Versicherungsfall wegen Krankheit, Unfall oder aus ähnlichen Gründen nicht voll erwerbsfähig, so wird der koordinierte Jahreslohn aufgrund des Lohnes bei voller Erwerbsfähigkeit berechnet (Art. 34 Abs. 1 lit. a BVG i.V.m. Art. 18 Abs. 3 BVV 2).

5.1.2 Gemäss Art. 36 Abs. 1 BPK-Reglement entspricht der Jahresbetrag der vollen Invalidenrente dem projizierten Sparguthaben, multipliziert mit dem für die versicherte Person im ordentlichen Rücktrittsalter gemäss Standardvorsorgeplan anwendbaren Umwandlungssatz (act. II 3 S. 32).

Das projizierte Sparguthaben entspricht dem bei Beginn des Anspruchs auf eine Rente der Invalidenversicherung vorhandenen Sparguthaben, erhöht um diejenigen Spargutschriften gemäss Standardvorsorgeplan (Sparvariante Basis) samt Zinsen zum in Ziffer 2, Anhang 1 festgelegten technischen Zinssatz, die der versicherten Person bis zum ordentlichen Rücktrittsalter gemäss Standardvorsorgeplan gewährt worden wären, wenn sie bis dahin mit ihrem letzten beitragspflichtigen Lohn gearbeitet hätte (Art. 36 Abs. 2 BPK-Reglement; act. II 3 S. 32).

Der massgebende Jahreslohn entspricht dem Jahresgehalt einschliesslich des 13. Monatsgehalts (Art. 7 Abs. 1 BPK-Reglement). Der versicherte Lohn entspricht dem massgebenden Jahreslohn vermindert um den Koordinationsbetrag. Der Koordinationsbetrag entspricht dem tieferen der folgenden beiden Beträge:

- 30 % des massgebenden Jahreslohnes (lit. a)
- 87.5 % des Höchstbetrags der AHV-Altersrente, multipliziert mit dem Beschäftigungsgrad in Hundertsteln, jedoch höchstens 100 % (lit. b; Art. 9 Abs. 1 BPK-Reglement).

Der versicherte Lohn entspricht mindestens dem im BVG festgelegten minimalen koordinierten Lohn (Art. 9 Abs. 2 BPK-Reglement). Sinkt der massgebende Jahreslohn einer versicherten Person vorübergehend als

Folge von Krankheit, Unfall, Arbeitslosigkeit, Mutterschaft oder ähnlichen Umständen, so wird der versicherte Lohn mindestens während der gesetzlichen oder der arbeitsrechtlich vereinbarten Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers oder während der Dauer des Bezugs eines Krankentaggeldes aufrechterhalten, sofern die versicherte Person keine Herabsetzung verlangt. Wünscht die versicherte Person die Herabsetzung des versicherten Lohns und werden später Invaliditätsleistungen fällig, welche auf der Basis des höheren versicherten Lohns berechnet wurden, wird die Beitragsdifferenz nachträglich in Rechnung gestellt (Art. 9 Abs. 3 BPK-Reglement).

5.1.3 Für jede versicherte Person wird ein Sparkonto geführt, aus dem das gebildete Sparguthaben ersichtlich ist. Dem Sparkonto werden u.a. die Spargutschriften gutgeschrieben (Art. 10 Abs. 1 lit. c BPK-Reglement). Die Höhe der Spargutschriften wird gemäss Ziffer 2 des anwendbaren Vorsorgeplans in Prozenten des versicherten Lohns unter Berücksichtigung des BVG-Alters und der von der versicherten Person gewählten Sparvariante festgelegt. Die Spargutschriften entsprechen in der Höhe den Sparbeiträgen gemäss Art. 13, Art. 14 und 15 (Art. 11 BPK-Reglement).

5.2

5.2.1 Die Klägerin macht zum einen geltend, der Vorsorgeausweis vom 23. Mai 2023 sei massgebend (mit Stichtag 30. April 2023; Klage S. 4 Ziff. II 1 Rz. 12; act. I 12). Gestützt darauf betrügen bei einem Pensum von 70 % der massgebende Jahreslohn Fr. 62'808.-- und der versicherte Lohn Fr. 44'801.-- und nicht Fr. 61'425.-- (massgebender Lohn) bzw. Fr. 43'859.-- (versicherter Lohn; act. I 11 S.1).

Personen, die im Sinne der IV zu mindestens 70 % invalid sind, sind der obligatorischen Versicherung nicht (mehr) unterstellt (Art. 1j Abs. 1 lit. d BVV 2). Der Vorsorgefall der Vollinvalidität ist vorliegend am 1. September 2021 (vgl. act. I 10) eingetreten:

Nach Art. 36 PBK-Reglement entspricht der Jahresbetrag der vollen Invalidenrente der Multiplikation des projizierten Sparguthabens mit demjenigen Umwandlungssatz, welcher gemäss dem Standardvorsorgeplan für das ordentliche Rücktrittsalter der versicherten Person festgelegt ist. Das projizierte Sparguthaben entspricht dem bei Beginn des Anspruchs auf eine

Rente der IV vorhandenen Sparguthaben, erhöht um diejenigen Spargutschriften gemäss Standardvorsorgeplan samt Zinsen (zum in Ziff. 2 Anhang 2 festgelegten technischen Zinssatz), die der versicherten Person bis zum Referenzalter gemäss Standardvorsorgeplan gewährt worden wären, wenn sie bis dahin mit ihrem letzten beitragspflichtigen Lohn gearbeitet hätte (vgl. E. 5.1.2 hiervor). Somit ist der letzte beitragspflichtige Lohn massgebend.

Nach Art. 13 Abs. 1 Satz 2 BPK-Reglement besteht die Beitragspflicht bei Vollinvalidität längstens bis zum Beginn des Anspruchs auf eine Invalidenrente. Dieser entspricht dem Beginn der Rente aus der IV. Der Rentenanspruch in der beruflichen Vorsorge entsteht zeitlich kongruent mit dem Rentenbeginn in der IV, wobei der Rentenaufschub in der beruflichen Vorsorge den Entstehungszeitpunkt unberührt lässt und lediglich dessen Fälligkeit aufschiebt (vgl. BGE 142 V 466 E. 3.3.2 S. 471, 129 V 15 E. 5b S. 26). Damit endete die Beitragspflicht der Klägerin mit dem Beginn der Rente der IV am 1. September 2021 und dementsprechend ist für den Jahresbetrag der vollen Rente der am 31. August 2021 beitragspflichtige Lohn massgebend.

Mithin kann auf die Angaben im Vorsorgeausweises vom 23. Mai 2023 mit Stichtag 30. April 2023 nicht abgestellt werden. Eine andere Rechtsfolge lässt sich auch nicht aus dem verfassungsmässigen Grundsatz des Vertrauensschutzes (Art. 9 der Bundesverfassung [BV; SR 101]; vgl. BGE 149 V 203 E. 5.1 S. 214, 146 I 105 E. 5.1.1 S. 110, 143 V 341 E. 5.2.1 S. 346) ableiten. Im Vorsorgeausweis vom Mai 2023 wird ausdrücklich festgehalten, dass dieser keine Rentenansprüche begründet und ausschliesslich das Vorsorgereglement der BPK massgebend ist (act. I 11 S. 2 unten). Mangels einer vorbehaltlosen und verbindlichen Zusicherung kann sich die Klägerin nicht auf den Schutz berechtigten Vertrauens berufen.

5.2.2 Zum anderen macht die Klägerin geltend, für die Rentenberechnung sei nicht von einem Beschäftigungsgrad vor Invalidität von 70 % auszugehen, sondern von einem solchen von 100 % (Klage S. 4 ff. Ziff. II 1 ff. Rz. 12 ff.). Zur Begründung beruft sie sich auf Art. 34 Abs. 1 lit. a BVG i.V.m. Art. 18 Abs. 3 BVV 2, wonach der koordinierte Jahreslohn aufgrund des Lohnes bei voller Erwerbsfähigkeit berechnet wird, wenn die versicher-

te Person während des Jahres vor dem Versicherungsfall wegen Krankheit, Unfall oder aus ähnlichen Gründen nicht voll erwerbsfähig war (vgl. E. 5.1.1 in fine hiervor).

5.2.2.1 Mit der Beklagten ist festzuhalten, dass die von der Klägerin ange-rufene Bestimmung von Art. 18 Abs. 3 BVV 2 jedoch nur im Rahmen der obligatorischen Mindestvorsorge anwendbar ist (vgl. Art. 49 Abs. 2 BVG). Das Vorsorgereglement der Beklagten enthält keine vergleichbare Bestim-mung zu Art. 18 BVV 2. Vorliegend massgebend sind die reglementari-schen Bestimmungen der Beklagten, gemäss welchen die Berechnung der vollen Invalidenrente der Beklagten auf dem projizierten Sparguthaben ba-siert. Dieses entspricht dem bei Beginn des Anspruchs auf eine Rente der IV vorhandenen Sparguthaben, erhöht um diejenigen Spargutschriften gemäss Standardvorsorgeplan samt Zinsen, die der versicherten Person bis zum ordentlichen Rücktrittsalter gemäss Standardvorsorgeplan gewährt worden wären, wenn sie bis dahin mit ihrem letzten beitragspflichtigen Lohn gearbeitet hätte (Art. 36 Abs. 2 BPK-Reglement). Der beitragspflichti-ge Lohn wiederum entspricht dem Jahresgehalt (einschliesslich des 13. Monatslohn), der vom Arbeitgeber der Vorsorgeeinrichtung nach Eintritt mindestens jährlich mitgeteilt wird (Art. 7 Abs. 1 und 3 BPK-Reglement), vermindert um den Koordinationsbetrag (Art. 9 Abs. 1 BPK-Reglement; vgl. E. 5.1.2 hiervor).

Gemäss Art. 9 Abs. 3 BPK-Reglement wird der versicherte Lohn mindes-tens während der gesetzlichen oder arbeitsrechtlich vereinbarten Lohnfort-zahlungspflicht des Arbeitgebers oder während der Dauer des Bezugs ei-nes Krankentaggeldes aufrecht erhalten, wenn der massgebende Lohn vorübergehend als Folge von Krankheit, Unfall, Arbeitslosigkeit, Mutter-schaft oder ähnlichen Umständen sinkt und die versicherte Person keine Herabsetzung verlangt (vgl. E. 5.1.2 hiervor).

5.2.2.2 Die Klägerin stand bei Beginn des Arbeitsverhältnisses mit der D. _____ AG ab 1. September 2017 in einem Pensum von 90 % (act. I 3). Per 1. Juni 2018 reduzierte sie ihr Pensum wegen der von Herbst 2018 bis Frühling 2021 dauernden Weiterbildung (act. I 9) auf 70 % (act. I 5). Dieses vertraglich vereinbarte Pensum von 70 % blieb über die gesamte Dauer der Weiterbildung bzw. bis zum Eintritt des Versicherungs-

bzw. Vorsorgefalls Invalidität per 1. September 2021 (act. I 8, 10 f.; vgl. Art. 26 Abs. 1 BVG) unverändert. Zu der angeblich mündlich vereinbarten Erhöhung des Pensums auf 100 % nach Beendigung der Weiterbildung per 1. Januar 2021 kam es nicht (act. I 6). Damit fielen sowohl der Beginn der Arbeitsunfähigkeit (act. II 2) als auch der Eintritt der Invalidität in den Zeitraum der Anstellung mit dem 70%igen Beschäftigungsgrad.

Es steht somit fest, dass die Reduktion des Pensums bzw. der Rückgang des massgebenden Lohns per 1. September 2018 seine Ursache nicht in den reglementarisch explizit genannten Tatbeständen von Art. 9 Abs. 3 BPK-Reglement – Krankheit, Unfall, Arbeitslosigkeit oder Mutterschaft – hatte, sondern in der nebenberuflichen Weiterbildung gründete. Zu prüfen ist daher, ob das Absolvieren einer Weiterbildung einen sog. "ähnlichen Umstand" im Sinne von Art. 9 Abs. 3 BPK-Reglement darstellt.

5.2.2.3 Bei der Beklagten handelt es sich um eine Vorsorgeeinrichtung des öffentlichen Rechts (vgl. E. 1.1 hiervor), weshalb sich die Auslegung ihrer reglementarischen Bestimmungen nach den allgemeinen Grundsätzen der Gesetzesauslegung richtet (vgl. E. 2.3 hiervor). Da Art. 9 Abs. 3 BPK-Reglement inhaltlich weitgehend mit Art. 8 Abs. 3 BVG übereinstimmt, ist davon auszugehen, dass die Vorsorgeeinrichtung eine dem Bundesrecht analoge Regelung bezweckte. Für die Auslegung des unbestimmten Begriffs "ähnlichen Umständen" können daher die Überlegungen zu Art. 8 Abs. 3 BVG herangezogen werden.

Nach BRECHBÜHL/GECKELER HUNZIKER (in: SCHNEIDER/GEISER/GÄCHTER [Hrsg.], BVG und FZG, 2. Aufl. 2019, Art. 8 N. 26 ff.) fallen unter die ähnlichen Gründe zunächst einmal alle Fälle, die eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach Art. 324a OR auslösen. Neben den schon erwähnten Gründen Krankheit, Unfall, Mutterschaft erwähne Art. 324a OR die Wahrnehmung gesetzlicher Pflichten und die Ausübung eines öffentlichen Amtes, wobei letzteres angesichts des Milizsystems, in welchem öffentliche Ämter in der Schweiz ausgeübt würden, keine praktische Bedeutung hinsichtlich der Weiterversicherung des koordinierten Lohns habe (N. 26). Unter die ähnlichen Gründe seien somit Militär- und Zivildienst zu subsumieren (N. 27). In der Praxis werde der bisherige koordinierte Lohn gestützt auf Bestimmungen in den Reglementen auch in zahlreichen weiteren Fällen

beibehalten, und zwar ohne Bezug zu einer Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers. Dazu gehörten einerseits befristete Reduktionen des Beschäftigungsgrades zu Ausbildungszwecken, aber auch die Weiterversicherung des höheren Lohnes bis zur Möglichkeit der vorzeitigen Pensionierung.

Nach ELISABETH GLÄTTLI (in: HÜRZELER/STAUFFER [Hrsg.], Basler Kommentar, Berufliche Vorsorge, 2021, Art. 8 BVG N. 28 ff.) gelten als ähnliche Gründe weitere Gründe der Arbeitsverhinderung nach Art. 324a OR, wie etwa die Erfüllung gesetzlicher Pflichten und die Ausübung eines öffentlichen Amtes. Von Bedeutung seien insb. der obligatorische Militärdienst, einschliesslich ausländischer Militärdienst und Militärdienst von Frauen, der Zivildienst, der Schutzdienst nach dem Bundesgesetz vom 20. Dezember 2019 über Bevölkerungsschutz und Zivilschutz (BZG; SR 520.1) und Beförderungsdienste (N. 28). Vereinzelt werde die Meinung vertreten, Art. 8 Abs. 3 BVG sei auf den unbezahlten Urlaub anwendbar, sofern der Arbeitnehmer dies nicht ablehne. Der vor dem Urlaub versicherte Lohn behalte mindestens solange Gültigkeit, als die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach Art. 324a OR bestehen würde. Da der Bezug zur Lohnfortzahlungspflicht fehle, liege es indes nahe, diese Fälle entsprechend den reglementarischen Bestimmungen zu behandeln (N. 29). Auch nicht unter die ähnlichen Gründe falle eine Lohneinbusse infolge Arbeitskamps. Eine Lohnzahlungspflicht bestehe diesfalls nicht (N. 30).

BRECHBÜHL/GECKELER HUNZIKER und GLÄTTLI vertreten damit die Auffassung, dass unter "ähnlichen Gründen" alle Tatbestände fallen, die eine gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach Art. 324a OR auslösen. Dies deckt sich mit dem Wortlaut der Bestimmung des Vorsorgereglements der Beklagten. Eine solche Lohnfortzahlungspflicht besteht während der von der Klägerin im Herbst 2018 aufgenommenen Weiterbildung nicht. Ebenso wenig besteht eine arbeitsrechtlich vereinbarte Lohnfortzahlungspflicht, die der Klägerin den vor Weiterbildungsbeginn mit dem 90%-Pensum erzielten Lohn garantiert hätte; in der Vertragsänderung vom 21. März 2018 (mit Wirkung per 1. September 2018) wurde ausdrücklich festgehalten, dass der Lohn entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad von 70 % bezahlt wird (act. I 5). Eine gesetzliche oder arbeitsvertragliche Lohn-

fortzahlungspflicht (auf Vorausbildungsniveau) wird von der Klägerin denn auch zu Recht nicht geltend gemacht. Eine Weiterversicherung des höheren Lohnes bzw. des bisherigen koordinierten Lohnes u.a. auch bei Reduktion des Beschäftigungsgrades zu Ausbildungszwecken ohne Bezug zur Lohnfortzahlungspflicht (vgl. BRECHBÜHL/GECKELER HUNZIKER, a.a.O., Art. 8 N. 28) ist in Art. 9 Abs. 3 BPK-Reglement gerade nicht vorgesehen. Die von der Klägerin im Herbst 2018 aufgenommene nebenberufliche Weiterbildung stellt damit keinen "ähnlichen Umstand" im Sinne von Art. 9 Abs. 3 BPK-Reglement dar. Die reglementarischen Bestimmungen bieten keine Grundlage, um den beitragspflichtigen Lohn der Klägerin anhand eines höheren Beschäftigungsgrades als dem effektiv geleisteten von 70 % ab 1. September 2018, der auch bei Eintritt der Invalidität bestand, zu bemessen.

5.2.2.4 Wie zuvor dargelegt (vgl. E. 5.2.2.1 hiavor), enthält das Vorsorge-reglement der Beklagten keine analoge Bestimmung zu Art. 18 Abs. 3 BVV 2. Doch selbst wenn vorliegend Art. 34 Abs. 1 lit. a zweiter Halbsatz BVG i.V.m. Art. 18 Abs. 3 BVV 2 anzuwenden wäre, könnte die Klägerin daraus nichts zu ihren Gunsten ableiten.

Gemäss Art. 18 Abs. 3 BVV 2 wird der koordinierte Jahreslohn aufgrund des Lohnes bei voller Erwerbsfähigkeit berechnet, wenn die versicherte Person während des Jahres vor dem Versicherungsfall wegen Krankheit, Unfall oder aus ähnlichen Gründen nicht voll erwerbsfähig war.

Unbestritten ist, dass die Klägerin das Pensum per 1. September 2018 von 90 % auf 70 % weder infolge von Krankheit noch von Unfall reduzierte, sondern infolge der Weiterbildung (vgl. act. I 5, 9).

Bezüglich der Auslegung des Begriffs "ähnliche Gründe" stützt sich die Klägerin auf URS NEF (in: SZS 1993, Arbeitsrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Aspekte des Bildungsurlaubs, S. 57 ff.), wonach die ähnlichen Gründe der Ausnahmebestimmung von Art. 18 Abs. 3 BVV 2 auf den unbezahlten Urlaub passten, handle es sich doch bei diesem um eine förderungswürdige Absenz (S. 79).

Nach HÜRZELER (a.a.O., Art. 34 N. 6 f.) will die Bestimmung von Art. 18 Abs. 3 BVV 2 vermeiden, dass versicherte Personen, die wegen Arbeitsun-

fähigkeiten Lohnkürzungen in Kauf nehmen müssten, durch diesen Umstand bei der Leitungsberechnung benachteiligt würden (N. 6). Neben den in Art. 18 Abs. 3 BVV 2 ausdrücklich genannten krankheits- und unfallbedingten Absenzen sei jedenfalls auch die Erfüllung gesetzlicher Pflichten, z.B. Militärdienst, darunter zu subsumieren. Dieser Katalog der Verminderungsgründe sei jedoch nicht abschliessend. Vielmehr sollten seines Erachtens sämtliche unverschuldeten subjektiven, d.h. in der Person des Versicherten liegenden Gründe für eine Korrektur gemäss Art. 18 Abs. 3 BVV in Frage kommen. Es könnte diesbezüglich in Anlehnung an die Praxis zu Art. 324a Abs. 1 OR verfahren werden (N. 7).

Nach MAX BERGER (in: HÜRZELER/STAUFFER [Hrsg.], Basler Kommentar, Berufliche Vorsorge, 2021, Art. 1 BVG N. 14 ff.) soll die versicherte Person keinen Nachteil aus der beeinträchtigten Erwerbsfähigkeit ziehen und entsprechend sei das Einkommen aufzurechnen auf den Lohn bei voller Erwerbsfähigkeit (N. 14). Seines Erachtens sollte nicht einfach jede unverschuldete Einkommensminderung berücksichtigt werden, da darunter auch ein nicht selbstverschuldeter Stellenverlust zu zählen wäre. Vielmehr müsse es dabei bleiben, dass Art. 18 Abs. 3 BVV 2 Einkommensverluste korrigieren solle, welche Folge seien von Unfall, Krankheit, Militärdienst und anderen Gründen, welche ausserhalb des willentlichen Einflussbereichs der versicherten Person stünden und deren Einkommen aus gesundheitlichen Gründen oder aus der Bürgerpflicht schmälerten (Mutterschaft, ggf. auch Vaterschaftsurlaub [N. 15]).

Vorab ist festzuhalten, dass die Pensumsreduktion von 90 % auf 70 % bereits am 1. September 2018 (act. I 5) erfolgte und damit deutlich vor und nicht während des Jahres vor dem Versicherungsfall Invalidität vom 1. September 2021 (act. I 10). Zudem ist anzumerken, dass die Klägerin bei der D. _____ AG selbst bei voller Erwerbsfähigkeit nie einen Lohn im Rahmen eines 100%-Pensums realisierte. Zur angeblich mündlich vereinbarten Erhöhung des Pensums auf 100 % nach Beendigung der Weiterbildung per 1. Januar 2021 kam es nicht (act. I 6, 8). Mit der Beklagten ist festzuhalten, dass bei Anwendung von Art. 18 Abs. 3 BVV 2 künftige Erhöhungen des Erwerbseinkommens, welche die versicherte Person ohne Invalidität hätte erzielen können, ebenso ausser Betracht bleiben wie Einkommensverände-

rungen, die vor der letzten Festsetzung des versicherten koordinierten Lohnes oder mehr als ein Jahr vor dem Versicherungsfall und nicht invaliditätsbedingt eingetreten sind (Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [heute BGer] B 35/03 vom 17. Februar 2004 E. 3.3.3). Anhaltspunkte, dass es während des Jahres vor Eintritt der Invalidität zu einer Lohn- oder Pensumsreduktion kam, liegen nicht vor und werden auch nicht geltend gemacht. Vielmehr erfolgte am 3. Mai 2021 eine Lohnerhöhung mit Wirkung per 1. Mai 2021 bei unverändertem Beschäftigungsgrad von 70 % (act. I 8).

Sodann ist mit HÜRZELER und BERGER festzuhalten, dass der Grund für die Einkommensminderung ausserhalb des willentlichen Einflussbereichs der versicherten Person liegen muss. Dies überzeugt, insbesondere mit Blick auf den Wortlaut sowie Sinn und Zweck der Verordnungsbestimmung, denn Krankheit und Unfall sind gemein, dass sie die versicherte Person als äusseres, nicht selbst gewähltes Ereignis treffen. Diese Eigenschaften treffen auf eine reguläre, selbst gewählte Weiterbildung – wie sie die Klägerin ab Herbst 2018 absolvierte – gerade nicht zu, da eine solche in der Regel freiwillig, geplant und voraussehbar ist. Zudem fehlt einer Weiterbildung im Gegensatz zu Krankheit und Unfall jeglicher Konnex zur physischen oder psychischen Integrität der versicherten Person und es handelt sich bei ihr auch nicht um ein im Rahmen des Sozialversicherungssystems oder von Art. 324a OR geschütztes Ereignis.

Im Übrigen spricht Art. 18 Abs. 3 BVV 2 von "nicht voll erwerbsfähig". Bei der Erwerbsunfähigkeit ist vom durch Beeinträchtigung der körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheit verursachten und nach zumutbarer Behandlung und Eingliederung verbleibenden ganzen oder teilweisen Verlust der Erwerbsmöglichkeiten auf dem in Betracht kommenden ausgeglichenen Arbeitsmarkt auszugehen (vgl. auch Art. 7 Abs. 1 des hier nicht anwendbaren Bundesgesetzes vom 6. Oktober 2000 über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG; SR 830.1]). Die vorliegende Reduktion des Beschäftigungsgrades auf 70 % per 1. September 2018 erfolgte – wie bereits dargelegt – aus gesundheitsfremden Gründen zwecks Absolvierung der Weiterbildung. Die Klägerin war mithin nicht (teilweise)

erwerbsunfähig, sondern aufgrund der nebenberuflichen Weiterbildung lediglich teilweise erwerbstätig.

6.

Zusammenfassend ist nicht zu beanstanden, dass die Beklagte den Auszahlungsbeginn der Rente aus beruflicher Vorsorge auf den 24. April 2023 festlegte (vgl. E. 4.2 hiervor) und die Rentenberechnung auf der Basis eines Beschäftigungsgrads von 70 % (vgl. E. 5.2.2.1 ff. hiervor) und unter Berücksichtigung eines massgebenden Jahreslohnes von Fr. 61'425.-- (13 x Fr. 4'725.--; act. I 8; vgl. E. 5.2.1 hiervor) vornahm. Der Sachverhalt ist insoweit rechtsgenügend abgeklärt. Weitere Beweismassnahmen, insbesondere eine Parteibefragung, sind daher nicht erforderlich, weshalb in antizipierter Beweiswürdigung darauf zu verzichten ist (BGE 151 V 258 E. 4.4 S. 2.6.1, 124 V 90 E. 4b S. 94, 122 V 157 E. 1d S. 162; SVR 2019 IV Nr. 50 S. 162, 9C_296/2018 E. 4). Die Klage ist abzuweisen.

7.

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

7.2 Bei diesem Ausgang des Verfahrens hat die unterliegende Klägerin keinen Anspruch auf Ersatz der Parteikosten (Art. 109 Abs. 1 VRPG [Umkehrschluss]). Die obsiegende Beklagte hat als Berufsvorsorgeeinrichtung keinen Anspruch auf Parteikosten (vgl. BGE 126 V 143 E. 4b S. 150).

Demnach entscheidet das Verwaltungsgericht:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Es werden weder Verfahrenskosten erhoben noch wird eine Parteientschädigung zugesprochen.

3. Zu eröffnen (R):

- Rechtsanwältin B. _____ z.H. der Klägerin
- Rechtsanwältin lic. iur. C. _____ z.H. der Beklagten
- Bundesamt für Sozialversicherungen

Zur Kenntnis:

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

Die Kammerpräsidentin:

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.