



**Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Verfassungs- und
Verwaltungsrecht**

vom 23. März 2016 (810 15 154)

Personalrecht

Lohnbestandteil Überzeit

_____ Besetzung Abteilungs-Vizepräsident Beat Walther, Kantonsrichter Stefan
Schulthess, Markus Clausen, Christian Haidlauf, Niklaus Ruckstuhl,
Gerichtsschreiberin Elena Diolaiutti

_____ Beteiligte **A.**_____, Beschwerdeführerin, vertreten durch Dr. Daniel Riner, Advokat

gegen

Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft, 4410 Liestal, Be-
schwerdegegner

Gemeinde B._____, Beschwerdegegnerin

_____ Betreff Lohnbestandteile Überzeit (RRB Nr. 797 vom 19. Mai 2015)

A. A._____ arbeitete in einem 50 %-Pensum im Bereich Sicherheit/Soziales der Gemeinde
B._____. Für die Zeitspanne vom 1. Dezember 2012 bis 26. Mai 2013 wurde ihr gegenüber
mündlich, für die Zeitperioden vom 27. Mai 2013 bis 31. Oktober 2013 sowie vom
15. November 2013 bis 31. Januar 2014 schriftlich das Leisten von Überstunden angeordnet.
Nach einem Gespräch vom 5. Dezember 2013 verlangte A._____ von der Gemeinde B._____, es
sei die Rechtslage zu überprüfen. Der anteilmässige 13. Monatslohn sei ihr überwiesen wor-

den, aber der Anspruch auf Ferien- und Feiertagsentschädigung (Lohnzuschläge) auf die angeordnete Überzeit sei nicht berücksichtigt worden. Da sie überdies seit ihrer Anstellung im Jahr 1995 bis zum jetzigen Zeitpunkt immer wieder über mehrere Monate "angeordnete Überzeit" geleistet habe, sei des Weiteren abzuklären, ob nicht eine Einzahlung in die Pensionskasse erfolgen müsse. Die Gemeinde B.____ stellte mit Verfügung vom 5. März 2014 fest, dass Ferien- und Feiertagsentschädigungen nicht Lohnbestandteile von Barvergütungen im Rahmen angeordneter Überzeit seien und dass Barvergütungen im Rahmen angeordneter Überzeit für die Pensionskasse nicht massgeblich seien.

B. Dagegen erhob A.____, nachfolgend vertreten durch die CAP Rechtsschutz-Versicherungsgesellschaft AG, am 13. März 2014 Beschwerde bei der Gemeinde B.____ und stellte den Antrag, es seien ihr die gesetzlichen Leistungen auszurichten. Zur Begründung wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass aufgrund der üblichen Überstunden eine versteckte Erhöhung des Pensums vorliege, weswegen A.____ Anspruch auf Beiträge gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) vom 25. Juni 1982 sowie auf Ferien- und Feiertage für diese Stunden habe. Des Weiteren sei nicht nachvollziehbar, weswegen die Überstunden mit lediglich Fr. 34.95 pro Stunde ausbezahlt worden seien. Fristgemäss reichte A.____ am 30. April 2014 die ergänzende Begründung ein.

C. Mit Entscheid vom 17. Juni 2014 wies die Gemeinde B.____ die Beschwerde ab, soweit sie darauf eintrat. Sie hielt fest, dass A.____ gestützt auf die von ihr geleistete Überzeit keine Ferien- und Feiertagsentschädigung zustehe. Des Weiteren seien die im Rahmen angeordneter Überzeit ausgerichteten Barvergütungen für die Pensionskasse nicht massgeblich. Auf die Beanstandung von A.____, der Überstundenansatz habe nicht Fr. 34.95, sondern Fr. 37.61 zu betragen, und auf den daraus folgenden Antrag auf Nachzahlung der Differenz, trat die Gemeinde B.____ mit der Begründung nicht ein, diese Rüge stelle ein Novum dar, weil sie nicht Bestandteil des Feststellungsgesuchs gewesen sei. Die Gemeinde B.____ erörterte jedoch, dass der ausbezahlte Stundenansatz korrekt sei. Die Differenz zwischen den zwei Beträgen ergebe sich, weil der Stundenlohn in der Lohnabrechnung systembedingt mit dem Index des Jahres 2001 eingefügt und in einer separaten Position (Nr. 2100) mit der Teuerung der Jahre 2002 bis 2014 von insgesamt 7.621 % ergänzt werde. Dies scheine die Beschwerdeführerin in ihrer Rechnung nicht berücksichtigt zu haben. Der ausbezahlte Stundenlohn entspreche auf jeden Fall dem aktuellen Lohnblatt (Lohntabelle 2013, Lohnklasse 17, Stufe 19 + 29).

D. A.____ erhob mit Eingabe vom 27. Juni 2014 beim Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft (Regierungsrat) Beschwerde und beantragte, es sei die Verfügung der Gemeinde B.____ vom 17. Juni 2014 aufzuheben und es seien ihr die ihr zustehenden Ferientage zuzusprechen. Des Weiteren seien ihr für die Dauer der geleisteten Mehrarbeit die Pensionskassenbeiträge einzuzahlen. Die Beschwerdegegnerin sei anzuweisen, A.____ die Lohnabrechnungen mit dem gültigen Stundenansatz auszuhändigen. Die Gemeinde B.____ beantragte am 6. August 2014 die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde, soweit darauf eingetreten werden könne.

E. Mit Beschluss Nr. 797 vom 19. Mai 2015 wies der Regierungsrat die Beschwerde ab, soweit er darauf eintrat und erhob keine Verfahrenskosten. Der Regierungsrat führte aus, dass auf ausbezahlte Überzeit weder ein Anspruch auf Ferienentschädigung noch ein Anspruch auf Pensionskassenbeiträge bestehe. Des Weiteren würden keine substantiierten Anhaltspunkte für die Annahme eines erhöhten Pensums vorliegen.

F. Mit Eingabe vom 5. Juni 2015 erhob A.____, nunmehr und nachfolgend vertreten durch Dr. Daniel Riner, Advokat, gegen den regierungsrätlichen Beschluss Beschwerde beim Kantonsgericht, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht (Kantonsgericht), und beantragte, es seien der Entscheid des Regierungsrates vom 19. Mai 2015 und die Verfügung der Gemeinde B.____ vom 17. Juni 2014 aufzuheben. Es sei die Beschwerdegegnerin zu verpflichten, der Beschwerdeführerin für die Zeit vom 1. Dezember 2012 bis zum 31. Mai 2014 die Überstunden zu einem Stundenlohn (brutto) von Fr. 37.85 (zuzüglich Teuerungszulage) auszuzahlen, die unbezahlte Differenz nachzuzahlen und korrigierte Lohnabrechnungen auszustellen. Es sei die Beschwerdegegnerin zu verpflichten, die für die Zeit vom 1. Dezember 2012 bis zum 31. Mai 2014 der Beschwerdeführerin auszahlenden Überstunden der Pensionskasse als Lohn zu melden und die entsprechenden Beiträge abzuführen; alles unter o/e-Kostenfolge. Die Beschwerdeführerin erklärte unter anderem, dass die Frage der Höhe der ausbezahlten Überstunden sehr wohl Verfahrensgegenstand sei, weshalb sie materiell zu behandeln sei. Diesen Punkt erörterte die Beschwerdeführerin auch in der ergänzenden Beschwerdebegründung vom 8. Juli 2015.

Die Gemeinde B.____ beantragte in ihrer Vernehmlassung vom 30. Juli 2015 die Abweisung der Beschwerde, soweit darauf eingetreten werden könne, unter o/e-Kostenfolge zu Lasten der Beschwerdeführerin. Der Regierungsrat stellte in seiner Vernehmlassung vom 8. September 2015 den gleichen Antrag.

G. Mit präsidialer Verfügung vom 2. Oktober 2015 wurde der Fall der Kammer zur Beurteilung im Rahmen einer Urteilsberatung überwiesen.

Das Kantonsgericht zieht **in Erwägung**:

1. Gemäss § 47 Abs. 1 lit. a des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 ist zur Beschwerde befugt, wer durch die angefochtene Verfügung oder den angefochtenen Entscheid berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an dessen Änderung oder Aufhebung hat. Da die Beschwerdeführerin ein schutzwürdiges Interesse an der Aufhebung des angefochtenen Entscheides hat, die übrigen formellen Voraussetzungen gemäss den §§ 43 ff. VPO erfüllt sind und die Zuständigkeit des Kantonsgerichts sowohl örtlich als auch sachlich gegeben ist, ist auf die vorliegende Beschwerde einzutreten.

2.1. Zu prüfen ist, ob auf alle Anträge der Beschwerdeführerin eingetreten werden kann. Gemäss § 6 Abs. 1 VPO können die Parteien die Anträge, die sie im vorinstanzlichen Verfahren zur Sache gestellt haben, zwar einschränken, nicht aber ausdehnen oder inhaltlich verändern.

Dadurch soll verhindert werden, dass im verwaltungsgerichtlichen Verfahren der Streitgegenstand gemäss vorinstanzlichem Verfahren erweitert wird (vgl. RENÉ RHINOW/HEINRICH KOLLER/CHRISTINA KISS/DANIELA THURNHERR/DENISE BRÜHL-MOSER, Öffentliches Prozessrecht, 3. Auflage, Basel 2014, Rz 1611).

2.2.1. A._____ führte in ihrem Schreiben vom 20. Dezember 2013 an die Gemeinde B._____ unter anderem aus, dass ihr auf die angeordnete Überzeit der anteilmässige 13. Monatslohn überwiesen worden sei, aber der Anspruch auf Ferien- und Feiertagsentschädigung (Lohnzuschläge) nicht berücksichtigt worden sei. Die Gemeinde B._____ stellte mit Verfügung vom 5. März 2014 fest, dass Ferien- und Feiertagsentschädigungen nicht Lohnbestandteile von Barvergütungen im Rahmen angeordneter Überzeit seien und dass Barvergütungen im Rahmen angeordneter Überzeit für die Pensionskasse nicht massgeblich seien. In der Beschwerde vom 13. März 2014 und der ergänzenden Beschwerdebegründung vom 30. April 2014 beantragte die durch ihre Rechtsschutzversicherung vertretene Beschwerdeführerin, es sei für die Berechnung der Ferientage sowie für die Höhe der Pensionskassenbeiträge für den genannten Zeitraum der Beschäftigungsgrad auf die tatsächlich geleistete Arbeitszeit anzupassen. Zudem sei der Stundenansatz für die geleisteten Überstunden auf Fr. 37.61 (statt dem ausgezahlten Stundenansatz von brutto Fr. 34.95) zu korrigieren. In ihrem Entscheid vom 17. Juni 2015 erklärte die Beschwerdegegnerin, dass der Beschwerdeführerin auf die von ihr geleistete Überzeit keine Ferienlohn- und Feiertagsentschädigung zustehe. Auf die Höhe des Überstundenansatzes trat die Beschwerdegegnerin nicht ein, führte jedoch aus, dass der errechnete Ansatz korrekt sei. In der Beschwerde an den Regierungsrat vom 27. Juni 2014 beantragte die Beschwerdeführerin, es sei die Verfügung der Beschwerdegegnerin vom 17. Juni 2014 aufzuheben und es seien ihr die ihr zustehenden Ferientage zuzusprechen. Des Weiteren seien ihr für die Dauer der geleisteten Mehrarbeit die Pensionskassenbeiträge einzuzahlen. Die Beschwerdegegnerin sei anzuweisen, der Beschwerdeführerin die Lohnabrechnungen mit dem gültigen Stundenansatz auszuhändigen. In der Beschwerdeschrift vom 17. Juni 2014 führte die damalige Vertreterin der Beschwerdeführerin explizit aus, dass es im Verfahren nur um die Frage gehe, ob die Beschwerdeführerin für den Zeitraum vom 1. Dezember 2012 bis 26. Mai 2013 Anspruch auf zusätzliche Ferientage sowie auf Pensionskassenbeiträge habe. In dieser Rechtsschrift wurde nicht geltend gemacht, der bezahlte Stundenansatz für die geleisteten Überstunden sei zu tief. Der Regierungsrat trat in seinem Entscheid auf das Begehren, der Beschwerdeführerin seien die Lohnabrechnungen mit dem gültigen Stundenansatz auszuhändigen, nicht ein, da dieses Begehren den Streitgegenstand erweitere. In der Beschwerde vom 5. Juni 2015 beantragte die Beschwerdeführerin, nunmehr vertreten durch Dr. Daniel Riner, mitunter, es sei die Beschwerdegegnerin zu verpflichten, der Beschwerdeführerin für die Zeit vom 1. Dezember 2012 bis zum 31. Mai 2014 die Überstunden zu einem Stundenlohn (brutto) von Fr. 37.85 (zuzüglich Teuerungszulage) auszuzahlen, die unbezahlte Differenz nachzuzahlen und es seien korrigierte Lohnabrechnungen auszustellen. Die Beschwerdeführerin erklärte vor allem, dass es ihr von Anfang an lediglich um zwei Punkte gegangen sei, nämlich einerseits um die Höhe des ausbezahlten Überstundenlohnes und andererseits um die Anmeldung des erhöhten Lohnes bei der Pensionskasse und die Abführung der entsprechenden Beiträge. Die Beschwerdeführerin sei nie davon ausgegangen, dass ihr zu wenig Ferien gewährt worden seien oder dass sich ihr Ferienanspruch mit der Leistung der Überstunden erhöht habe. Hier liege ein Missverständnis vor.

Daraus folgte die Beschwerdeführerin, dass die Frage der Höhe der ausgezahlten Überstunden sehr wohl Verfahrensgegenstand sei, weshalb sie materiell zu behandeln sei. Diesen Punkt erörterte die Beschwerdeführerin auch in der ergänzenden Beschwerdebegründung vom 8. Juli 2015.

2.2.2. In der Beschwerde an den Regierungsrat wird klar festgehalten, dass es nur um die Frage gehe, ob die Beschwerdeführerin für den fraglichen Zeitraum Anspruch auf zusätzliche Ferientage sowie auf Pensionskassenbeiträge habe. Die Beschwerdeführerin verlangte die gesetzlich ihr zustehenden Ferientage gemäss dem tatsächlich gearbeiteten Pensum für den betroffenen Zeitraum. Mit keinem Wort wird in der Beschwerde erwähnt, dass der bezahlte Stundenansatz für die geleisteten Überstunden zu tief errechnet worden sei. Die Beschwerdeführerin hat damit vor dem Regierungsrat nicht geltend gemacht, der ausbezahlte Stundenansatz für die Überzeit sei falsch. Der Regierungsrat ist demzufolge in seinem Beschluss – entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin – zu Recht nicht auf diese Rüge eingetreten. Die Tatsache, dass die Beschwerdeführerin den Antrag bezüglich zu tiefem Stundenansatz für Überstunden nun vor Kantonsgericht erhebt, obwohl sie diesen nicht vor der Vorinstanz erhoben hat, stellt eine Ausdehnung der Anträge gemäss § 6 Abs. 1 VPO dar. Damit kann auf das Rechtsbegehren 2 der Beschwerde an das Kantonsgericht, es sei die Beschwerdegegnerin zu verpflichten, der Beschwerdeführerin in der Zeit vom 1. Dezember 2012 bis zum 31. Mai 2014 die Überstunden zu einem Stundenlohn (brutto) von Fr. 37.85 (zuzüglich Teuerungszulage) auszuzahlen, die unbezahlte Differenz nachzuzahlen und korrigierte Lohnabrechnungen auszustellen, nicht eingetreten werden.

2.3.1. Im Übrigen wäre auf die Beschwerde in diesem Punkt auch deshalb nicht einzutreten, weil die Beschwerdeführerin diesbezüglich nicht materiell beschwert ist. Dies ergibt sich aus der Aufstellung mit dem Titel "A._____ – Aufstellung Jahreslohnkonto 2013" (Jahreskonto 2013), aus dem persönlichen Jahreslohnkonto 2013 (persönliches Jahreslohnkonto 2013) der Beschwerdeführerin sowie aus den monatlichen Lohnabrechnungen. Gemäss Lohntabelle 2013 des Personalamtes des Kantons Basel-Landschaft beliefen sich im Jahr 2013 die Jahresarbeitsstunden auf 2'192.4 und damit bei einem 50 %-Pensum auf 1'096.2. Aus der Aufstellung betreffend Jahreslohn 2013 der Beschwerdeführerin geht hervor, dass die Beschwerdeführerin für ihr 50 %-Pensum (inkl. 13. Monatslohn = 8.333 %) einen Stundenbruttolohn ohne Teuerung von Fr. 37.86 erhalten hat ($\text{Fr. } 38'308.20 + \text{Fr. } 3'192.35$ [13. Monatslohn] = Fr. 41'500.55; $\text{Fr. } 41'500.55 : 1'096.2$ Stunden = Fr. 37.86). Gemäss dieser Aufstellung hat die Beschwerdeführerin für die geleisteten Überstunden inkl. 13. Monatslohn und ohne Teuerung einen Bruttolohn von Fr. 12'494.65 erzielt ($\text{Fr. } 11'533.55 + \text{Fr. } 863.55 + \text{Fr. } 97.55$). Dividiert man diesen Betrag durch die 330 geleisteten Überstunden erhält man einen Stundenansatz ohne Teuerung inkl. 13. Monatslohn von Fr. 37.86. Weiter zeigt diese Aufstellung, dass auf das Gehalt für das 50 %-Pensum inkl. 13. Monatslohn sowie auf das Gehalt für die geleisteten Überstunden inkl. 13. Monatslohn die Teuerungszulage bezahlt wurde ($\text{Fr. } 38'308.20 + \text{Fr. } 3'192.35 + \text{Fr. } 11'533.55 + \text{Fr. } 863.55 + \text{Fr. } 97.55 = \text{Fr. } 53'995.20$; 7.6210% von Fr. 53'995.20 = Fr. 4'114.95; dies ergibt ein Total von Fr. 58'110.15. Die Differenz von Fr. 300.-- zum im Jahreslohnkonto 2013 genannten Betrag von Fr. 58'410.15 folgt aus der im Jahr 2013 bezahlten Anerkennungsprämie von Fr. 300.--). Damit hat die Beschwerdeführerin sowohl für die im Rahmen

des 50 %-Pensums als auch für die im Rahmen der Überzeit geleisteten Arbeitsstunden einen Stundenbruttolohn inkl. 13. Monatslohn und Teuerung von Fr. 40.75 (Fr. 58'110.15 : 1'426 Stunden [= 1'096 Stunden + 330 Stunden]) erhalten. Die gleichen Stundenansätze ergeben sich auch aus dem persönlichen Jahreslohnkonto 2013 (Spalte "Total") der Beschwerdeführerin (Monatslohn für 50 %-Pensum von Fr. 38'308.20 [Ziff. 1000] + Lohn für 330 Stunden Überzeit von Fr. 11'533.55 [Ziff. 1161] = Fr. 49'841.75 [Ziff. 2000]; dazu 8.333 % für 13. Monatslohn [Fr. 4'153.60; Ziff. 2000] = Fr. 53'995.35 [Ziff. 2100]; dazu 7.6210 % Teuerungszulage von Fr. 4'114.95 [Ziff. 2100]) und z.B. aus der Lohnabrechnung von Juni 2013 (7.6210 % auf Monatslohn von Fr. 3'192.35), derjenigen von Juli 2013 (7.6210 % auf Monatslohn von Fr. 3'192.35 und auf 58 Überstunden in der Höhe von Fr. 2'027.10 und somit Teuerungszulage auf Fr. 5'219.45), derjenigen von August 2013 (7.6210 % auf Monatslohn von Fr. 3'192.35 und auf 113.75 Überstunden in der Höhe von Fr. 3'975.55 und somit Teuerungszulage auf Fr. 7'167.90) sowie denjenigen von November und Dezember 2013. Im November 2013 wurde ein 13. Monatslohnanteil von Fr. 4'055.90 und im Dezember 2013 ein 13. Monatslohnanteil von Fr. 97.55 errechnet und somit auf die gesamten im Rahmen des 50 %-Pensums und im Rahmen der Überstunden geleisteten Stunden (8.3333 % von Fr. 49'841.75 [Fr. 38'308.20 + Fr. 11'533.55] = Fr. 4'153.45 [Fr. 4'055.90 + Fr. 97.55]). Des Weiteren ist aus diesen zwei Monatslohnabrechnungen ersichtlich, dass auf die im Rahmen des 50 %-Pensums und der Überzeit geleisteten Stunden sowie auf den je darauf entfallenden 13. Monatslohnanteil die Teuerung entrichtet wurde. Sowohl aus der Aufstellung betreffend Jahreslohnkonto 2013 (Fr. 38'308.20 + Fr. 3'192.35 = Fr. 41'500.55; Fr. 41'500.55 : 1'096 Stunden = Fr. 37.86) als auch aus dem persönlichen Jahreslohnkonto 2013 (Fr. 53'995.20 [Ziff. 2100; Fr. 38'308.20 + Fr. 3'192.35 + Fr. 11'533.55 + Fr. 961.10] : 1'426 Stunden [1'096 Stunden aus 50 %-Pensum und 330 aus Überstunden] = Fr. 37.86) ergibt sich, dass der Bruttostundenansatz inkl. 13. Monatslohn und exkl. Teuerungszulage Fr. 37.86 betrug. Die Beschwerdeführerin hat damit für eine geleistete Arbeitsstunde, unabhängig davon, ob sie im Rahmen ihres 50 %-Pensums oder der Überstunden geleistet wurde, den gleichen Stundenlohn von Fr. 34.95 exkl. 13. Monatslohn und exkl. Teuerung (Fr. 38'308.20 : 1'096 Stunden = Fr. 34.95; Fr. 11'533.55 : 330 Stunden = Fr. 34.95), von Fr. 37.61 inkl. Teuerung und exkl. 13. Monatslohn, von Fr. 37.86 exkl. Teuerung und inkl. 13. Monatslohn sowie von Fr. 40.75 inkl. Teuerung und inkl. 13. Monatslohn erhalten. Der der Beschwerdeführerin ausgerichtete Stundenbruttolohn auf die geleisteten Überstunden ist folglich korrekt. Die Beschwerdeführerin macht geltend, dass der ausbezahlte Überstundenlohn von Fr. 34.95 um Fr. 2.90 pro Stunde zu tief sei und diese Differenz genau dem üblicherweise einem Stundenlohn hinzugerechneten Prozentsatz von 8.33 als Ferien- und Feiertagsentschädigung entspreche. Die Beschwerdeführerin übersieht hier, dass die Differenz von Fr. 2.90 den 8.3333 % für den 13. Monatslohn entspricht und diese 8.3333 % auf die geleisteten Überstunden gemäss Lohnabrechnung von November und Dezember 2013 von der Arbeitgeberin entrichtet wurden. Es wurde der Beschwerdeführerin entgegen ihrer Ansicht somit nie vom als Überstundenlohn bezahlten Betrag ein Abzug in der Höhe der Ferienentschädigung eines normalen Stundenlohnes gemacht.

2.3.2. Die Beschwerdeführerin beantragt in ihrem Rechtsbegehren 2, es seien der Beschwerdeführerin die geleisteten Überstunden (brutto) von Fr. 37.85 (zuzüglich Teuerungszulage) auszuzahlen. Wie aus der Begründung in der Beschwerde hervorgeht, ist im verlangten

Stundenansatz von Fr. 37.85 der 13. Monatslohn (siehe Beschwerde S. 9, wo die Beschwerdeführerin folgende Rechnung macht: Fr. 3'192.35 x 13 = Fr. 41'500.55; Fr. 41'500.55 : 12 = Fr. 3'458.35) beinhaltet. Da der Beschwerdeführerin somit ein Stundenansatz brutto von Fr. 37.86 inkl. 13. Monatslohn exkl. Teuerungszulage – wie von ihr beantragt – auch für die geleisteten Überstunden immer entrichtet wurde, ist die Beschwerdeführerin diesbezüglich nicht materiell beschwert, so dass auch aus diesem Grund auf diese Rüge nicht hätte eingetreten werden können.

3. Bei der Beurteilung der vorliegenden verwaltungsgerichtlichen Beschwerde ist die Kognition des Kantonsgerichts gemäss § 45 Abs. 1 lit. a und b VPO darauf beschränkt, den angefochtenen Entscheid hinsichtlich allfälliger Rechtsverletzungen zu überprüfen bzw. zu prüfen, ob der Beschwerdegegner ein allfälliges Ermessen rechtsfehlerhaft ausgeübt hat. Im Weiteren kann beurteilt werden, ob dieser den Sachverhalt unrichtig oder unvollständig festgestellt hat. Die Überprüfung der Angemessenheit dagegen ist dem Kantonsgericht verwehrt (§ 45 Abs. 1 lit. c VPO e contrario).

4.1. Die Beschwerdeführerin beantragt, dass die in der Zeit vom 1. Dezember 2012 bis zum 31. Mai 2014 auszahlenden Überstunden der Pensionskasse als Lohn zu melden und die entsprechenden Beiträge abzuführen seien. Sie macht geltend, dass ihr ab dem 1. Dezember 2012 bis zum 31. Januar 2014 Überstunden angeordnet worden seien. Im Januar 2014 habe sie sich einer Meniskusoperation unterziehen müssen. Während ihrer Rekonvaleszenzphase seien drei Personen temporär von der Gemeinde B._____ eingestellt worden, um ihre Arbeit zu erledigen. Ab Juni 2014 sei ihr Pensum auf 70 % erhöht worden. Auch wenn naturgemäss nicht jeden Monat genau gleich viele Überstunden geleistet worden seien, sei doch erstellt, dass die vertraglich ab 1. Juni 2014 vereinbarte Pensumserhöhung faktisch bereits seit Dezember 2012 bestanden habe. Damit hätten Überstundenauszahlungen von dauerhaftem Charakter vorgelegen, weswegen die ausgezahlten Überstunden einer faktischen Pensumserhöhung gleich kämen, der Pensionskasse zu melden seien und diese faktische Pensumserhöhung pensionskassenrelevant sein müsse.

Die Beschwerdegegner vertreten den Standpunkt, dass die Überzeit bzw. die Auszahlung derselben keinen dauerhaften Charakter gehabt habe, weswegen die Vergütung der Überzeit nicht zum massgeblichen Verdienst gezählt werde und somit auch nicht pensionskassenrelevant sei.

4.2. Vorweg ist festzuhalten, dass gemäss § 31 des Personalreglements der Gemeinde B._____ (Personalreglement B._____) vom 21. Februar 2001 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der Zumutbarkeit zur Leistung notwendiger Überzeit und zur Dienstleistung ausserhalb der normalen Arbeitszeit verpflichtet werden können (Abs. 1). Der Gemeinderat regelt unter anderem die Entschädigung für angeordnete Überzeit in der Personalverordnung (Abs. 2). Nach § 21 Abs. 1 der Personalverordnung (Personalverordnung B._____) vom 18. September 2001 der Gemeinde B._____ wird Überzeit, sofern es die betrieblichen Möglichkeiten erlauben, innerhalb von zwölf Monaten kompensiert oder ausbezahlt.

4.3.1. Nach Art. 7 BVG unterstehen Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber einen Jahreslohn von mehr als Fr. 21'150.-- beziehen, ab 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres für die Risiken Tod und Invalidität, ab 1. Januar nach Vollendung des 24. Altersjahres auch für das Alter der obligatorischen Versicherung (Abs. 1). Dieser Lohn entspricht dem massgebenden Lohn nach dem Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG) vom 20. Dezember 1946. Der Bundesrat kann Abweichungen zulassen (Abs. 2). Nach Art. 5 AHVG wird vom Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit, im folgenden massgebender Lohn genannt, ein Beitrag von 4,2 Prozent erhoben (Abs. 1). Als massgebender Lohn gilt jedes Entgelt für in unselbständiger Stellung auf bestimmte oder unbestimmte Zeit geleistete Arbeit. Der massgebende Lohn umfasst auch Teuerungs- und andere Lohnzulagen, Provisionen, Gratifikationen, Naturalleistungen, Ferien- und Feiertagsentschädigungen und ähnliche Bezüge, ferner Trinkgelder, soweit diese einen wesentlichen Bestandteil des Arbeitsentgeltes darstellen (Abs. 2).

Nach Art. 7 lit. a der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV) vom 31. Oktober 1947 gehören zu dem für die Berechnung der Beiträge massgebenden Lohn insbesondere Zeit-, Stück- (Akkord-) und Prämienlohn, einschliesslich Entschädigungen für Überzeitarbeit, Nachtarbeit und Stellvertreterdienst. Nach Art. 3 Abs. 1 lit. a der Verordnung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVV 2) vom 18. April 1984 kann die Vorsorgeeinrichtung in ihrem Reglement vom massgebenden Lohn der AHV abweichen, indem sie Lohnbestandteile weglässt, die nur gelegentlich anfallen.

4.3.2. Gemäss Praxis des Bundesgerichts darf sich eine entsprechende Ausnahmebestimmung im Reglement einer Vorsorgeeinrichtung allerdings nicht darauf beschränken, diese abstrakt gehaltene Norm zu wiederholen. Um den Grundsatz, wonach Zulagen für Überstunden, Nacht- und Sonntagsarbeit zum AHV-pflichtigen Einkommen gehören (und Grundlage für die Berechnung des versicherten Verdienstes bilden), einzuschränken, bedarf es vielmehr einer konkret formulierten Reglementsbestimmung (BGE 131 V 29 E. 2.2 mit Hinweis). Nachdem das Bundesgericht in einem Urteil aus dem Jahre 2004 noch entschieden hatte, es bedürfe dazu einer konkret formulierten Reglementsbestimmung, in welcher die vom AHV-Lohn ausgenommenen Lohnbestandteile aufgeführt werden (Urteil des Bundesgerichts B 118/2003 vom 3. Juni 2004 E. 6.1), hat es diese Aussage mit Urteil B 115/05 vom 10. April 2006 (E. 4.4) präzisiert. Danach ist nicht erforderlich, dass die nicht erfassten Einkommensbestandteile zwingend in einer Negativliste aufgezählt werden. Das Reglement müsse lediglich klar formuliert sein, aber ob die versicherten Bestandteile positiv oder die nicht versicherten negativ festgelegt werden, könne nicht ausschlaggebend sein. In BGE 140 V 145 (E. 3.2) hat das Bundesgericht diese Rechtsprechung bestätigt (ebenso Urteil des Bundesgerichts 9C_81/2015 vom 10. Juni 2015 E. 4.1; siehe zum Ganzen Urteil des Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht [KGE SV], vom 20. August 2015 [735 14 251] E. 3.2). Der vom Regierungsrat in seinem Beschluss vertretenden Meinung, es liege im Ermessen der Gemeinde B.____, zu definieren, aus welchen Bestandteilen sich der dem Beschäftigungsgrad entsprechende Lohn im Rahmen ihres Lohnsystems und damit der massgebliche Verdienst im Sinne des Dekrets über die berufliche Vorsorge zusammensetze, kann somit nicht gefolgt werden.

4.3.3. Zu berücksichtigen ist indessen, dass es vorliegend um ein öffentlich-rechtliches Vorsorgeverhältnis geht. Dies hat unter anderem zur Folge, dass die massgeblichen reglementarischen Grundlagen nicht als Allgemeine Versicherungsbedingungen (AVB) qualifiziert werden können, wie dies das Bundesgericht im privatrechtlichen Bereich tut (BGE 131 V 27 E. 2.2). Die Auslegung hat in diesem Fall vielmehr nach den gewöhnlichen Regeln der Gesetzesauslegung zu erfolgen (BGE 139 V 66 E. 2.1 mit Verweisen u.a. auf BGE 138 V 98 E. 5.1 und BGE 134 V 208 E. 2.2).

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

4.4.1. Nach § 16 Personalreglement B._____ ist der Beitritt zur Vorsorgeeinrichtung der Gemeinde B._____ obligatorisch (Abs. 1). Die Mitgliedschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Vollversicherung richtet sich nach den Statuten der Vorsorgeeinrichtung (Abs. 2). Die Gemeinde B._____ versichert ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Basellandschaftlichen Pensionskasse (BLPK). Demnach sind die Statuten der BLPK und damit im vorliegenden Fall das bis Ende 2014 gültige Dekret über die berufliche Vorsorge durch die Basellandschaftliche Pensionskasse (BLPK Dekret) vom 22. April 2004 anwendbar. Nach § 22 Abs. 1 BLPK Dekret gilt als Gesamtverdienst der dem Beschäftigungsgrad entsprechende Lohn im Rahmen der jeweils gültigen Lohnsysteme. Bei wechselnden Stundenverpflichtungen ist der gemeldete mittlere Jahreslohn massgebend. Lohnanteile, die das Zehnfache des oberen Grenzbetrages der Minimalvorsorge gemäss BVG übersteigen, werden nicht angerechnet. Aus diesem Wortlaut alleine wird nicht klar, ob die Überstunden in den Gesamtverdienst einzubeziehen sind oder nicht, da die genannte Bestimmung lediglich auf die gültigen Lohnsysteme verweist.

4.4.2. An dieser Stelle rechtfertigt sich ein Blick auf die Entstehungsgeschichte der genannten Dekrets-Regelung. Die Statuten der früheren Beamtenversicherungskasse vom 9. April 1979 enthielten in § 11 Abs. 1 und 2 folgende Regelung:

¹ Als Gesamtverdienst gilt der AHV-beitragspflichtige Lohn für die Tätigkeit beim Arbeitgeber. (...) Vorbehalten bleibt Absatz 2.

² Als versicherter Verdienst gilt der um den jeweiligen Koordinationsabzug verminderte ordentliche Lohn im Rahmen der kantonalen Lohnklassen (Grundlohn, Treueprämie bzw. 13. Monatslohn sowie die am 1. November des Kalenderjahres geltende Teuerungszulage). Naturalleistungen werden mindestens nach den Regeln der AHV angerechnet. (...)

Am 17. April 1989 kam es zu einer Statutenrevision, welche folgende neue Formulierung in § 11 Abs. 1 enthielt:

“¹ Als Gesamtverdienst gilt der ordentliche Lohn im Rahmen der jeweils gültigen Lohnsysteme (Grundlohn, Treueprämie bzw. 13. Monatslohn, Zulagen mit dauerndem Charakter sowie die am 1. Januar geltende Teuerungszulage).“

In der damaligen Regierungsvorlage an den Landrat vom 22. November 1988 (88/297) wurde unter anderem wörtlich festgehalten: “Als Gesamtverdienst gilt nicht mehr generell der AHV-pflichtige Lohn. Da darin auch Funktionszulagen enthalten sein können, die nicht versichert sind (z.B. ausserordentliche Arbeitszeit zufolge periodischer Nacht- und/oder Sonntagsdienste, vorübergehende Abteilungsleiterfunktionen etc.), muss vom ordentlichen Lohn ausgegangen werden. Ebenso wurde auf die kantonalen Lohnklassen verzichtet, da bei den angeschlossenen Arbeitgebern (Gemeinden, Bank, Alters- und Pflegeheime etc.) andere Lohnsysteme möglich sind. Ebenso soll der Arbeitgeber bei wechselnden Stundenverpflichtungen inskünftig den mittleren massgeblichen Gesamtverdienst festsetzen; von dieser Aufgabe kann der Regierungsrat entlastet werden. Diese Änderung ist im Hinblick auf die angeschlossenen Arbeitgeber von Bedeutung und erfolgt auch in Anlehnung an das BVG (BVV 2 Artikel 3).“ Die entsprechende Neuformulierung wurde vom Landrat verabschiedet und auch anlässlich der am 20. Oktober 1994 erfolgten Neuformulierung der Statuten der Basellandschaftlichen Pensionskasse beibehalten. In der Statutenrevision vom 16. Dezember 1999 wurde auf den Klammervermerk verzichtet, ohne dass – wie sich aus der Landratsvorlage vom 21. September 1999 (Nr. 1999-194) bzw. der dazugehörenden Synopse ergibt – inhaltlich eine Änderung beabsichtigt gewesen wäre.

Wie sich aus der Synopse und den dazugehörenden Erläuterungen im Rahmen der Schaffung des BLPK-Dekrets im Jahre 2004 ergibt, sollte auch mit der Streichung des Wortes “ordentlich“ keine inhaltliche Änderung erfolgen.

4.4.3. Die oben erwähnten Ausführungen des Regierungsrates in seiner Vorlage an den Landrat im Jahre 1988 zeigen auf, dass bewusst vom AHV-pflichtigen Lohn abgewichen werden sollte und grundsätzlich nur der ordentliche Lohn und Zulagen mit dauerndem Charakter beim versicherten Verdienst berücksichtigt werden sollten.

4.4.4. Diese Gesetzesauslegung wird auch durch die Formulierung im neuen ab 1. Januar 2015 gültigen Vorsorgereglement der BLPK, bestehend aus dem “Vorsorgeplan“ und “den Allgemeinen Reglementsbestimmungen“, für den Kanton Basel-Landschaft bestätigt. In Ziff. 3 Abs. 1 bis 3 des Vorsorgeplans wird unter dem Titel “Massgebender Lohn“ folgendes ausgeführt:

“¹ Als massgebender Jahreslohn gilt der mit 13 multiplizierte Monatslohn, unter Berücksichtigung von Art. 16 der allgemeinen Reglementsbestimmungen. (...)“

² Der massgebende Jahreslohn gemäss Abs. 1 wird gegebenenfalls um regelmässige, unbefristete persönliche Zulagen und Funktionszulagen, die für länger als sechs Monate ausbezahlt werden, erhöht.

³ Sämtliche weiteren, auch gelegentlichen Lohnbestandteile, Zulagen, Entschädigungen und Abgeltungen werden nicht versichert.“

Abs. 1 und 2 des Art. 16 der allgemeinen Reglementsbestimmungen lauten wie folgt:

¹ Der massgebende Jahreslohn entspricht dem gesetzlich festgelegten oder arbeitsvertraglich vereinbarten Jahreslohn und ist begrenzt auf den maximal versicherbaren Lohn gemäss BVG.

² Bei der Festlegung des massgebenden Jahreslohnes sind folgende Grundsätze zu beachten:

- a. Gelegentliche oder vorübergehende anfallende Lohnbestandteile sowie Familien- und Erziehungszulagen werden weggelassen. Die Einzelheiten sind im Vorsorgeplan geregelt;
- b. (...)
- c. in besonderen Fällen, z.B. bei Schwankungen des Arbeitspensums oder des Lohns beziehungsweise von Lohnbestandteilen, kann der massgebende Jahreslohn oder Teile davon aufgrund von Durchschnitts- oder des Vorjahreslohns festgesetzt werden.“

4.4.5. Gemäss Merkblatt zur Ermittlung des versicherten Lohnes des kantonalen Personalamtes vom 1. März 2012 ist es im Rahmen der Minimalvorgaben des BVG klar möglich, vom AHV-Lohn abzuweichen. Weiter wird im Merkblatt ausgeführt, dass zum massgeblichen Verdienst dauernd ausgerichtete Zulagen zählen. Werden gewisse Zulagen zwar dauernd ausgerichtet, aber sind sie bezüglich ihrer Höhe von Monat zu Monat schwankend, so kann in Analogie zur Bestimmung in § 22 Abs. 1 Dekret BLPK, wonach bei wechselnden Stundenverpflichtungen der gemeldete mittlere Jahreslohn massgebend ist, auf einen erwarteten Jahresdurchschnitt abgestellt werden. Zum massgeblichen Verdienst werden Funktionszulagen, welche während mindestens zwölf Monaten ausgerichtet werden, sowie persönliche Zulagen, welche während mindestens zwölf Monaten ausgerichtet werden, gezählt. Nicht versichert werden insbesondere Zulagen für Nacht-, Samstags- und Sonntagsarbeit (Inkonvenienzzulagen) und Piktentschädigungen, einmalige persönliche Zulagen, Leistungs- und Treueprämien. Die Barvergütung für Überstunden wird im Merkblatt nirgends erwähnt.

4.5. Aus der Entwicklungsgeschichte des § 22 Dekret BLPK und dem Wortlaut der massgeblichen Bestimmungen geht hervor, dass im Einklang mit den Regeln des BVG und der BVV 2 nur dauernd ausgerichtete Zulagen versichert sind.

5. Die Monatsauszüge der Zeiterfassung zeigen, dass die Beschwerdeführerin von Dezember 2012 bis Januar 2014 je nach Monat zwischen einer und 75 Stunden mehr als ihre monatliche Sollarbeitszeit verrichtet hat, wobei sie mehrheitlich zwischen 8 und 23 Stunden im Monat mehr als ihre Sollarbeitszeit gearbeitet hat. Im Dezember 2012 hat sie 29 Stunden, im Juli 2013 71 Stunden, im September 2013 54 Stunden und im Oktober 2013 75 Stunden mehr als ihre monatliche Sollarbeitszeit gearbeitet. Im Mai 2013 hat die Beschwerdeführerin drei Tage, im Juni 2013 zehn Tage (weshalb sie in jenem Monat ihre Sollarbeitszeit um 15 Stunden unterschritten hat) und im August 2013 drei Tage durch Kompensation von Überzeit frei genommen. Diese Auflistung zeigt, dass die Überzeit sehr unregelmässig erbracht und der grosse Anteil der 330 Überstunden, nämlich 200 Überstunden, in lediglich drei Monaten (Juli, September und Oktober 2013) im Sommer 2013 geleistet wurde. Damit ist nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz den geleisteten Überstunden den dauernden Charakter abgesprochen hat. Die Beschwerde ist somit, soweit darauf eingetreten werden kann, abzuweisen.

6.1. Es bleibt noch über die Kosten zu entscheiden. Gestützt auf § 20 Abs. 1 VPO in Verbindung mit § 20 Abs. 3 VPO werden die Verfahrenskosten in der Regel der unterliegenden Partei in angemessenem Ausmass auferlegt. Wäre vorliegend eine Streitigkeiten zwischen Vorsorgeeinrichtung und Versicherten über Versicherungsleistungen zu beurteilen, so wäre nach Art. 73 Abs. 3 BVG das Kantonsgericht, Abteilung Sozialversicherungsrecht, zuständig und nach Art. 73 Abs. 2 BVG das Verfahren kostenlos. Da vorliegendenfalls die Frage zentral war, ob die Überstunden zum massgeblichen Verdienst gemäss § 22 BLPK Dekret gehören, und die strittige Frage somit in direktem Zusammenhang mit den daraus resultierenden Versicherungsleistungen aus BVG steht, verzichtet das Kantonsgericht vorliegendenfalls ausnahmsweise auf die Erhebung von Verfahrenskosten.

6.2. Der ganz oder teilweise obsiegenden Partei kann für den Beizug eines Anwalts bzw. einer Anwältin eine angemessene Parteientschädigung zu Lasten der Gegenpartei zugesprochen werden (§ 21 Abs. 1 VPO). Die Parteikosten sind somit wettzuschlagen.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
Der Beschwerdeführerin wird der geleistete Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 1'800.-- zurückerstattet.
 3. Die Parteikosten werden wettgeschlagen.

Vizepräsident

Gerichtsschreiberin