BGE 120 V 340

Bundesgericht (BGE), 1994-07-04, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bge_120 V 340

FR: ATF 120 V 340

IT: DTF 120 V 340

Regeste

Regeste Art. 73 Abs. 1 und 4 BVG. - Gesamtarbeitsvertragliche Bestimmungen über die berufliche Vorsorge müssen in die Statuten oder das Reglement der einzelnen Vorsorgeeinrichtung umgesetzt werden, damit sie im Vorsorgeverhältnis Wirkung entfalten und vorsorgerechtlich durchsetzbar sind (Erw. 3b). - Unzuständigkeit des BVG-Richters zur Beurteilung der Frage, ob ein Versicherter gestützt auf einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) höhere Freizügigkeitsleistungen beanspruchen kann, als ihm nach Gesetz und Reglement zustehen (Erw. 3b). - In casu statuiert Art. 54 L-GAV des Gastgewerbes vom 6. September 1988 volle Freizügigkeit, während das Reglement der Personalfürsorgestiftung (Art. 89bis ZGB) lediglich einen angemessenen Freizügigkeitsanspruch nach Massgabe der Anzahl der Beitragsjahre (Art. 331a Abs. 2 OR) vorsieht.

Erwägungen

E. 1

(Zuständigkeit)

E. 2

(Kognition)

E. 3

Streitig und zu prüfen ist, ob der Beschwerdeführer Anspruch auf das gesamte von der früheren Arbeitgeberin im Zeitraum Juli 1978 bis Dezember 1984 finanzierte Alterssparkapital samt Zins hat. a) Der Fürsorgefonds führte als Personalfürsorgestiftung im Sinne von Art. 89bis ZGB bis zum Inkrafttreten des BVG am 1. Januar 1985 eine Alterssparkasse gemäss Art. 331a OR . Auf diesen Zeitpunkt nahm die Firma eine organisatorische Umstrukturierung des Fürsorgefonds vor, indem sie auf die selbständige Weiterführung der reglementarischen beruflichen Vorsorge mit Ausnahme der Risikoversicherung gegen Tod und Invalidität zugunsten der leitenden Angestellten verzichtete und sich der Sammelstiftung BVG der VITA zur Durchführung der obligatorischen beruflichen Vorsorge anschloss. Dabei wurde kein Alterssparkapital auf den neuen Vorsorgeträger übertragen, mithin weder bereits fällig gewordene Ansprüche beeinträchtigt noch die bisher geäufneten Mittel ihrem Vorsorgezweck entfremdet, weshalb diese Änderung des Reglementes durch den Stiftungsrat zulässig war (Ziff. 8 des Reglementes vom 1. März 1982; RIEMER, Das Recht der beruflichen Vorsorge in der Schweiz, 1985, S. 83 f. N. 109). Ab 1. Januar 1985 erfolgten keine Einlagen mehr, das bis dahin geäufnete Alterssparkapital (samt Zins) wurde jedoch verzinst. Die vom Fürsorgefonds bei Austritt des Beschwerdeführers Ende Februar 1991 errechnete vorobligatorische Freizügigkeitsleistung von Fr. 16'374.90 entspricht den einschlägigen Gesetzes- und Reglementsbestimmungen (Art. 331a Abs. 2 OR und Ziff. 6 des

Reglementes vom 1. März 1982), was denn auch nicht bestritten wird. b) Beschwerdeführer und Vorinstanz sind der Auffassung, die streitige Frage beurteile sich in erster Linie nach den einschlägigen Bestimmungen der L-GAV des Gastgewerbes, soweit sie die berufliche Vorsorge betreffen. Ihre Meinungen gehen jedoch hinsichtlich der Anwendbarkeit der bis 28. Februar BGE 120 V 340 S. 344 1991 gültig gewesenen L-GAV 80 und 83 (1. Juli 1981 bis 30. Juni 1988), welche die Freizügigkeit branchenbezogen unterschiedlich regeln, sowie L-GAV 88 (1. November 1988 bis 30. Juni 1992), welcher die volle Freizügigkeit vorsieht, auseinander. Wie es sich damit verhält, kann jedoch aus den nachstehenden Gründen offenbleiben. Arbeitsvertrag und Vorsorgevertrag regeln unterschiedliche Rechtsverhältnisse zwischen verschiedenen Rechtssubjekten (RIEMER, a.a.O., S. 102 N. 13 f.). Durch Arbeitsvertrag können daher grundsätzlich keine verbindlichen Regelungen zu Lasten einer nicht am Vertrag beteiligten Vorsorgeeinrichtung getroffen werden (KRAMER, Berner Kommentar, OR Allg. Einleitung, N. 44; vgl. BGE 114 II 97 Erw. 4a/aa). Dies gilt für Einzel- wie für Gesamtarbeitsverträge (REHBINDER, Schweizerisches Arbeitsrecht, 11. Aufl., S. 180). Zwar können gesamtarbeitsvertraglich im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die als solche nicht Vertragspartei sind, unmittelbar oder mittelbar Rechte und Pflichten begründet werden, wie beispielsweise die Verpflichtung des Arbeitgebers, seine Arbeitnehmer im Rahmen der beruflichen Vorsorge für bestimmte Minimalleistungen im Invaliditätsfall zu versichern (REHBINDER, a.a.O., S. 186 ff.). Diese gesamtarbeitsvertragliche Besonderheit gilt jedoch, trotz der grossen Bedeutung der GAV für die berufliche Vorsorge (vgl. Botschaft zu einem Bundesgesetz über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 26. Februar 1992, BBl 1992 III S. 533 ff., 541 f.; HELBLING, Personalvorsorge und BVG, 5. Auflage, S. 51 f.), nicht auch im Verhältnis zwischen einer Vorsorgeeinrichtung und einem Arbeitgeber oder Arbeitnehmer. Vielmehr müssen die Rahmen- und Mindestbedingungen eines GAV zur beruflichen Vorsorge, wie vorliegend der Anspruch des Arbeitnehmers auf volle Freizügigkeit gemäss Art. 54 L-GAV des Gastgewerbes vom 6. September 1988, in die Statuten oder das Reglement der einzelnen Vorsorgeeinrichtung umgesetzt werden, damit sie greifen. Nur ausnahmsweise sind sie vorsorgerechtlich direkt anwendbar, nämlich dann, wenn sich nach Statuten oder Reglement Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Vorsorgeverhältnis nach dem jeweils geltenden GAV richten. Dies ist jedoch vorliegend nicht der Fall. Aus dem Gesagten folgt, dass der Beschwerdeführer aus den L-GAV des Gastgewerbes keinen vorsorgerechtlich durchsetzbaren Anspruch auf höhere Freizügigkeitsleistungen gegen den Fürsorgefonds ableiten kann, weshalb BGE 120 V 340 S. 345 insoweit auf die Verwaltungsgerichtsbeschwerde nicht einzutreten ist. Im übrigen ist, wie erwähnt, die streitige Freizügigkeitsleistung gesetzes- und reglementskonform ermittelt worden und daher der geltend gemachte Anspruch auch materiell abzuweisen.

E. 4

Sollten die im vorliegenden Fall anwendbaren L-GAV des Gastgewerbes mehr als die (minimalen) gesetzlichen und reglementarischen Freizügigkeitsleistungen garantieren und ist dem Beschwerdeführer dadurch, dass diese Bestimmungen bis zum Zeitpunkt seines Austritts aus dem Fürsorgefonds Ende Februar 1991 noch nicht ins Reglement umgesetzt worden waren, ein Schaden entstanden, ist darüber in diesem Verfahren nicht zu befinden. Denn das Eidg. Versicherungsgericht ist im Rahmen von Art. 73 Abs. 4 BVG nicht zuständig zur Beurteilung von Schadenersatzklagen eines Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber (BGE 120 V 26 Erw. 3) oder eine Vorsorgeeinrichtung (BGE 117 V 42 Erw.

3d).

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