Urteilskopf

120 V 340

46. Urteil vom 4. Juli 1994 i.S. L. gegen Fürsorgefonds X und Verwaltungsgericht des Kantons Bern
Regeste (de):
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.

Regeste (fr):
Art. 73 al. 1 et 4 LPP.

- Les dispositions d'une convention collective de travail relatives à la prévoyance professionnelle doivent être transposées dans les statuts ou le règlement de l'institution de prévoyance, pour qu'elles soient effectives dans le rapport de prévoyance et réalisables en droit de la prévoyance (consid. 3b).

- Incompétence du juge en matière de prévoyance professionnelle pour décider si un assuré peut, en vertu d'une convention collective de travail (CCT), prétendre des prestations de libre passage supérieures à celles qui lui reviennent de par la loi et le règlement (consid. 3b).

- In casu: L'art. 54 de la Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés (CCNT) du 6 septembre 1988 prescrit le libre passage intégral, alors que le règlement de la fondation de prévoyance en faveur du personnel (art. 89bis CC) prévoit uniquement un droit équitable au libre passage en proportion du nombre d'années de cotisations (art. 331a al. 2 CO).

Regesto (it):
Art. 73 cpv. 1 e 4 LPP.

- Per esplicare effetto e poter essere fatte valere, le disposizioni sulla previdenza professionale contenute nei contratti collettivi di lavoro devono essere riprese negli statuti o nel regolamento degli istituti di previdenza interessati (consid. 3b).

- Incompetenza del giudice in materia di LPP a decidere se un assicurato, sulla base di un contratto collettivo di lavoro (CCL), possa pretendere prestazioni di libero passaggio di importo superiore a quelle riconosciutegli dalla legge e dal regolamento (consid. 3b).

- In casu, l'art. 54 del Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli alberghi, ristoranti e caffè (CCNL) del 6 settembre 1988 stabilisce il libero passaggio integrale, mentre il Regolamento della Fondazione di previdenza a favore del personale (art. 89bis CC) prevede solamente un diritto adeguato a libero passaggio in ragione degli anni di contribuzione (art. 331a cpv. 2 CO).

Sachverhalt ab Seite 341

BGE 120 V 340 S. 341

A.- Der 1951 geborene L. arbeitete ab 1. Juni 1976 für die Firma Y und war seit 1. Juli 1978 beim "Fürsorgefonds der Firma Y" (nachfolgend: Fürsorgefonds) vorsorgeversichert. Der Fürsorgefonds führte eine Altersparkasse und Risikoversicherungen auf den Invaliditäts- und Todesfall, wobei die Stiftung für die Risikoleistungen einen Kollektivlebensversicherungsvertrag mit der VITA Lebensversicherungs-Aktiengesellschaft abgeschlossen hatte (Ziff. 1.1 und 1.3 des Reglementes vom 1. März 1982). Auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens des BVG am 1. Januar 1985 schloss sich die Firma Y für die Durchführung der obligatorischen beruflichen Vorsorge der Sammelstiftung BVG der VITA an. Der Fürsorgefonds wurde zugunsten der leitenden Angestellten der Firma noch als Risikoversicherung gegen Tod und Invalidität weitergeführt (Ziff. 1.1,

BGE 120 V 340 S. 342

3.1 und 4.1 des Reglementes vom 1. Januar 1985). In die Altersparkasse erfolgten keine Einlagen mehr, das bis dahin angehäufte Alterskapital wurde jedoch verzinst. L. löste das Arbeitsverhältnis mit der Firma (nun: Y Management AG) auf den 28. Februar 1991 auf und trat auf diesen Zeitpunkt aus dem Fürsorgefonds aus. Dieser errechnete ihm eine Freizügigkeitsleistung von Fr. 16'374.90, die sich aus den persönlich geleisteten Beiträgen samt Zins (Fr. 10'916.60) und einem Freizügigkeitszuschlag nach Massgabe von 14 vollen Dienstjahren (Fr. 5'458.30 [= 50% von Fr. 10'916.60]) zusammensetzte (Ziff. 6 des Reglementes vom 1. März 1982). Mit dieser Abrechnung war L. nicht einverstanden. Die Union Helvetia, der Schweizerische Zentralverband der Hotel- und Restaurant-Angestellten, Luzern, teilte ihm auf entsprechende Anfrage mit, "dass der L-GAV des Gastgewerbes in Art. 54 die volle Freizügigkeit vorsieht. Bei einem Stellenwechsel hat der Arbeitnehmer demnach Anspruch auf das volle Altersguthaben. Gemäss L-GAV gilt dies auch für die vor- und überobligatorische Vorsorge. Dadurch bleibt die bereits aufgebaute Altersvorsorge erhalten, unabhängig davon, ob ein Stellenwechsel erfolgt oder nicht. Im Gastgewerbe sind demnach die vielzitierten 'goldenen Fesseln' gesprengt worden. Ein Stellenwechsel Ihrerseits darf demnach das von Ihnen bereits erworbene Altersguthaben in keiner Weise schmälern." (Schreiben vom 20. Februar 1991.) Die für die Auslegung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages (L-GAV) des Gastgewerbes zuständige paritätische Aufsichtskommission (Art. 87 Ziff. 1.1 L-GAV 88) gelangte zum Schluss, die volle Freizügigkeit des L. betrage gemäss L-GAV 80-88 Fr. 16'635.30 oder Fr. 260.40 mehr als nach Stiftungsreglement (Schreiben vom 12. März 1992).

B.- Klageweise beantragte L. sinngemäss die Gewährung der vollen Freizügigkeit und Ausrichtung der gesamten ab 1. Juli 1978 einbezahlten Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge samt Zins. Das Verwaltungsgericht des Kantons Bern wies die Klage mit Urteil vom 19. April 1993 ab.

C.- L. führt Verwaltungsgerichtsbeschwerde und beantragt, der kantonale Entscheid sei aufzuheben und der Fürsorgefonds sei zu verpflichten, ihm den Betrag von Fr. 5'458.30 nebst Zins zu 4,5% vom 1. März 1991 bis 12. April

1992 und zu 5% ab 13. April 1992 zu bezahlen.
Während der Fürsorgefonds sich nicht vernehmen lässt, verzichtet das Bundesamt für Sozialversicherung auf einen Antrag.

Erwägungen

Das Eidg. Versicherungsgericht zieht in Erwägung:

1. (Zuständigkeit)

2. (Kognition)

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 Altersspargkapital 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 Altersspargkasse 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 Altersspargkapital 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 Altersspargkapital (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

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

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.

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).