

Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Beschluss vom 5. Dezember 2013
- 10 AZB 25/13 -

I. Arbeitsgericht Wiesbaden

Beschluss vom 14. Februar 2013
- 9 Ca 1878/12 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Beschluss vom 8. Juli 2013
- 6 Ta 176/13 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Rechtsweg - Sozialeinrichtung

Gesetze:

ArbGG § 2 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. b; BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 8

Leitsätze:

keine

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZB 25/13
6 Ta 176/13
Hessisches
Landesarbeitsgericht

BESCHLUSS

In Sachen

Kläger, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

pp.

Beklagte, Beschwerdegegnerin und Rechtsbeschwerdegegnerin,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 5. Dezember 2013 beschlossen:

1. Die Rechtsbeschwerde des Klägers gegen den Beschluss des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 8. Juli 2013 - 6 Ta 176/13 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsbeschwerdeverfahrens zu tragen.

3. Der Streitwert wird auf 2.359,47 Euro festgesetzt.

Gründe

I. Der Kläger macht im Ausgangsverfahren geltend, die Beklagte, eine Pensionsversicherung aG, sei aus Gründen der Gleichbehandlung verpflichtet, an den Kläger für die Jahre 2008 bis 2011 eine höhere Überschussbeteiligung als Sonderzahlung zu leisten. 1

Der Kläger war in der Zeit vom 1. Juli 1967 bis zum 30. November 2005 bei der R+V Lebensversicherung AG bzw. deren Rechtsvorgängerin als Arbeitnehmer beschäftigt. 2

Bei der Arbeitgeberin bestand bezüglich der betrieblichen Altersversorgung aufgrund einer Betriebsvereinbarung aus dem Jahr 1963 folgende Regelung: 3

„§ 4 Altersversorgung

1. Für jeden Angestellten wird nach dreijähriger Betriebszugehörigkeit, jedoch nicht vor Vollendung des 21. Lebensjahres, eine Pensionsversicherung beim ‚Raiffeisendienst Pensionsversicherungsverein a. G.‘ abgeschlossen.
2. Dieser Versicherung werden die Allgemeinen Versicherungsbedingungen des ‚Raiffeisendienst Pensionsversicherungsverein a. G.‘, Wiesbaden, zugrunde gelegt mit der Maßgabe, dass das beitragspflichtige Jahresgehalt auf DM 18.000,00 begrenzt wird.
3. Für Angestellte, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, wird eine Pensionsversicherung spätestens nach Ablauf der Probezeit abgeschlossen.
4. Der Beitrag für die Pensionsversicherung beträgt 11 % des beitragspflichtigen Gehaltes; davon hat der Angestellte 2,75 % und die Gesellschaft 8,25 % zu zahlen.

Für Angestellte, die nicht mehr angestelltenversicherungspflichtig sind, erhöht sich der Beitrag auf 15 % des beitragspflichtigen Gehaltes; davon hat die Gesellschaft 10 % und der Angestellte 5 % zu zahlen.

Der Beitragsanteil des Angestellten kann bis auf 1 % ermäßigt werden, wenn und solange die Angestelltenversicherung freiwillig weitergeführt wird.

5. Das beitragspflichtige Gehalt ist für Angestellte des Innendienstes das Bruttogehalt.

Für Angestellte des Außendienstes wird das beitragspflichtige Gehalt laut Nachtrag 1 gesondert festgelegt.“

Die Beklagte war 1898 als „Pensionskasse der Beamten der Neuwieder Raiffeisenschen Organisation ländlicher Genossenschaften für Deutschland“ gegründet worden. Sie gehört als Unternehmen der R+V der genossenschaftlichen Finanzgruppe an, zu der auch die Arbeitgeberin des Klägers gehört, und ist deren ältestes Personenversicherungsunternehmen. Sie ist eine regulierte Pensionskasse nach § 118b Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG). Die Satzung bestimmt dazu:

4

„§ 2 Gegenstand und Geschäftsgebiet

- (1) Der Verein betreibt im In- und Ausland die Pensions-, Hinterbliebenen- und Rentenversicherung nach Maßgabe des von der Aufsichtsbehörde genehmigten Geschäftsplanes.
- (2) Der Verein darf die Versicherungen gemäß (1) gegen festes Entgelt betreiben, ohne dass die Versicherungsnehmer Mitglieder des Vereins werden.

...

§ 4 Erwerb und Beendigung

- (1) Die Mitgliedschaft bei dem Verein kann von genossenschaftlichen Organisationen und Unternehmungen, den Bauernverbänden, den Verbänden des Deutschen Gemüse-, Obst- und Gartenbaues und den Arbeitnehmern der genannten Institute erworben werden.

...“

Die Beklagte hatte zum Jahresende 2012 mehr als 500 Mitgliedsfirmen. In der Bundesrepublik Deutschland gibt es ca. 5.650 genossenschaftliche Einrichtungen. Zur Optimierung der organisatorischen Struktur wurden die Anstellungsverhältnisse sämtlicher Mitarbeiter der Beklagten per 1. Dezember 2011 auf die R+V Lebensversicherung AG überführt. Die Bearbeitung des Neugeschäfts, die Bestandsverwaltung und die Auszahlung der Versicherungsleistungen erfolgt seit diesem Zeitpunkt bei der R+V Lebensversicherung AG. 5

Der Kläger bezieht seit dem 1. Dezember 2005 eine vorgezogene betriebliche Altersrente von der Beklagten. In den Jahren 2006 bis 2011 erhielt er eine Sonderzahlung (*Überschussbeteiligung*) von der Beklagten in Höhe von zuletzt 10 %, während Versicherte, deren Rentenbezug in früheren Jahren begonnen hatte, höhere Überschussbeteiligungen erhielten. 6

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, ihm stehe unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung bzw. des Vertrauensschutzes die Zahlung einer höheren Überschussbeteiligung zu. Er meint, zur Entscheidung über sein Begehren seien die Gerichte für Arbeitssachen zuständig. Die Beklagte sei eine Sozialeinrichtung iSd. § 2 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. b ArbGG. 7

Der Kläger hat Zahlung von 10.617,63 Euro brutto nebst Zinsen sowie Feststellung beantragt, dass die Beklagte ihn so zu stellen habe, als sei er bereits mit dem 31. Dezember 2000 aus den Diensten der Arbeitgeberin ausgeschieden. 8

Die Beklagte hat die Unzulässigkeit des Rechtswegs zu den Gerichten für Arbeitssachen gerügt. 9

Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 14. Februar 2013 (- 9 Ca 1878/12 -) den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen nicht für gegeben erachtet und den Rechtsstreit an das Landgericht Wiesbaden verwiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die sofortige Beschwerde des Klägers, nachdem das Arbeitsgericht ihr nicht abgeholfen hat, zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt der Kläger die Aufhebung der Beschlüsse des Arbeitsgerichts und des Landesarbeitsgerichts. 10

- II. Die Rechtsbeschwerde hat keinen Erfolg. Die nach § 17a Abs. 4 Satz 4 des Gerichtsverfassungsgesetzes statthafte und auch im Übrigen zulässige Beschwerde ist unbegründet. Für den Rechtsstreit ist der Rechtsweg zu den ordentlichen Gerichten gegeben. Das Arbeitsgericht hat deshalb zu Recht den Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten verneint und den Rechtsstreit an das zuständige Landgericht Wiesbaden verwiesen. 11
1. Die Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen ist nicht gegeben. 12
- a) Es handelt sich nicht um eine Rechtsstreitigkeit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 ArbGG. Die Beklagte war und ist nicht Arbeitgeberin des Klägers. 13
- b) Die Beklagte ist auch nicht Rechtsnachfolgerin iSd. § 3 ArbGG. 14
- aa) Gemäß § 3 ArbGG besteht die in § 2 ArbGG begründete Zuständigkeit auch in den Fällen, in denen der Rechtsstreit durch einen Rechtsnachfolger oder durch eine Person geführt wird, die kraft Gesetzes anstelle des sachlich Berechtigten oder Verpflichteten hierzu befugt ist. Der Begriff des Rechtsnachfolgers ist nicht streng wörtlich, sondern in einem weiten Sinne zu verstehen. Es ist nicht erforderlich, dass der Rechtsnachfolger an die Stelle des ursprünglichen Schuldners getreten ist. Vielmehr genügt die Erhebung oder Abwehr einer Forderung anstelle des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers, unabhängig davon, ob der jeweilige Arbeitgeber oder Arbeitnehmer unter denselben tatsächlichen Voraussetzungen die Leistung fordern könnte oder sie schulden oder für sie haften müsste. Deshalb werden unter den Begriff der Rechtsnachfolge iSd. § 3 ArbGG auch die Haftung für arbeitsrechtliche Ansprüche aus eigenständigen Rechtsgründen wie § 826 BGB (*vgl. die Durchgriffshaftung im Konzern*), die Bürgschaft, das Handeln des Vertreters ohne Vertretungsmacht (§ 179 BGB), die Firmenfortführung (§§ 25, 28 HGB), der Schuldbeitritt und die Haftung des Insolvenzverwalters nach § 61 InsO subsumiert (*BAG 31. März 2009 - 5 AZB 98/08 - Rn. 7*). 15

- bb) Eine solche Lage ist hier nicht gegeben. Die Beklagte wehrt den von dem Kläger erhobenen Anspruch nicht anstelle der früheren Arbeitgeberin ab. Die Ansprüche des Klägers auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung richteten sich von vornherein gegen die Beklagte (*vgl. BAG 10. August 2004 - 5 AZB 26/04 -*). Darin unterscheidet sich der vorliegende Fall von der Konstellation, die dem Beschluss des Bundesgerichtshofs vom 14. Juli 2011 (*- III ZB 75/10 -*) zugrunde lag: In jenem Fall sollte die in Anspruch genommene Versorgungskasse gegen den Arbeitgeber begründete vertragliche Versorgungsansprüche erfüllen. Im Streitfall macht der Kläger dagegen allein Ansprüche aus dem zwischen ihm und der Beklagten begründeten Versicherungsverhältnis geltend. 16
- c) Die Beklagte ist keine „Sozialeinrichtung des privaten Rechts“ iSd. § 2 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. b ArbGG. 17
- aa) Eine Sozialeinrichtung iSv. § 2 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. b ArbGG liegt vor, wenn eine soziale Leistung des Arbeitgebers nach allgemeinen Richtlinien aus einer abgesonderten, besonders zu verwaltenden Vermögensmasse erfolgt (*vgl. BAG 24. April 1986 - 6 AZR 607/83 - zu II 2 c der Gründe, BAGE 52, 1*). Der Terminus Sozialeinrichtung ist eine bedeutungsgleiche zeitgemäßere Bezeichnung für die in § 56 BetrVG 1952 bzw. § 2 Abs. 4 ArbGG 1953 genannte „Wohlfahrtseinrichtung“ (*BAG 12. Juni 1975 - 3 ABR 13/74 - zu II A 2 der Gründe, BAGE 27, 194*). Ebenso wie eine solche Einrichtung dient sie der Verbesserung der sozialen Lebensbedingungen der Arbeitnehmer und/oder ihrer Hinterbliebenen. Ziel des Arbeitsgerichtsgesetzes ist es, alle bürgerlich-rechtlichen Streitigkeiten, die in greifbarer Beziehung zu Arbeitsverhältnissen stehen, auch prozessual im Rahmen der Arbeitssachen zu erfassen (*BAG 3. Februar 1965 - 4 AZR 385/63 - zu II der Gründe, BAGE 17, 59; 23. August 2001 - 5 AZB 11/01 - zu II 1 der Gründe, BAGE 99, 1*). Der Begriff der „Sozialeinrichtung“ iSd. § 2 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. b ArbGG entspricht im Wesentlichen dem in § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG verwendeten Begriff (*so zur damaligen Rechtslage zur Vermeidung „schwankender Übergänge“ bei der Zuständigkeitsbestimmung:* 18

BAG 3. Februar 1956 - 1 AZR 463/54 -; GMP/Schlewing 8. Aufl. § 2 ArbGG Rn. 89; GK-ArbGG/Schütz Stand November 2013 § 2 Rn. 161; HK-ArbR/Schmitt 3. Aufl. § 2 ArbGG Rn. 41; wohl auch ErfK/Koch 14. Aufl. § 2 ArbGG Rn. 25). Allerdings ist nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG der Wirkungsbereich einer Sozialeinrichtung ausdrücklich auf „den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt“ (dazu BAG 10. Februar 2009 - 1 ABR 94/07 - BAGE 129, 313; ErfK/Kania § 87 BetrVG Rn. 70). Ob diese, auf betriebsverfassungsrechtlichen Überlegungen beruhende Beschränkung auf Betrieb, Unternehmen oder Konzern in vollem Umfang auf § 2 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. b ArbGG übertragbar ist oder ob mit Rücksicht auf den Normzweck Einrichtungen einzu beziehen sind, die eine ähnliche greifbare Nähe zum Arbeitsverhältnis aufweisen wie die in § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG beschriebenen Einrichtungen, kann dahinstehen. Denn jedenfalls fehlt es im Streitfall an einer solchen besonderen Nähe (aA in einem vergleichbaren Fall wohl: KG Berlin 22. Juni 2001 - 6 W 127/01 -).

bb) Nach diesen Maßgaben ist die Beklagte keine „Sozialeinrichtung“. 19

(1) Die Beklagte erbringt als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (VVaG) Pensionszahlungen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung (vgl. zu den unterschiedlichen Erscheinungsformen der Pensionskasse aus arbeitsrechtlicher Sicht: Schlewing/Henssler/Schipp/Schnitker Arbeitsrecht der betrieblichen Altersversorgung Stand November 2013 Teil 5 D Rn. 1 - 64). Die Leistungen der Beklagten bezwecken zwar die Verbesserung der sozialen Lebensbedingungen von Arbeitnehmern und ihren Hinterbliebenen. Allerdings dienen sie diesem Anliegen nicht allein gegenüber den Arbeitnehmern der früheren Arbeitgeberin des Klägers oder der mit dieser Arbeitgeberin im Konzern verbundenen Unternehmen. Vielmehr sind auch andere Arbeitnehmer und Arbeitgeber der genossenschaftlichen und agrarischen Wirtschaft Mitglieder der Beklagten. Die Beklagte ist demnach keine von der früheren Arbeitgeberin des Klägers oder von mit ihr im Konzernverbund stehenden Unternehmen zum Zweck der Altersversorgung abgesonderte Vermögensmasse. Es handelt sich 20

nicht um ein von der Arbeitgeberin zur Verfügung gestelltes Sondervermögen. Die Arbeitgeberin hat vielmehr - ebenso wie die betreffenden Arbeitnehmer - als Mitglied der Beklagten Beiträge an diese gezahlt. Dadurch und durch eigene Beiträge baute der Kläger Altersversorgungsansprüche gegen die - auch für konzernfremde Arbeitgeber und Arbeitnehmer offenstehende - Beklagte auf. Die Leistungsfähigkeit der Beklagten speist sich nicht nur aus Beiträgen der früheren Arbeitgeberin und dem Konzern, zu dem diese gehört, sondern auch aus den Zahlungen vieler weiterer Unternehmen und ihrer Arbeitnehmer, die in keiner besonderen Nähe zur Arbeitgeberin des Klägers stehen, sondern allenfalls in einem historisch begründeten Zusammenhang mit der sozialen Sicherung der ländlichen Bevölkerung. Die Beklagte steht damit - anders als eine Sozialeinrichtung - außerhalb der besonderen „greifbaren“ Beziehung zu den einzelnen Arbeitsverhältnissen, wenn auch das Versicherungsvertragsverhältnis sein Entstehen - rein tatsächlich - einem Arbeitsverhältnis verdankt. Die Funktion der Beklagten im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung ist eher mit einer Direktversicherung vergleichbar, die ebenfalls keine Sozialeinrichtung ist. Vielmehr ist für Streitigkeiten des versicherten Arbeitnehmers gegen die Direktversicherung der Rechtsweg zu den ordentlichen Gerichten gegeben (*vgl. BGH 19. Juni 1996 - IV ZR 243/95 -; ebenso Hessisches Landesarbeitsgericht 30. August 2005 - 2 Ta 332/05 -*). Dies übersieht im Übrigen die Entscheidung des Kammergerichts Berlin vom 22. Juni 2001 (- 6 W 127/01 -), die mit der Begründung, das Versicherungsverhältnis des Arbeitnehmers zu einem Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit wurzele letztlich im Arbeitsverhältnis, die Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen ohne Weiteres bejaht.

(2) Auch der Umstand, dass nunmehr die frühere Arbeitgeberin des Klägers durch Funktionsausgliederung („*Outsourcing*“) Arbeitgeberin der für die Beklagte tätigen Arbeitnehmer geworden ist, führt nicht zu einer anderen Beurteilung. Dieser Umstand ist Ausdruck der unternehmensrechtlichen Verflechtung der früheren Arbeitgeberin mit der Beklagten, ändert aber nichts an der rechtlichen Stellung der Beklagten zum Kläger. Der Kläger rückt durch die Funktionsausgliederung, was sein früheres Arbeitsverhältnis betrifft und auch,

21

was seine Stellung als Versicherungsnehmer der Beklagten betrifft, nicht in eine andere, etwa nähere Beziehung zur Beklagten. Der Charakter der Ansprüche, die von dem Kläger geltend gemacht werden, hat sich durch die Funktionsausgliederung nicht geändert.

2. Die Kosten des Rechtsbeschwerdeverfahrens fallen nach § 97 Abs. 1 ZPO dem Kläger zur Last. 22

Mikosch

W. Reinfelder

Schmitz-Scholemann