

Arbeitsrecht (Nr. 335/2004)

Betriebliche Altersversorgung: Zuschläge für Frauen nicht zulässig

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschied:
Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied:

Unternehmern, die ihre betriebliche Altersversorgung über Pensionskassen abwickeln, müssen mit hohen Nachforderungen rechnen. Denn nicht die Pensionskasse, sondern der Arbeitgeber haftet für eine diskriminierungsfreie Altersversorgung, wie jetzt das BAG entschied. Die Kosten für die deutsche Wirtschaft werden mehrere Millionen Euro betragen, schätzen Experten.

In Anlehnung an die gesetzliche Rente ging auch die betriebliche Altersversorgung früher davon aus, dass Frauen bis zum 60., Männer aber bis zum 65. Geburtstag arbeiten. Männer, die früher in Rente wollten, mussten dafür Abschläge hinnehmen, Frauen, die länger arbeiteten, erhielten dagegen einen Zuschlag. Die gesetzliche Rente wurde inzwischen reformiert, und auch die Leistungsordnungen der Pensionskassen wurden für Neueinstellungen überwiegend angepasst. Denn nach dem Urteil „Barber“ des EuGH in Luxemburg von 1990 verstieß die frühere Regelung gegen den Grundsatz der Lohngleichheit für Männer und Frauen.

Das Problem sind die Altverträge. Vorstöße der Pensionskassen für eine kostenneutrale Neuordnung wurden von der Versicherungsaufsicht zurückgewiesen, weil dies unzulässig in bestehende Rechte der Frauen eingreife und dies auf eine stillschweigende Kürzung zahlreicher Pensionsansprüche hinausliefe. Eine umlagefinanzierte Änderung ist aber meist unterblieben. Nach dem Urteil des BAG müssen dann die Unternehmen den nach der Verkündung des Urteils Barber am 17. Mai 1990 erdienten Anteil der Betriebsrente aufstocken, als handele es sich um „versicherungsrechtliche Frauen“.

Im konkreten Fall hatte ein das Beilstein-Institut, eine Stiftung zur Förderung der chemischen Wissenschaften, für ihre Beschäftigten in die Pensionskasse der chemischen Industrie eingezahlt.

Der Kläger ging Anfang 2000 61jährig in Rente. Entsprechend der Leistungsordnung kürzte ihm die Pensionskasse seine Betriebsrente um 0,4 Prozent je vorgezogenen Monat, insgesamt 19,2 Prozent. Wäre der Kläger eine Frau gewesen, so hätte die Kasse ihm sogar einen Zuschlag gezahlt, nämlich 0,6 Prozent für jeden Monat nach seinem 60. Geburtstag. Mit dem Urteil Barber hatte der EuGH entschieden, dass Betriebsrenten Lohnbestandteile sind und deshalb das europäische Diskriminierungsverbot am Arbeitsplatz anzuwenden ist. Dagegen verstoße ein unterschiedliches Rentenalter für Männer und Frauen.

Seit der Verkündung dieses Urteils müssten die Unternehmen wissen, dass sie für eine diskriminierungsfreie Altersversorgung verantwortlich seien, so das BAG. Zwar seien die Pensionskassen gehalten, für die Gleichstellung von Männern und Frauen zu sorgen. Im Zweifel könne dies die Unternehmen aber nicht entlasten. Vielmehr müsse der Arbeitgeber für den Anspruch des Arbeitnehmers eintreten, „soweit er nicht von der Pensionskasse erfüllt wird“.

Urteil des EuGH vom 17. Mai 1990
Aktenzeichen : C 262/88

Urteil des EuGH – Datum unbekannt –
Aktenzeichen : C 379/99

Urteil des BAG – Datum unbekannt –
Aktenzeichen : 3 AZR 550/03

Veröffentlicht: Handelsblatt vom 15. September 2004
16.09.2004