

Rechtslupe

Nachrichten aus Recht und Steuern

Kappungsgrenze in der betrieblichen Altersversorgung

22. Januar 2009 | **Arbeitsrecht**

Die meisten Versorgungszusagen sehen die Zahlung der vollen Betriebsrente nur für den Fall vor, dass der Arbeitnehmer mit Erreichen der dort bestimmten festen Altersgrenze (Versorgungsfall) ausscheidet. Scheidet der Arbeitnehmer vor diesem Zeitpunkt mit einer unverfallbaren Anwartschaft aus, gilt hinsichtlich der Höhe der Betriebsrente **§ 2 BetrAVG**. Auf den Grund des Ausscheidens kommt es nicht an. Nach Abs. 1 BetrAVG ist die bei Betriebstreue bis zur festen Altersgrenze erreichbare Betriebsrente im Verhältnis der tatsächlichen Betriebszugehörigkeit zur bis zur festen Altersgrenze möglichen Betriebszugehörigkeit zu kürzen. Das gilt auch im Falle einer Kappung der Rentenhöhe, also wenn die Versorgungsordnung für jedes Jahr der Beschäftigung einen festen Betrag oder einen bestimmten Prozentsatz des letzten Gehalts vorsieht, dies aber in der Höhe begrenzt.

Die Klage eines Versorgungsberechtigten hatte deshalb, wie auch fünf weitere Parallelverfahren, vor dem Bundesarbeitsgericht keinen Erfolg. Im Streitfall sah die Versorgungsordnung vor, dass die monatliche Altersrente für jedes Dienstjahr 0,8 %, höchstens aber 20 % des letzten Arbeitsentgelts beträgt. Der Kläger war nach über 25jähriger Beschäftigungszeit mit etwa 59 Jahren ausgeschieden. Er war - wie zahlreiche Arbeitnehmer bei vergleichbarer Situation - der Ansicht, dass ihm trotz vorzeitigen Ausscheidens die Höchstrente zusteht. Das ergibt sich aber weder aus der Versorgungsordnung noch aus **§ 2 BetrAVG**.

Für Beschäftigungszeiten bis zur Verkündung der EuGH-Entscheidung in Sachen „Barber“ am 17. Mai 1990 bleibt es bei der innerstaatlichen, deutschen Rechtslage. Danach verstießen unterschiedliche Altersgrenzen nicht gegen **Art. 3 Abs. 3 GG**. Sie sind vielmehr, ebenso wie im Sozialversicherungsrecht, für eine Übergangszeit wirksam. Auf Grund des Gleichbehandlungsgebotes (**Art. 3 Abs. 2 GG**) dürfen die den Frauen bei der Altersversorgung bisher entstandenen Nachteile durch ein früheres Rentenalter ausgeglichen werden. Dem sich wandelnden Erwerbsverhalten der Frauen muss erst durch eine gesetzliche Neuregelung Rechnung getragen werden, die zwischenzeitlich beschränkt auf hier nicht einschlägige Fallgestaltungen erlassen ist.

Unterschiedliche Berechnungen einer Betriebsrente, die auf der Voraussetzung eines

geschlechtsbezogenen unterschiedlichen Rentenalters beruhen, verstoßen jedoch gegen das im **Art. 141 EG** (früher Art. 119 EG-Vertrag) enthaltene europarechtliche Gebot der Entgeltgleichheit für die Geschlechter. Soweit nationales Recht dem Gemeinschaftsrecht entgegensteht, wird es verdrängt. Das Gemeinschaftsrecht ist vorrangig anzuwenden. Das gemeinschaftsrechtliche Gebot der Entgeltgleichheit von Männern und Frauen kann gegen die aus einer unterschiedlichen Altersgrenze resultierende Ungleichheit jedoch nur für den Teil der betrieblichen Rentenleistung in Anspruch genommen werden, der auf Beschäftigungszeiten nach dem Erlass des Barber-Urteils am 17. Mai 1990 beruht.

Im Ergebnis bedeutet dies, dass für die Berechnung der Betriebsrente zwei Rentenstämme zu bilden sind: Für Zeiten bis zum 17. Mai 1990 und für Zeiten danach. Es sind dabei die jeweils maßgeblichen Berechnungsregelungen heranzuziehen. Für Zeiten bis zum Stichtag ist von der nach der Versorgungsordnung für Männer geltenden festen Altersgrenze und für Zeiten danach von der für Frauen geltenden auszugehen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 17.9.2008 - **3 AZR 1061/06**, **3 AZR 1062/06**, **3 AZR 452/07**, **3 AZR 679/07**, **3 AZR 451/07** und **3 AZR 686/07**