



Wichtige Informationen für Arbeitgeber/ Personaler

Thema: Unisex-Tarife -> Auswirkungen Betriebliche Altersvorsorge [bAV]

(process number OF-9638-0423)

Gesetzesgrundlage	<ul style="list-style-type: none"> Urteil des Europäischen Gerichtshofes [EuGH] vom 01.03.2011 unter Berufung auf „Charta der Grundrechte der EU“ (Art. 21/ 23) hinsichtlich geschlechtsunabhängig zu berechnender Tarife im Rahmen der privaten Lebensversicherung. Mitteilung der Europäischen Kommission vom 22.12.2011: Die Richtlinie 2004/113/EG (Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen) sowie das EuGH-Urteil vom 01.03.2011 haben keine Auswirkungen auf die betriebliche Altersvorsorge [bAV].
Vorhandener mittelbarer Bezug zur bAV	<ul style="list-style-type: none"> Die vorgenannten Artikel 21/ 23 erfassen ebenfalls die bAV, da diese Artikel eine Gleichstellung von Männern und Frauen auch auf dem Gebiet der Arbeit und des Arbeitsentgeltes fordern. Dementsprechend liegt es nahe, dass der EuGH für die bAV ebenfalls entscheiden würde: Neue Versorgungszusagen müssen ab dem 21.12.2012 geschlechtsunabhängig kalkuliert werden.
Derzeitiger Status quo	<ul style="list-style-type: none"> In der bAV sind vorab weiterhin unterschiedliche Leistungshöhen für Männer und Frauen erlaubt, sofern dies aus versicherungsmathematischen Gründen gerechtfertigt ist. Der Begriff „gerechtfertigt“ wurde seitens der EU-Kommission nicht erläutert. Dazu könnten beispielsweise Versorgungsverträge zählen, bei denen im Versorgungsfall eine Rente versicherungsmathematisch in eine Kapitalleistung umgerechnet werden kann.
Neuverträge versus Vertragsänderungen	
Gesetzesgrundlage	<ul style="list-style-type: none"> Leitlinien der Europäischen Kommission vom 21.12.2011 zur Umsetzung des Urteils des EuGH vom 01.03.2011
Begriff „Neuvertrag“	<ul style="list-style-type: none"> Unter einem neuen Vertrag versteht die EU-Kommission nicht nur Neuabschlüsse ab dem 21.12.2012, sondern auch individuelle Vertragsänderungen sowie individuell vereinbarte Verlängerung bereits vorliegender betrieblicher Versorgungszusagen aus der Zeit vor dem 21.12.2012 (alle Durchführungswege). Erfolgt eine Vertragsverlängerung oder –änderung jedoch automatisch aufgrund einer Vereinbarung vor dem 21.12.2012, so liegt kein Neuvertrag vor (zum Beispiel: Vertragsanpassung aufgrund einer vor dem 21.12.2012 vereinbarten Beitrags- und Leistungsdynamik).
Bezug zu Arbeitgeberpflichten	<ul style="list-style-type: none"> Informationspflicht den Arbeitnehmern [m/ w] gegenüber hinsichtlich der Unisex-Tarife Haftungsrisiken Arbeitgeber bei Anforderung weiterhin geschlechtsabhängig kalkulierter Tarife
Was ist zu tun?	<ul style="list-style-type: none"> Für die <u>vor</u> dem 21.12.2012 erteilten Versorgungszusagen der bAV (alle Durchführungswege) besteht derzeit kein Handlungsbedarf. Der Vertrauensschutz, den der EuGH den vor diesem Stichtag abgeschlossenen privaten Lebensversicherungsverträgen eingeräumt hat, wird unseres Erachtens auch den vor diesem Stichtag erteilten Zusagen der bAV eingeräumt werden müssen. Männliche Arbeitnehmer, die ihre bAV mit einer Entgeltumwandlung oder mit einer Beteiligung an einem Kollektivversicherungsvertrag [zum Beispiel Pensionskasse] des Arbeitgebers zu ergänzen planen, empfiehlt sich, dies <u>vor</u> dem 21.12.2012 vorzunehmen, da nach dem 21.12.2012 mit erheblichen Mehrkosten zu rechnen ist. Ausschluss Haftungsrisiken Arbeitgeber durch Versorgungsordnung [Regelung Arbeitsverträge, Auslagerung der Verantwortung der bAV, Informationspflicht den Arbeitnehmern [m/ w] gegenüber].

Stand: MH/ AK, 17.10.2012

Fragen beantworten gerne: Frau anna.kroul@office1996.com , Diplom Russistin sowie Frau nora.liebenthal@office1996.com , Assessorin juris. T [0241] 963-1315.

Haftungsausschluss: Diese Übersicht beinhaltet allgemeine Informationen und ersetzt keine individuelle Beratung, die Office1996 ausschließlich zu Individualversicherungen erbringt. Daher kann Office1996 keine Gewähr für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit der Informationen übernehmen. Sämtliche Ansprüche gegen Office1996, die durch die Nutzung oder Nichtnutzung der Informationen dieser Übersicht oder durch fehlerhafte/ unvollständige Informationen verursacht werden, sind ausgeschlossen, es sei denn, Office1996 handelt vorsätzlich.

Dieses Dokument ist durch Office1996 GmbH erstellt worden und darf weder in Teilen noch vollständig in irgendeiner Form ohne schriftliche Genehmigung der Office1996 GmbH reproduziert werden.