



Unisex-Tarife – eine weitere Haftungsfalle für Arbeitgeber ?

Sehr geehrte Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner,

nach der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes vom 01. März 2011, verstoßen geschlechtsabhängige Kalkulationen von Prämien und Leistungen in Versicherungsverträgen gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen. Dieses Urteil wird die Tarife im Bereich der betrieblichen Altersversorgung nachhaltig verändern: Unterschiedliche Beiträge in der Tarifikalkulation sind ab 21.12.2012 verboten, daher müssen ab dem 21. Dezember 2012 sogenannte Unisex-Tarife angeboten werden.

Dass es sich bei aktuellen Publikationen zu dem Thema nicht nur um Initiativen von Versorgungsträgern und Versicherern handelt, zeigt eine Kommentierung einer renommierten Rechtsanwaltskanzlei, die in einer Stellungnahme vom 11.6.12 an Arbeitgeber folgendes schreibt (auszugsweise):

(...) Für Arbeitgeber ergibt sich aus der Tarifumstellung grundsätzlich eine Informationspflicht, sofern im Unternehmen ein betriebliches Versorgungswerk besteht. Diese Verpflichtung zur Information resultiert in diesem Fall aus den zwischen dem Unternehmen und den Arbeitnehmern geschlossenen Arbeitsverträgen (vgl. Urteil vom 17.10.2000, BAG, NAZ 2001, S 203 ff.).

Um Nachteile für alle Beteiligten zu vermeiden, empfehlen wir, die Mitarbeiter darüber aufzuklären, dass sich die Anwendung von Unisex-Tarifen auf die Beitragshöhe von Männern und Frauen auswirken wird. (...)

Gerne lassen wir Ihnen auf Wunsch die komplette Stellungnahme der Rechtsanwaltskanzlei zu Ihrer Kenntnis zukommen.

Wir empfehlen allen Arbeitgebern - unabhängig von der Größe und den angebotenen bAV-Maßnahmen - grundsätzlich **eine aussagekräftige und dokumentierte Information der Belegschaft und der Mitarbeiter**. Hierzu haben wir für Sie im Anhang ein Muster-Anschreiben beigefügt, das z.B. der kommenden Gehaltsabrechnung beigelegt werden kann.

- **Welche Auswirkungen hat das EuGH-Urteil konkret bei Unternehmen und deren Mitarbeitern?**
- **Inwiefern sind die Zusagen auf betriebliche Altersversorgung, für deren Erfüllung der Arbeitgeber haftet, betroffen?**
- **Welche Maßnahmen sind ggf. noch vor dem o.g. 21.12.2012 zu ergreifen?**

Wir informieren Sie gerne über die Auswirkungen, die Chancen und entspr. Lösungen zum Urteil in einem persönlichen Gespräch, bitte kommen Sie für eine Terminvereinbarung auf uns zu.

Ihr Team von Anton Wittmann und Kollegen.