



Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der bAV

Sehr geehrte Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner,

die Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist ein Grundsatz des europäischen Rechts.

Nach Artikel 21 und 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union ist jegliche Diskriminierung wegen des Geschlechts verboten. Deswegen verlangt die europäische Gleichstellungsrichtlinie Unisex-Tarife für Versicherungen im Grundsatz schon seit dem 21. Dezember 2007. Die bis Ende 2012 noch üblichen Abweichungen wurden laut der Luxemburger Richter als Ausnahme formuliert. „Nach Ablauf einer angemessenen Übergangszeit“ müssten solche Ausnahmen jedoch auslaufen, ansonsten werde das Ziel der Gleichbehandlung von Frauen und Männern unterlaufen, erklärte der EuGH.

Das Urteil des EuGH vom 01.03.2011 schreibt deshalb vor, dass ab dem 21.12.2012 nur noch geschlechtsneutral kalkulierte Tarife Unisex bei Versicherungsverträgen vereinbart werden dürfen.

Alle genannten Regelungen bezüglich der Einführung der Unisex-Tarife betreffen nur Vertragsneuabschlüsse. Alle Verträge, die bis zum 21. Dezember 2012 abgeschlossen wurden, bleiben unangetastet. Alles andere wäre verfassungswidrig. Das hatte jedenfalls ein Gutachten des Verfassungsrechtlers Prof. Dr. Dr. Josef Isensee bestätigt. Zuvor war in der Versicherungsbranche heftig darüber diskutiert worden, ob die Unisex-Tarife auch für Bestandskunden gelten sollen. Aber laut besagtem Gutachten würde das einen Eingriff in die Grundrechte wie zum Beispiel Vertragsfreiheit oder Eigentumsgarantie bedeuten.

Für jedes Unternehmen gilt es nun zu prüfen, inwieweit in den Versorgungszusagen und Betriebsvereinbarungen Hinweise auf geschlechtsabhängige Leistungshöhen enthalten, und daher ggf. nicht mehr rechtskonform, sind.

Da der Belegschaftsbestand nicht statisch ist, gibt es zahlreiche Geschäftsvorfälle, bei denen die Anwendung des alten oder neuen Rechts geprüft werden sollte. Beispielhaft sei der Einschluss zusätzlicher Leistungskomponenten, der Versorgungsausgleich oder der Arbeitgeberwechsel genannt.

In diesem Zusammenhang sollte auch die Regelung für die Übertragung von Zusagen nach §4 BetrAVG, sowie die entsprechenden Arbeitsprozesse, für diejenigen Mitarbeiter neu beurteilt werden, die unverfallbare Anwartschaften mit in die Firma einbringen wollen.

Begleitend zu all den rechtlichen Gesichtspunkten ist auch von großer wirtschaftlicher Bedeutung die Möglichkeit, nun auch entscheidende personalpolitische Weichen, unter Berücksichtigung des demographischen Wandels, im Unternehmen zu stellen. Damit gewährleisten Sie die Unternehmenszukunft und treten dem am Arbeitsmarkt entfachten „War of talent“ vorausschauend und strategisch entgegen. Mit unserem *Wittmann@benefits4friends Konzept*, ein innovatives Mitarbeiterbindungsmodell speziell für den Mittelstand, haben wir entsprechende Lösungskonzepte für Sie parat.

Sollten Sie Rückfragen zu dem oben genannten Thema haben, steht Ihnen Ihr Team der Wittmann Finanzgruppe jederzeit gerne zur Verfügung.

Ihr Anton Wittmann