

Bundesverband der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V.

# EuGH-Urteil: Unisex-Tarife in der betrieblichen Altersversorgung. Haftungsprobleme für Arbeitgeber?

Von Detlef Lülsdorf



Detlef Lülsdorf

Sowohl Frauen, als auch Männer sollen zukünftig für Versicherungen einheitliche Beiträge entrichten, so hat es der Europäische Gerichtshof entschieden. Die genauen Auswirkungen und Konsequenzen waren bisher unklar. Die jüngsten Leitlinien bringen eine wichtige Erkenntnis: Die Änderungen greifen nur bei neuen Verträgen. Für den Bereich der betrieblichen Altersversorgung (bAV) stellt sich jedoch die Frage, welche Konsequenz dies für die Praxis hat und welchen Haftungsgefahren die Arbeitgeber ausgesetzt sind.

## Das EuGH-Urteil und seine Leitlinien vom 22.12.2011:

Die sogenannte Unisex-Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) vom 01.03.2011 (EuGH vom 01.03.2011 – C-236/09 –, NJW 2011, 907) hat für zukünftige Neuabschlüsse in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) eine große Bedeutung. Demnach gelten ab dem 22.12.2012 für Rentenversicherungsverträge für Männer und Frauen die gleichen Rechnungsgrundlagen. Eine geschlechterspezifische Berücksichtigung der jeweiligen Lebenserwartung darf somit zukünftig für die Tarifkalkulationen keine Rolle mehr spielen und demzufolge ist ab diesem Zeitpunkt den Frauen für einen

identischen Beitrag auch zukünftig eine identische Rentenleistung zu zahlen. Am 22.12.2011 hat die Europäische Kommission zusätzliche Leitlinien zur Umsetzung des Urteiles festgelegt, wonach die Regelung nur für neue Vertragsabschlüsse ab dem 21.12.2012 gelten soll.

Eine der gängigsten Formen der betrieblichen Altersversorgung (bAV) ist die sog. Gehalts- oder Barlohnnumwandlung. Hierbei verzichten Arbeitnehmer auf Teile ihres Brutto-Arbeitslohns und investieren diese über ihren Arbeitgeber in eine Renten- oder Lebensversicherung. Durch das Unisex-Urteil werden die neuen Rentenversicherungstarife für Frauen deutlich günstiger – für Männer teurer.

## Verstoß gegen das AGG

Die Unisex-Entscheidung des EuGH ruft jedoch zahlreiche Experten auf den Plan, die der Auffassung sind, dass seit dem Inkrafttreten des AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) diese Gleichbehandlung für den Bereich der betrieblichen Altersversorgung (bAV) arbeitsrechtlich hätte beachtet werden müssen – und nicht erst ab dem 21.12.2012. Während sicherlich in vielen Versicherungszweigen eine geschlechtsspezifische Kalkulation versicherungstechnisch „angemessen erscheint“, kann dies für den Bereich der bAV keine Wirkung entfalten. Die Versicherungswirtschaft kann sich bei der Kalkulation von Tarifen für die Betriebsrente dem Grundproblem des AGG – also einem zivilrechtlichen Tatbestand in Deutschland – nicht entziehen. Unterschiedliche Tarife für Frauen und Männer stellen im Bereich der bAV seit Inkrafttreten des AGG am 18.8.2006 eine rechtswidrige Geschlechterdiskriminierung dar. Für die Betriebsrente bedeutet dies, dass wegen des Geschlechtes benachteiligte Arbeitnehmerinnen für die Zeit ab 18.8.2006 – also seit mehr als 5 Jahren – einen Anspruch auf die vorenthaltene Leistung haben. Der Anspruch richtet sich denklösig gegen den Arbeitgeber als Versorgungsschuldner – nicht gegen den Versicherer.

## Ergebnis:

Arbeitgeber bzw. der Personalverantwortliche und die involvierten Betriebsräte tun vor dem Hintergrund der einschlägigen »arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht« gut daran, sich eingehend über die rechtssicheren Rahmenbedingungen der bAV beraten zu lassen, um den o.g. Haftungsgefahren zu begegnen. Die Arbeitgeber sind daher nachhaltig angehalten, wenn sie sich bei der Einrichtung, Erstellung und Überprüfung von Verträgen zur betrieblichen Altersversorgung professionellen Rat einholen, um die entsprechenden Haftungsgefahren abwälzen können. Die Beratung zu Fragen der bAV gehört dementsprechend ausschließlich in die Hände eines professionellen Experten-netzwerkes von Rechtsanwälten, Steuerberatern und gerichtlich zugelassenen Rentenberatern, welche auch in der Lage sind die Kalkulation der Versicherer gebührend zu hinterfragen.

Detlef Lülsdorf ist Geschäftsführer des Bundesverbandes der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V.



Foto: Gerichtshof der Europäischen Union