

# KOMMENTIERUNG

München, 2. Mai 2012

**Tarifvereinbarung zur Anpassung der Tarifverträge für das private Versicherungsgewerbe an das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

**Verfasser:**

**Dr. Sebastian Hopfner**  
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

**Betina Kirsch**  
Rechtsanwältin

## Gliederung

<b>A. Tarifvereinbarung zur Anpassung der Tarifverträge für das private Versicherungsgewerbe an das AGG .....</b>	<b>3</b>
I. Ziff. 1 der Tarifvereinbarung – Streichung „Gehälter vom 19. Lebensjahr“ in § 1 GTV i.V.m. Ziff. 3 der Tarifvereinbarung – Berufsjahre .....	3
II. Ziff. 2 der Tarifvereinbarung – Herausnahme von nebenberuflich Beschäftigten aus dem Anwendungsbereich des MTV .....	4
III. Ziff. 5 der Tarifvereinbarung – Kündigungsfristen .....	5
IV. Ziff. 6, Ziff. 8, Ziff. 9 der Tarifvereinbarung – Sonderkündigungsschutz für ältere Angestellte / Gehaltssicherung für ältere Angestellte .....	6
V. Ziff. 7 der Tarifvereinbarung – Unzumutbarkeit eines Ortswechsels für ältere Arbeitnehmer .....	8
VI. Ziff. 10 der Tarifvereinbarung – Nachzahlung der Sonderzahlung bei Rückkehr aus der Elternzeit.....	8
VII. Ziff. 11 der Tarifvereinbarung – Eingetragene Lebenspartnerschaften .....	9
<b>B. Fazit.....</b>	<b>10</b>

## **A. Tarifvereinbarung zur Anpassung der Tarifverträge für das private Versicherungsgewerbe an das AGG**

Mit der als **Anlage** beigefügten Tarifvereinbarung hat der seit Januar 2007 andauernde Verständigungsprozess des AGV mit ver.di hinsichtlich der Anpassung der Tarifverträge an das AGG seinen Abschluss gefunden. Die Tarifvertragsparteien haben sich auf eine sachgerechte – beiden Seiten Rechnung tragende – Kompromisslösung in Bezug auf die hinsichtlich der AGG-Konformität unterschiedlich bewerteten Tarifnormen geeinigt.

Nachfolgend sollen die einzelnen Ziffern der Tarifvereinbarung unter Begründung des Anpassungsbedarfs an das AGG kommentiert werden:

### **I. Ziff. 1 der Tarifvereinbarung – Streichung „Gehälter vom 19. Lebensjahr“ in § 1 GTV i.V.m. Ziff. 3 der Tarifvereinbarung – Berufsjahre**

Ziff. 1 der Tarifvereinbarung sieht vor, dass in § 1 GTV die Begriffe „Gehälter vom 19. Lebensjahr an“ und die zugehörige Fußnote mit Wirkung ab 1. Juli 2012 ersatzlos zu streichen sind.

Ziff. 3 der Tarifvereinbarung modifiziert sowohl Inhalt als auch Struktur von § 5 MTV, der Regelungen hinsichtlich der Anrechnung von Berufsjahren i.R.d. Gehaltsgruppensystematik des GTV normiert.

#### **Begründung**

Die Vergütung nach den Tarifverträgen für das private Versicherungsgewerbe ist entsprechend dem System des GTV/MTV kumulativ von folgenden zwei Faktoren abhängig:

- der jeweils ausgeübten Tätigkeit
- den anrechenbaren Berufsjahren

Die bisherige Fassung (a. F.) des § 5 Ziff. 1 MTV sieht vor, dass als erstes Berufsjahr frühestens das **19. Lebensjahr** gilt. Die Einreihung erfolgt mit Beginn des Kalendermonats, in dem das 18. Lebensjahr vollendet wird. Hiervon wird eine Ausnahme geregelt. Bei abgeschlossener Berufsausbildung als Kauffrau/Kaufmann für Versicherungen und Finanzen zählen die Berufsjahre unabhängig vom Lebensalter bereits ab Beginn der Berufsausbildung. Bei Absolventen versicherungsfremder Ausbildungen zählen folglich erst die Zeiten nach Vollendung des 18. Lebensjahres als Berufsjahre.

Ergänzend sieht § 5 Ziff. 3 MTV a. F. vor, dass die in einem anderen Beruf **nach Vollendung des 18. Lebensjahres** ausgeübte, durch Zeugnisse nachgewiesene, Tätigkeit auf die Versicherungsberufsjahre in den Gehaltsgruppen III bis VIII nur dann anrechenbar ist, soweit die dabei erworbenen Kenntnisse Verwertung finden. Dies bedeutet andererseits, dass bei Arbeitnehmern, die vor Vollendung ihres 18. Lebensjahres versicherungsfremde (aber verwertbare) Tätigkeiten ausgeübt haben, diese Zeiten nicht als Berufsjahre anerkannt werden, was eine ggf. niedrigere tarifliche Eingruppierung nach sich zieht.

Die Definition von Berufsjahren anhand der Vollendung bestimmter Lebensalterstufen hat dauerhafte Auswirkungen auf die Entgelthöhe von Arbeitnehmern, da i.R.d. Ermittlung der maßgebenden Tarifgruppe weniger Berufsjahre angesetzt werden.

Die vorgenannten Regelungen des MTV enthalten daher eine unmittelbare Altersdiskriminierung im Hinblick auf die Entgeltfindung. Diese ist nicht zu rechtfertigen. Insbesondere ist kein Rechtfertigungsstatbestand des § 10 AGG einschlägig.

In konsequenter Anlehnung an § 5 Ziff. 1 MTV a. F., nach welchem grundsätzlich erst Zeiten ab dem 19. Lebensjahr als Berufsjahre anerkannt werden, erklärt der Gehaltstarifvertrag in seiner aktuellen Fassung die Berufsjahresstaffelung nur für Gehälter ab dem 19. Lebensjahr für anwendbar. Angestellte, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und eine versicherungsfremde Tätigkeit ausüben, erhalten auch bei mehrjähriger Berufserfahrung die Gehälter des 1. Berufsjahres (theoretischer Sachverhalt).

### Fazit

Mit der Streichung „Gehälter vom 19. Lebensjahr an“ in Verbindung mit der entsprechenden „altersunabhängigen Definition der Berufsjahre“ in § 5 MTV wird die AGG-Widrigkeit der tariflichen Normen beseitigt.

*Die in Ziffer 4 der Tarifvereinbarung enthaltenen Modifizierungen sind als Folgeänderungen aufgrund der Neufassung des § 5 MTV in redaktioneller Hinsicht erforderlich.*

## II. Ziff. 2 der Tarifvereinbarung – Herausnahme von nebenberuflich Beschäftigten aus dem Anwendungsbereich des MTV

Unter Aufrechterhaltung des ursprünglichen Tarifwortlauts von § 1 Ziff. 2 MTV, der eine Geltungsbereichsausnahme aus dem MTV von „nebenberuflich“ Beschäftigten normiert, sieht Ziff. 2 der Tarifvereinbarung eine Neufassung der dazugehörigen **Protokollnotiz** vor. Diese soll nun wie folgt lauten:

*„Nebenberuflich ist eine Tätigkeit jedenfalls dann, wenn der Arbeitnehmer regelmäßig nicht mehr als 25 % der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit beschäftigt wird **und** einer anderweitigen Erwerbstätigkeit, einer Schul-, Berufsausbildung oder einem Studium nachgeht oder eine Leistung der Sozialversicherungsträger (z.B. Rente) oder des Staates, ausgenommen Aufstockungszahlungen im Rahmen des Arbeitslosengeldes II (SGB II), zu seinem Lebensunterhalt bezieht.“*

### Begründung

Gemäß § 1 Ziff. 2 MTV findet der Tarifvertrag keine Anwendung auf Angestellte, die ihre Tätigkeit aushilfsweise nicht länger als drei Monate oder **nebenberuflich** ausüben. Ergänzend ist in einer Protokollnotiz vom 16. April 1983 geregelt, dass nebenberuflich eine Tätigkeit jedenfalls dann ist, wenn der Arbeitnehmer regelmäßig nicht mehr als 25 % der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit beschäftigt wird. In der Praxis fallen vor allem „400-EUR-Kräfte“ unter diese Regelung.

Die AGG-Konformität der an den Begriff der Nebenberuflichkeit knüpfenden Geltungsbereichsausnahme war seit Inkrafttreten des AGG einer der wesentlichen Streitpunkte zwischen den Tarifvertragsparteien. ver.di identifizierte in dem Ausschluss von nebenberuflich Beschäftigten eine mittelbare Diskriminierung von Frauen (Teilzeitbeschäftigte sind überwiegend Frauen), zumal die Protokollnotiz vom 16. April 1983 den Begriff der Nebenberuflichkeit im Sinne einer Teilzeitbeschäftigung (Beschäftigung von nicht mehr als 25 % der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit) konkretisiert.

Der AGV ist in der Vergangenheit mit überzeugenden Darlegungen der gegenteiligen Auffassung in der Fachliteratur gefolgt (vgl. hierzu insbesondere Hopfner, Kommentar PVT, 8. Auflage, § 1 MTV Rn. 14); angesichts der zu diesem Themenkomplex ergangenen gegenläufigen Rechtsprechung (BAG vom 15.10.2003 – 4 AZR 606/02; EuGH vom 9.2.1999 – C-167/97) ist jedoch die Inkompatibilität der vorgenannten Regelung mit dem AGG nicht auszuschließen.

Aus diesem Grund ist es sinnvoll, die Protokollnotiz zu § 1 Ziff. 2 a) MTV im obigen Sinne zu ergänzen.

Entgegen der Protokollnotiz in ihrer heutigen Fassung, die hinsichtlich der „Nebenberuflichkeit“ ausschließlich an das Arbeitsvolumen eines Arbeitnehmers anknüpft, macht die vorgenannte Ergänzung der Protokollnotiz die Herausnahme aus dem Geltungsbereich des MTV von zusätzlichen Bedingungen abhängig, die als weitere Voraussetzung neben die Teilzeittätigkeit treten und sachlich motiviert sind (Schul-, Berufsausbildung, Studium, Rentenbezug etc.). Die Herausnahme etwaiger geringfügig beschäftigter Studenten, Rentner bzw. Schüler aus dem Geltungsbereich des MTV basiert daher nicht auf dem niedrigen Arbeitszeitvolumen sondern darauf, dass die vorgenannten Personengruppen aufgrund ihrer besonderen Lebensumstände und der auch sozial geringeren Eingliederung in die betriebliche Organisation nicht auf das Schutzbedürfnis des MTV angewiesen sind. Vielmehr soll sich nach dem durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Willen der Tarifvertragsparteien das hohe Schutzniveau des MTV auf diejenigen Personengruppen erstrecken, die ihren Lebensunterhalt im Versicherungsunternehmen erwirtschaften.

Sowohl eine mittelbare Benachteiligung nach AGG als auch ein Verstoß gegen § 4 TzBfG können nach Gesetzeslage durch sachliche Gründe gerechtfertigt werden.

#### **Fazit**

Die neu gefasste Protokollnotiz ermöglicht daher eine aus Sicht der Sozialpartner sachgerechte AGG-konforme Differenzierung bei sog. „400-€-Kräften“. Hausfrauen, die auf 400-€-Basis zum Familienunterhalt beitragen oder auch Hartz-IV-Aufstocker fallen unter den Geltungsbereich des MTV, während Studenten oder Rentner, die auf 400-€-Basis im Versicherungsunternehmen beschäftigt sind, den Schutz des MTV nicht in Anspruch nehmen können.

### **III. Ziff. 5 der Tarifvereinbarung – Kündigungsfristen**

Ziffer 5 der Tarifvereinbarung sieht vor, den Klammersatzteil „die Beschäftigung vor Vollendung des 21. Lebensjahres wird nicht berücksichtigt“ i.R.d. § 15 Ziff. 2 MTV ersatzlos zu streichen.

## Begründung

In § 15 Ziff. 2 MTV sind die für den Arbeitgeber in der Versicherungsbranche geltenden Kündigungsfristen, abhängig von der zurückgelegten Beschäftigungszeit des Arbeitnehmers, gestaffelt. § 15 Ziff. 2 MTV sieht vor, dass Beschäftigungszeiten **vor Vollendung des 21. Lebensjahres** nicht berücksichtigt werden. Der Tarifvertrag enthält diesbezüglich eine im Vergleich zu § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB begünstigende Regelung, da nach Gesetz sogar Zeiten, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt werden.

Der EuGH (Urteil vom 19.1.2010 – C – 555/077) hat im Rahmen eines Vorabentscheidungsersuchens des LAG Düsseldorf die nationale Regelung des § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB für AGG-widrig befunden.

Ogleich die tarifliche Regelung eine Besserstellung gegenüber der gesetzlichen Regelung enthält, verstößt sie nach den Wertungen des EuGH ebenfalls gegen das AGG, da die Berechnung der Kündigungsfristen an Lebensaltersstufen anknüpft und hierin eine aus Sicht des EuGH nicht zu rechtfertigende Altersdiskriminierung verwirklicht werde. Das BAG hat sich mit Entscheidung vom 1.9.2010 – 5 AZR 700/09 der Rechtsprechung des EuGH angeschlossen.

Im Lichte dieser Rechtsprechung macht es keinen Sinn, die Tarifregelung aufrecht zu erhalten.

## IV. Ziff. 6, Ziff. 8, Ziff. 9 der Tarifvereinbarung – Sonderkündigungsschutz für ältere Angestellte / Gehaltssicherung für ältere Angestellte

Die Tarifvereinbarung enthält für die unter Ziff. V aufgeführten Tarifnormen ergänzenden **Protokollnotizen**, mit folgender Maßgabe:

- die Tarifvertragsparteien gehen von einer AGG-Konformität der Regelungen aus
- für den Fall einer anderslautenden rechtskräftigen Entscheidung des BAG oder EuGH tritt die jeweilige Norm mit Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung außer Kraft
- die Sozialpartner verpflichten sich spätestens innerhalb von drei Monaten Verhandlungen über eine Neuregelung aufzunehmen

## Begründung

Die vorgenannten tariflichen Regelungen enthalten Sonderrechte für ältere Angestellte, die ein bestimmtes Lebensalter aufweisen, sowie eine bestimmte Beschäftigungszeit im Unternehmen zurückgelegt haben.

- § 15 Ziff. 3 MTV normiert einen tariflichen Sonderkündigungsschutz für Angestellte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Unternehmen mindestens zehn Jahre angehören.
- § 7 Abs. 2 RSchA sowie § 4 Ziff. 2c MTV sehen bei Umstrukturierungsmaßnahmen einen sog. Abgruppierungsschutz für Angestellte vor, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und dem Unternehmen mindestens zehn Jahre ununterbrochen angehören.

Seit Inkrafttreten des AGG fordert der AGV die Privilegierungsregelung beim Sonderkündigungsschutz für Angestellte sowie die Gehaltssicherung für Ältere ersatzlos zu streichen. In Anbetracht dessen, dass die Besserstellung maßgebend an ein zurückgelegtes höheres Lebensalter anknüpft, bestehe ein gewisses Risiko der AGG-Widrigkeit der vorgenannten Regelungen unter dem Aspekt der Benachteiligung von jüngeren Arbeitnehmern, auch wenn von Seiten der Gewerkschaft als rechtfertigendes Element stets die neben das Lebensalter tretende Unternehmenszugehörigkeit angeführt wird.

Das BAG hat bestätigt, dass bspw. tarifliche Regelungen zum Sonderkündigungsschutz von Älteren nur dann mit geltendem Recht vereinbar sind, wenn sie nicht zu grob fehlerhaften Ergebnissen bei der Sozialauswahl führen (BAG vom 5.6.2008 – 2 AZR 907/06).

Vor dem Hintergrund des Risikos, dass eine gerichtliche Feststellung der AGG-Widrigkeit der tariflichen Regelungen nicht ausgeschlossen werden kann und dies ggf. eine „Anpassung nach oben“ zur Folge hätte (vgl. hierzu insbesondere BAG vom 10.11.2011 – 6 AZR 148/09 und 6 AZR 481/09), muss der AGV darauf bestehen, dass im Falle der Realisierung des Risikos die Privilegierungsregelungen aufgehoben wird.

### **Kompromiss der Sozialpartner**

Die Sozialpartner konnten sich als Kompromiss auf die oben aufgeführte Protokollnotiz mit ver.di einigen. In der Protokollnotiz wird klargestellt, dass die Tarifvertragsparteien davon ausgehen, dass die aufgeführten Vorschriften AGG-konform sind. Auf diese Weise soll – mitunter um die Berufung auf Vertrauensschutz für ein etwaiges Gerichtsverfahren vorzubereiten – dokumentiert werden, dass die Tarifvertragsparteien, sich mit diesem Thema befasst haben und aufgrund der Annahme der Wirksamkeit der Regelungen keine Modifizierungen vorgenommen haben. Ergänzend wird die Motivation der Tarifvertragsparteien für die Schaffung einer solchen Tarifregelung mit den schlechteren Chancen älterer Beschäftigter auf dem Arbeitsmarkt begründet. Diese Erläuterung basiert auf dem Umstand, dass der EuGH bei der Bewertung der AGG-Konformität von Normen großes Gewicht darauf legt, dass die von den Parteien i.R.d. Abschlusses der Regelung verfolgte Motivation Niederschlag in dem Vertragswerk oder etwaigen Anlagen gefunden hat.

Entscheidend für die Interessen der Arbeitgeber ist jedoch, dass die Fortgeltung der bedenklichen Tarifnormen unter eine auflösende Bedingung gestellt wird. Im Falle, dass entweder das Bundesarbeitsgericht oder der Europäische Gerichtshof zu dem Ergebnis gelangen, dass die vorgenannten Regelungen aufgrund der Anknüpfung an ein bestimmtes Lebensalter nichtig sind, soll die Schutzregelung für Ältere mit Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung außer Kraft treten. Auf diese Weise wird effizient der Gefahr vorgebeugt, dass im Falle eines obsiegenden Urteils zu Gunsten des klagenden Mitarbeiters andere Arbeitnehmer unter dem Aspekt der „Anpassung nach oben“ gleiche Rechte geltend machen.

Für den Fall, dass die Versicherungsbranche ein derartiges BAG- oder EuGH-Urteil kassieren sollte und die tariflichen Regelungen daher außer Kraft treten, verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, spätestens innerhalb von drei Monaten Verhandlungen über eine neue Regelung aufzunehmen, die dem mit der Schutzregelung verfolgten Zweck in gesetzeskonformer Weise Rechnung trägt.

## V. Ziff. 7 der Tarifvereinbarung – Unzumutbarkeit eines Ortswechsels für ältere Arbeitnehmer

Die Ausführungen unter V. gelten entsprechend.

§ 5 Abs. 6 RSchA sieht im Rahmen von Rationalisierungsmaßnahmen vor, dass Arbeitnehmern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, gegen ihren Willen die Weiterbeschäftigung an einem anderen Ort, die einen Wohnsitzwechsel voraussetzt, nicht zugemutet werden kann.

Nachdem die vorgenannte Regelung **ausschließlich an das Lebensalter** der Arbeitnehmer anknüpft, sieht der AGV hierin ein im Vergleich zu den unter V. aufgeführten Tarifnormen, bei denen ergänzend eine bestimmte Unternehmenszugehörigkeit gefordert wird, erhöhtes Risiko der AGG-Widrigkeit unter dem Aspekt der Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer, von denen bei Umstrukturierungen mehr Flexibilität vorausgesetzt wird. Um den Bedenken der Arbeitgeber Rechnung zu tragen, haben sich die Tarifvertragsparteien daher auf eine entsprechende Regelung, wie unter V. beschrieben, geeinigt.

Für den Fall, dass das BAG oder der EuGH die Regelung für AGG-widrig befindet, tritt die Schutzregelung mit Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung außer Kraft mit der Konsequenz einer Nachverhandlungsverpflichtung.

## VI. Ziff. 10 der Tarifvereinbarung – Nachzahlung der Sonderzahlung bei Rückkehr aus der Elternzeit

Ziff. 10 der Tarifvereinbarung modifiziert die Regelungen in §§ 3 Ziff. 3 Abs. 3 Satz 3, 13 Ziff. 9 Abs. 3 Satz 3, 19 Ziff. 5 Abs. 6 Satz 3, 22 Ziff. 3 Abs. 6 Satz 3 MTV hinsichtlich der Nachzahlung der infolge von „Mutterschaftsurlaub“ gekürzten tariflichen Sonderzahlung bei Rückkehr an den Arbeitsplatz:

*„Die aufgrund der Inanspruchnahme von Elternzeit gekürzte Sonderzahlung wird der/dem Angestellten anteilig für die bis zur Vollendung der ersten vier Lebensmonate des Kindes in Anspruch genommenen Elternzeit nachgezahlt, wenn das Arbeitsverhältnis im Anschluss an die Elternzeit für mindestens sechs Monate fortgesetzt wird.“*

### Begründung

Die §§ 3 Ziff. 3 Abs. 3 Satz 3, 13 Ziff. 9 Abs. 3 Satz 3, 19 Ziff. 5 Abs. 6 Satz 3, 22 Ziff. 3 Abs. 6 Satz 3 MTV a. F. sehen vor, dass der für die Dauer des *Mutterschaftsurlaubs* anteilig gekürzte Betrag der Sonderzahlungen der Angestellten nachgezahlt wird, wenn das Arbeitsverhältnis im Anschluss an eine Elternzeit für mindestens sechs Monate fortgesetzt wird.

Der *Mutterschaftsurlaub* wurde im Jahre 1986 durch den *Erziehungsurlaub* ersetzt. Aus Bestandsschutzgründen wurden die Tarifnormen bislang nicht angepasst; ihr Regelungsgehalt wird entsprechend auf die *Elternzeit* übertragen.

Die tarifliche Regelung enthält eine unmittelbare Schlechterstellung von Männern. Männliche Arbeitnehmer, die Elternzeit in Anspruch nehmen und nach Ablauf dieser für mindestens sechs Monate das Arbeitsverhältnis fortsetzen, erhalten im Gegensatz zu weiblichen Arbeitnehmern

keine Rückzahlung der anteilig für den Mutterschaftsurlaub (nun die ersten vier Monate der Elternzeit) gekürzten Sonderzahlung (vgl. hierzu Hopfner, Kommentar PVT, 8. Auflage, § 3 MTV Rn. 27).

Auch wenn es solide Argumente dafür gibt, dass diese Besserstellung von Frauen nicht AGG-widrig ist, da nur Frauen aufgrund der Schwangerschaft und Geburt des Kindes gerade in den ersten Lebensmonaten des Kindes einen Bedarf zur Freistellung von der Arbeit haben (vgl. im Einzelnen Hopfner a.a.O.), erscheint es sinnvoll, als Arbeitgeberorganisation sich einer Ausweitung des Anwendungsbereichs auch auf Männer nicht zu verschließen. Gesellschaftliche Entwicklungen und Forderungen von politischen Interessengruppen, Männer mögen sich vermehrt auch um die frühkindliche Erziehung bemühen, lassen einen Tarifvertrag, der Frauen in der Elternzeit privilegiert, in Teilen der Gesellschaft womöglich als „unmodern“ erscheinen.

### **Kompromiss der Sozialpartner**

Die in Ziff. 10 aufgeführte Tarifnorm harmonisiert die ursprüngliche, an den vier Monate andauernden Mutterschaftsurlaub anknüpfende Tarifregelung mit dem Institut der Elternzeit.

Auch männlich Beschäftigte können künftig bei Inanspruchnahme der Elternzeit eine Nachzahlung der zuvor gekürzten tariflichen Sonderzahlungen erhalten. Der Nachzahlungsanspruch ist in Anlehnung an den früher geltenden viermonatigen Mutterschaftsurlaub daher konsequenterweise – für Männer und Frauen gleichermaßen – auf die für die ersten vier Lebensmonate des Kindes in Anspruch genommene Elternzeit beschränkt.

## **VII. Ziff. 11 der Tarifvereinbarung – Eingetragene Lebenspartnerschaften**

Ziff. 11 der Tarifvereinbarung ergänzt § 10 Ziff. 4 a) MTV um eingetragene Lebenspartner.

### **Begründung**

In § 10 Ziff. 4 Abs. 2 a) MTV ist der anspruchsberechtigte Kreis von Hinterbliebenen geregelt, die im Falle des Todes eines Angestellten Hinterbliebenenbezüge beanspruchen können. Bislang sieht § 10 Ziff. 4 a) MTV nur den Ehegatten als Anspruchsberechtigten vor. Die Nichtberücksichtigung von gleichgeschlechtlichen Lebenspartnern i.R.d. Hinterbliebenenversorgung (eingetragene Lebenspartnerschaft) stellt nach der gängigen Rechtsprechung (BAG vom 14.1.2009 – 3 AZR 20/07; EuGH vom 1.4.2008 – C-267/06 (Maruko); BVerwG vom 28.10.2010 – 2 C 47.09, BVerfG vom 7.7.2009 – 1 BvR 1164/07) eine unzulässige Benachteiligung wegen der sexuellen Identität dar (a. A. Hopfner, BetrAV 2009, S 772, der in dem Beschluss des BVerfG vom 7.7.2009 eine Überschreitung der Grenzen der Verfassungsinterpretation sieht und eine Grundgesetzänderung zum Zwecke des Vollzugs dieser Gleichstellung für notwendig ansieht).

## **B. Fazit**

Mit den vorgenannten Änderungen der Tarifnormen wird die Harmonisierung der Tarifverträge für das private Versicherungsgewerbe – mit Ausnahme der Regelung zur Sozialzulage mit Vollendung des 38. Lebensjahres (§ 19 Ziff. 2 Abs. 4 b) MTV) – vollzogen. Die Sozialzulagen-thematik soll in der Außendiensttarifrunde 2012/2013 behandelt werden.