

# Neuer Gehaltstarif für das Versicherungsvermittler-Gewerbe (BVK)

Die Tarif-Kommission des BVK, die seit dem Jahr 2012 unter der Leitung von Vizepräsident Andreas Vollmer steht, verhandelte erfolgreich mit der Vereinten Dienstleistungs-Gewerkschaft ver.di über den Gehaltstarifvertrag des BVK.

Die Verhandlungen wurden u.a. aufgrund von personellen Umstrukturierungen bei ver.di immer wieder aufgeschoben. Umso erfreulicher ist es, dass bei der jetzigen Verhandlungsrunde ein Ergebnis erzielt werden konnte, das sich als vertretbarer Verhandlungskompromiss darstellt. Die Verhandlungskommission des BVK konnte ein Ergebnis erreichen, das der wirtschaftlichen Situation der Mitgliedsunternehmen Rechnung trägt.

## Im Einzelnen wurden folgende Regelungen vereinbart:

- Mit Wirkung vom 1. September 2018 werden die Gehälter, Tätigkeits- und Verantwortungszulagen um 2 % (kaufmännisch gerundet) und zum 1. September 2019 um weitere 1,3 % erhöht.
- Die Ausbildungsvergütungen werden zum 1. September 2018 um 2 % und zum 1. September 2019 um weitere 1,3 % erhöht.
- Die Mindesteinkommen für den Gewerbeaufendienst gemäß § 21 Ziff. 1 werden ab dem 1. September 2018 wie folgt erhöht: 1.786 Euro in der Stufe 1, 2.066 Euro in der Stufe 2. Zum 1. September 2019 erfolgt eine Erhöhung auf 1.809 Euro in der Stufe 1, 2.093 Euro in der Stufe 2.

Der Gehaltstarifvertrag vom 1. Juni 2014 (s. VersVerm 11/12/14, S. 426 f.) wurde bis zum 31. August 2018 ohne jegliche Erhöhungen fortgeführt.

### § 1 Gehaltstabelle

Erhöhung des Tarifes um 2 %  
(zum 1. September 2018)

Berufsjahr	I	II	III	IV	V	VI
	€	€	€	€	€	€
im 1.	1.721	1.821	1.871			
im 2.	1.806	1.909	2.015			
im 3. und 4.	1.871	2.005	2.149	2.300		
im 5. und 6.	1.930	2.074	2.249	2.411	2.709	
im 7. und 8.	1.982	2.146	2.352	2.546	2.834	3.075
im 9. und 10.	2.092	2.223	2.464	2.665	3.010	3.288
im 11. und 12.		2.301	2.579	2.782	3.176	3.514
im 13.		2.376	2.686	2.905	3.349	3.737
vom 14. an				3.020	3.523	3.961

Erhöhung des Tarifes um weitere 1,3 %  
(zum 1. September 2019)

Berufsjahr	I	II	III	IV	V	VI
	€	€	€	€	€	€
im 1.	1.743	1.845	1.895			
im 2.	1.829	1.934	2.041			
im 3. und 4.	1.895	2.031	2.177	2.330		
im 5. und 6.	1.955	2.101	2.278	2.442	2.744	
im 7. und 8.	2.008	2.174	2.383	2.579	2.871	3.115
im 9. und 10.	2.119	2.252	2.496	2.700	3.049	3.331
im 11. und 12.		2.331	2.613	2.818	3.217	3.560
im 13.		2.407	2.721	2.943	3.393	3.786
vom 14. an				3.059	3.569	4.012

### § 2 Ausbildungsvergütung

Erhöhung des Tarifes um 2 %  
(zum 1. September 2018)

	€
im 1. Ausbildungsjahr	684
im 2. Ausbildungsjahr	744
im 3. Ausbildungsjahr	813

Erhöhung des Tarifes um weitere 1,3 %  
(zum 1. September 2019)

	€
im 1. Ausbildungsjahr	693
im 2. Ausbildungsjahr	754
im 3. Ausbildungsjahr	824

§ 3 Zulage

a) Verantwortungszulagen (gem. § 7 Manteltarifvertrag)  
Erhöhung des Tarifes um 2 % (zum 1. September 2018)

	Abteilungsleiter	Stellv. Abteilungsleiter
	€	€
TG II	140	70
TG III	146	73
TG IV	152	76
TG V	160	80
TG VI	166	83

b) Haushaltszulage (gem. § 8 Manteltarifvertrag) 41 €

a) Verantwortungszulagen (gem. § 7 Manteltarifvertrag)  
Erhöhung des Tarifes um weitere 1,3 % (zum 1. September 2019)

	Abteilungsleiter	Stellv. Abteilungsleiter
	€	€
TG II	142	71
TG III	148	74
TG IV	154	77
TG V	162	81
TG VI	168	84

b) Haushaltszulage (gem. § 8 Manteltarifvertrag) 41€

§ 5 Mindesteinkommen (gem. § 21 Ziff. 1 MTV)

Ab 1. September 2018

	€
1. Stufe	1.786
2. Stufe	2.066
Nach 2-jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit.	

Ab 1. September 2019

	€
1. Stufe	1.809
2. Stufe	2.093
Nach 2-jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit.	

Das unverrechenbare Mindesteinkommen beträgt 420 €. Grundsätzlich ist das Mindestlohngesetz zu berücksichtigen.

§ 6 Spesen für den Außendienst der Tarifgruppen I – VI

Es werden vergütet:

- für ganztägige, mindestens sechsstündige Außentätigkeit am Platz (Ort des Betriebes und / oder Wohnsitz) 5 €
- bei Reisen ohne Übernachtung werden bei einer zwölfstündigen Ortsabwesenheit Spesen gezahlt in Höhe von 17 €  
dazu Ersatz barer Auslagen für Porto, Telefongebühren und Straßenbahnkosten.

Bei einer mehr als zwölfstündigen Abwesenheit werden die vollen Tagessätze vergütet,  
bei einer Abwesenheit von mehr als 10 Stunden 8/10  
bei einer Abwesenheit von mehr als 8 Stunden 5/10  
bei einer Abwesenheit von mehr als 6 Stunden 3/10  
des vollen Tagessatzes.

Bei Reisen mit Übernachtung treten zu diesen Tagesspesen die entsprechenden Übernachtungsspesen.

Die Kosten für die Übernachtung werden mit 20 € abgegolten.

Die notwendigen Fahrtkosten (Eisenbahnbenutzung 2. Klasse, ab 100 km 1. Klasse) sowie bare Auslagen für Porto und Telefongebühren werden ersetzt.

Übersteigt der Aufenthalt an einem Ort zehn Kalendertage, so können niedrigere Spesensätze betrieblich vereinbart werden.

Eine Reise im Dienste dieser Bestimmungen liegt vor, wenn der Arbeitnehmer aus dienstlichen Gründen in einer Entfernung von mindestens 20 km von seiner regelmäßigen Arbeitsstätte vorübergehend tätig wird. Wird die Reise von der Wohnung des Arbeitnehmers aus angetreten, so muss die Mindestentfernung von 20 km auch von der Wohnung aus gegeben sein.

- Soweit im Innendienst stehende Angestellte Dienstreisen ausführen, erhalten auch sie die unter Ziffer 2 festgesetzten Sätze.
- Übersteigen die tatsächlichen und begründeten Ausgaben im Einzelfall oder in ihrem Durchschnitt die in den Ziffern 1 und 2 festgesetzten Sätze, so ist der nachgewiesene Mehrbetrag ebenfalls zu ersetzen.

§ 7 Geltungsdauer

Der Gehaltstarifvertrag tritt am 1. September 2018 in Kraft, er kann mit einmonatiger Frist zum Monatsende, erstmals zum 31. August 2020, gekündigt werden.

Geltungsbereich

Der Tarifvertrag findet gemäß § 1 des Manteltarifvertrages keine Anwendung auf Arbeitnehmer in Betrieben, die regelmäßig weniger als zwei Arbeitnehmer beschäftigen, wobei Geschäftsführer, Prokuristen und Leiter von Geschäftsstellen sowie im Betrieb mitarbeitende Familienangehörige nicht als Arbeitnehmer im Sinne dieses Vertrages gelten. Der Tarifvertrag findet ebenfalls keine Anwendung auf Arbeitnehmer, die ihre Tätigkeit nicht länger als drei Monate oder nebenberuflich (das sind jedenfalls solche Arbeitnehmer, die regelmäßig nicht mehr als 25 % der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit beschäftigt sind) ausüben. Ausgenommen sind weiterhin Arbeitnehmer im Reinigungsdienst. Etwas anderes kann nur gelten, wenn der Tarifvertrag aufgrund einer Einzel- oder Betriebsvereinbarung verbindlich ist.

Verzicht auf Ansprüche

§ 3 Ziffer 6 des Manteltarifvertrages sieht vor, dass ein Arbeitnehmer auf geringfügige geldliche Ansprüche aus dem Tarifvertrag widerruflich verzichten kann. Diese Bestimmung ist auch auf diejenigen Fälle anzuwenden, in denen ein Auszubildender durch Verzicht auf geringfügige Teile seiner Ausbildungsvergütung aus öffentlichen Mitteln Zuschüsse zur Ausbildung erhalten kann. ■