



Manteltarifvertrag für das Versicherungsvermittler-Gewerbe (BVK)

Stand: 12.05.1999

**Bundesverband
Deutscher Versicherungskaufleute e.V.**
Berufsvertretung und Unternehmerverband der selbständigen Versicherungs- und Bausparkaufleute

Zwischen dem

Bundesverband Deutscher Versicherungskaufleute e.V., Bonn

einerseits und der

Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, Bundesvorstand, Hamburg

sowie der

Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen, Hauptvorstand, Düsseldorf

andererseits wird nachstehender

Manteltarifvertrag

abgeschlossen.

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Geltungsbereich

1. Der Tarifvertrag gilt im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
2. Der Tarifvertrag regelt die Arbeitsverhältnisse aller im Versicherungsvermittlungsgewerbe tätigen Arbeitnehmer einschließlich der Auszubildenden.

Geschäftsführer, Prokuristen und Leiter von Geschäftsstellen sowie im Betrieb mitarbeitende Familienangehörige sind nicht Arbeitnehmer im Sinne dieses Vertrages.

Der Tarifvertrag findet keine Anwendung auf¹

- a) Arbeitnehmer in Betrieben, die regelmäßig weniger als zwei Arbeitnehmer beschäftigen;
 - b) Arbeitnehmer, die ihre Tätigkeit nicht länger als 3 Monate oder nebenberuflich² ausüben
 - c) Arbeitnehmer im Reinigungsdienst.
3. Für hauptberuflich im Werbeaufendienst tätige Arbeitnehmer gelten anstelle der Vorschriften des Abschnittes II die Bestimmungen des Abschnittes III des Manteltarifvertrages.

¹ **Protokollnotiz vom 02.05.1999 zu § 1 Ziff. 2 Abs. 3**

Der Bundesverband Deutscher Versicherungskaufleute e.V. empfiehlt seinen Mitgliedern, diesen Tarifvertrag für alle Mitarbeiter anzuwenden.

² **Protokollnotiz vom 02.05.1999 zu § 1 Ziff. 2 Abs. 3b**

Nebenberuflich ist eine Tätigkeit jedenfalls dann, wenn der Arbeitnehmer regelmäßig nicht mehr als 25 % der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit beschäftigt ist.

§ 2 Einstellung

1. Neueingestellte erhalten vor Dienstantritt einen schriftlichen Anstellungsvertrag, in dem die vereinbarte Tätigkeit sowie die Vergütung und ihre Zusammensetzung nach Grund und Höhe enthalten sind. Einzelvertragliche Änderungen sind schriftlich zu bestätigen.
2. Der Arbeitgeber prüft möglichst frühzeitig – spätestens jedoch 3 Monate vor der voraussichtlichen Beendigung der Auszubildenden -, wie viele Auszubildende in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden können und berät hierüber im Rahmen der Personalplanung mit der Arbeitnehmervertretung. Der Arbeitgeber und die Auszubildenden unterrichten sich gegenseitig möglichst frühzeitig – spätestens jedoch einen Monat vor der voraussichtlichen Beendigung des Auszubildenden – darüber, ob im Anschluss an die Ausbildung die Eingehung eines Arbeitsverhältnisses beabsichtigt ist. Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmervertretungen gem. §§ 92 ff. und 99 BetrVG und den entsprechenden Bestimmungen der Personalvertretungsgesetze sind zu beachten.

II. Bestimmungen für Angestellte des Innendienstes und des Außendienstes, soweit sie nicht unter Teil III fallen

§ 3 Arbeitsentgelt

1. Das Arbeitsentgelt richtet sich nach der Art der Tätigkeit.
2. Die Bezüge, deren Höhe in §§ 1, 2 und 4 Ziff. 1 des Gehaltstarifvertrages geregelt ist, sowie die Tätigkeitszulagen sind Monatsbezüge. Sie entsprechend der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 10 Ziff. 1 und werden bei Teilzeitbeschäftigung anteilig gezahlt. Die Auszahlung erfolgt nachträglich, spätestens am letzten Arbeitstag des Monats.

Wird die Ausbildungszeit verkürzt, so gilt bei der Berechnung der Ausbildungsvergütung ab dem Zeitpunkt der Verkürzung der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt worden ist, als abgeleistete Ausbildungszeit.
3. Entgelt für Mehrarbeit wird monatlich abgerechnet.
4. Fällt der Zahlungstermin in die Urlaubszeit nach § 12 oder in die Zeit einer Beurlaubung oder Arbeitsbefreiung nach § 13, so sind auf Wunsch die Bezüge vorher zu zahlen.
5. Arbeitnehmer, die wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht versicherungspflichtig in der gesetzlichen Krankenversicherung oder die von der Krankenversicherungspflicht befreit sind, erhalten bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 257 SGB V die in dieser Bestimmung geregelten Beitragszuschüsse. Soweit im Falle der Arbeitsunfähigkeit die Aufwendungen der/des Angestellten weiter laufen, gilt Ziff. 4 Abs. 3 entsprechend.

Die Bestimmung des Abs. 1 gilt nicht in Unternehmen, die ihren Angestellten Beihilfe nach den im Öffentlichen Dienst geltenden Grundsätzen gewähren.

6. Der Arbeitnehmer kann auf geringfügige geldliche Ansprüche aus dem Tarifvertrag widerruflich verzichten. Ein etwaiger Widerruf gilt nur für die Zukunft. Ein Verzicht ist vom Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber schriftlich auszusprechen; bei Minderjährigen ist die schriftliche Zustimmung des gesetzlichen Vertreters erforderlich.
7. Die im Betrieb tätigen erhalten eine jährliche Sonderzahlung in Höhe von 130 % eines Monatsbezuges.

Die jährliche Sonderzahlung wird jeweils im zweiten und letzten Quartal des Kalenderjahres ausgezahlt und richtet sich in der Höhe nach den für den Auszahlungsmonat maßgebenden Bezügen.

Der Anspruch auf die Sonderzahlung entsteht nach Überführung eines etwaigen Probearbeitsverhältnisses in ein festes Arbeitsverhältnis, dann aber rückwirkend ab Beginn des Arbeitsverhältnisses.

Arbeitnehmer, die im laufenden Kalenderjahr in den Betrieb eintreten oder ausscheiden, erhalten für jeden Monat, den sie im Verlauf des Kalenderjahres dem Betrieb angehören, 1/12 der Sonderzahlung.

Auf die jährliche Sonderzahlung werden regelmäßig gezahlte Gratifikationen (z. B. Weihnachtsgratifikationen, Abschlussgratifikationen) nicht angerechnet, es sei denn, dass sie bereits vor dem in Krafttreten dieses Manteltarifvertrages angerechnet wurden.

§ 4 Eingruppierung

1. Eingruppierungsgrundsätze

Die Arbeitnehmer werden entsprechend ihrer überwiegenden Tätigkeit in die Gehaltsgruppen I bis VI eingruppiert. Maßgebend für die Eingruppierung sind die Gehaltsgruppenmerkmale (Oberbegriffe).

Eine abgeschlossene Ausbildung gibt für sich allein noch keinen Anspruch auf Bezahlung nach einer bestimmten Gehaltsgruppe. Arbeitnehmer mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung als Versicherungskaufmann/-frau oder einer ihrer Art gleichwertigen Berufsausbildung sind mindestens in die Tarifgruppe II einzustufen. Abweichungen hiervon sind in Ausnahmefällen nur im Einvernehmen mit der Betriebsvertretung zulässig.

Nach Ablegung der Prüfung als Versicherungskaufmann/-frau sollen Arbeitnehmer mit guten Leistungen in die Gehaltsgruppe III eingestuft werden.

Die Tätigkeitsbeispiele gelten als Richtbeispiele und sind nicht erschöpfend. Je nach Umfang, Größe und Eigenart des Betriebes und der Versicherungsart sind Abweichungen möglich. Die Zusammenfassung verschiedener Abteilungen oder auf verschiedene Gruppen verteilte Arbeiten lassen eine den Verhältnissen angepasste Einstufung zu.

Tätigkeiten, die nach den Beispielen als zu einer bestimmten Gehaltsgruppe gehörige aufgeführt sind, können auch in eine höhere oder niedrigere Gehaltsgruppe eingereiht werden, wenn es sich um schwierigere oder leichtere Verrichtungen, insbesondere nach der Art des Versicherungszweiges handelt.

War ein Arbeitnehmer länger als 6 Monate in einer Gehaltsgruppe eingestuft, so ist bei gleichwertiger Tätigkeit eine niedrigere tarifliche Eingruppierung nur aus einem wichtigen Grunde im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zulässig.

Für Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und nach mindestens 10-jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit aus betriebsorganisatorischen Gründen an einen anderen Arbeitsplatz mit geringeren Anforderungen umgesetzt werden, hat der Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat eine Gehaltssicherung zu treffen; eine niedrigere Eingruppierung ist nicht zulässig.

2. Gehaltsgruppenmerkmale und Tätigkeitsbeispiele

Die Grundbezüge der Arbeitnehmer richten sich nach folgenden Gruppenmerkmalen:

Gehaltsgruppe I

Tätigkeiten, die Kenntnisse oder Fertigkeiten voraussetzen, wie sie im allgemeinen durch eine planmäßige Einarbeitung erworben werden.

Beispiele:

- Einfache Büroarbeiten
- Einfache Schreib- und Rechenarbeiten
- Schreibarbeiten während der Einarbeitung
- Einfache Arbeiten an Datenerfassungs- sowie peripheren Zusatzgeräten
- Einfach Inkasso- und Buchungsarbeiten (z. B. Abstimmen der Postscheck- und Bankauszüge)
- Formularausfertigung nach Vorgabe
- Registratur- und Dateiarbeiten
- Postabfertigungsarbeiten
- Arbeiten in der Materialverwaltung
- Dienstgänge

Gehaltsgruppe II

Tätigkeiten, die Fachkenntnisse voraussetzen, wie sie im allgemeinen durch eine abgeschlossene Berufsausbildung (als Kaufmannsgehilfe oder in einem anderen gleichwertigen, auch gewerblichen Ausbildungsberuf) oder Fachschulausbildung erworben werden, oder Arbeiten, die neben den Anforderungen der Gruppe I eine einschlägige Erfahrung voraussetzen.

Beispiele:

- Einfache Antragsprüfung und Vertragsbearbeitung
- Nebenarbeiten bei der Schadensbearbeitung und entsprechend einfache Leistungs- und Schadensbearbeitung
- Bearbeitung von einfachen Beleihungs-, Wiederinkraftsetzungs-, Rückkaufs- und Stundungsgesuchen
- Mahn- und Stornovorgängen
- Einfache Rück- und Mitversicherungsarbeiten einschließlich Verrechnung
- Führung und Auswertung von Statistiken
- Prüfen von Reisekostenabrechnungen u. dgl.
- Einfache Grundstücksverwaltungsarbeiten
- Führung einfachen Schriftwechsels

- Schreibarbeiten nach Stenogramm oder Diktiergerät
- Arbeiten an Datenerfassungs- und Peripheriegeräten
- Einfach Arbeiten an Datenverarbeitungsgeräten (Operating), Inkasso- und Buchungsarbeiten (z. B. Kasse, Bank)
- Telekommunikation
- Arbeiten in der Postabfertigung mit besonderen Anforderungen

Gehaltsgruppe III

Tätigkeiten, die vertiefte Fachkenntnisse voraussetzen, wie sie im allgemeinen durch zusätzliche Berufserfahrung nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung zum Versicherungskaufmann oder einer ihrer Art entsprechenden Berufsausbildung oder durch Aneignung entsprechender Kenntnisse für den jeweiligen Tätigkeitsbereich erworben werden.

Beispiele:

- Antragsprüfung und Vertragsbearbeitung
- Leistungs- und Schadensbearbeitung sowie Regulierung im Außendienst
- Durchführung von Mahnverfahren
- Selbständiger Schriftwechsel
- Schreibarbeiten nach Stenogramm oder Diktiergerät mit erhöhten Anforderungen oder bei besonderen Leistungen
- Arbeiten mit erhöhten Anforderungen an Datenerfassungs- und Peripheriegeräten
- Arbeiten an Datenverarbeitungsgeräten (Operating)
- Einfach Programmierarbeiten
- Einfache Personalsachbearbeitung und Gehaltsabrechnung
- Buchhaltungsarbeiten

Gehaltsgruppe IV

Schwierige Tätigkeiten, die gründliche oder vielseitige Fachkenntnisse voraussetzen, wie sie durch mehrjährige einschlägige Erfahrungen oder umfassende theoretische Kenntnisse erworben werden, oder Tätigkeiten, die umfassende theoretische Kenntnisse erfordern.

Beispiele:

- Schwierige Antragsprüfung und Vertragsbearbeitung
- Schwierige Leistungs- und Schadensbearbeitung sowie entsprechende Regulierung im Außendienst
- Organisations-Sachbearbeitung
- Bearbeitung von Grundstücks-, Hypotheken- und Steuerangelegenheiten
- Selbständige Bearbeitung schwierigen, auch fremdsprachlichen Schriftwechsels
- Tätigkeit von Schreibkräften mit schwierigen Arbeiten und eigener Verantwortung
- Einfache Arbeiten als DV-Organisator
- Arbeiten an Datenverarbeitungsgeräten (Operating) mit erhöhten Anforderungen
- Programmierarbeiten
- Selbständige Gehaltsabrechnung
- Schwierige Buchhaltungsarbeiten
- Personalsachbearbeitung und Gehaltsbuchhaltung
- Selbständige Bearbeitung von Geschäftsvorgängen aus dem Gewerbekundenbereich mit entsprechenden Weisungen an den Außendienst

Gehaltsgruppe V

Hochwertige Tätigkeiten, die besondere Anforderungen an das fachliche Können stellen oder mit erhöhter Verantwortung verbunden sind.

Beispiele:

- Bei kleineren Arbeitsbereichen die Tätigkeit als Leiter, bei größeren Arbeitsbereichen die Tätigkeit als stellvertretender Leiter
- Tätigkeiten von besonders qualifizierten Sachbearbeitern in Bereichen:
 - Betrieb- und Antrag
 - Schaden und im Schadenaußendienst
 - Mathematische und statistische Abteilungen
 - Organisation
 - Hypotheken-, Recht- und Steuer sowie Vermögen
 - Schriftwechsel
 - Datenverarbeitung
 - Buchhaltung und Kassen
- Selbständige Bearbeitung von Geschäftsvorgängen aus dem Gewerbe- und Industriekundenbereich mit entsprechenden Weisungen an den Außendienst
- schwierige Personalsachbearbeitung

Gehaltsgruppe VI

Tätigkeiten mit Erfordernissen, die über die Merkmale der Tarifgruppe V hinausgehen und die im allgemeinen mit umfangreicheren Leitungsfunktionen verbunden sind.

§ 5 Berufsjahre

1. Berufsjahre sind im Versicherungsfach hauptberuflich verbrachte Beschäftigungsjahre. Die in einem anderen Beruf nach abgeschlossener Ausbildung ausgeübte, durch Zeugnisse nachgewiesene Tätigkeit wird auf die Versicherungsberufsjahre angerechnet, sofern und soweit die dabei erworbenen Kenntnisse Verwertung finden; das gleiche gilt für berufsbezogene Schul- und Studienjahre. Berufsjahre bei den Trägern der Sozialversicherung oder Ersatzkassen werden voll angerechnet.
2. Das erste Berufsjahr beginnt unmittelbar nach Beendigung der Berufsausbildung.

Ausbildungsjahre, die nach Erreichung des 18. Lebensjahres noch absolviert werden, müssen, rechnen als Berufsjahre. Wenn die Ausbildung nach Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen hat, rechnen die Berufsjahre demgemäß ab Beginn der Ausbildung.
3. In die nächst höhere Gehaltsstufe rückt der Arbeitnehmer jeweils mit Beginn des Monats vor, in dem das betreffende Lebens- und Berufsjahr vollendet wird.
4. Für die Anrechnung von Berufsjahren sind die gesetzlichen Vorschriften anzuwenden.

§ 6 Tätigkeitszulage

Zu den Bezügen der Gehaltsgruppe, in die der Arbeitnehmer einzugruppieren ist, wird eine angemessene Tätigkeitszulage gewährt:

- a) mit Beginn des Kalendermonats, von dem ab der Arbeitnehmer dauernd oder wiederkehrend Tätigkeiten ausübt, die einer höheren Gehaltsgruppe zuzuordnen sind, der Umfang der Haupttätigkeit aber eine Umstufung in eine höhere Gehaltsgruppe nicht ermöglicht;
- b) mit Beginn des Kalendermonats, von dem ab der Arbeitnehmer neben der Tätigkeit, nach der er eingruppiert ist, vorübergehend Tätigkeiten einer höheren Gehaltsgruppe verrichtet.

Der Anspruch erlischt mit Ende des Kalendermonats, in dem die Voraussetzung wegfällt.

§ 7 Verantwortungszulage

1. Arbeitnehmer, die ständig oder wiederkehrend die Verantwortung für die Arbeitsleistung und die Weiterbildung von mindestens zwei zu einer Abteilung, Arbeits-, Seminar-, Projekt- oder ähnliche Gruppe zusammengefassten Personen tragen, erhalten dafür die ihrer Gehaltsgruppe entsprechende Verantwortungszulage.
2. Arbeitnehmer, die ständig oder wiederkehrend mit der Ausbildung oder Weiterbildung von Arbeitnehmern betraut sind, erhalten dafür die ihrer Gehaltsgruppe entsprechende Verantwortungszulage.¹
3. Arbeitnehmer, die ständig wiederkehrend mit der Vertretung von Verantwortlichen i. S. von Absatz 1 betraut sind, erhalten die entsprechende Verantwortungszulage in halber Höhe.
4. Die Bemessung der Verantwortungszulage richtet sich bei Angestellten, deren Tätigkeit Merkmale aus zwei Gehaltsgruppen enthält, nach der höheren Gruppe.
5. Der Anspruch erlischt mit Ende des Kalendermonats, in dem die Voraussetzung wegfällt.

§ 8 Haushaltszulage

Bei Führung einer nicht nur vorübergehenden Hausgemeinschaft im eigenen Haushalt erhalten die Arbeitnehmer eine Haushaltszulage, und zwar

- a) verheiratete Arbeitnehmer; die Haushaltszulage wird für jeden Haushalt nur einmal gewährt, und zwar an den Ehegatten, der überwiegend für den Haushalt aufkommt.

¹ **Protokollnotiz vom 02.05.1999 zu § 7 Abs. 2;**

Verantwortung für die Ausbildung hat i. d. R., wer eine Ausbildereignungsprüfung abgelegt hat.

Einem verheirateten Arbeitnehmer, der von seinem Ehegatten getrennt lebt, wird die Haushaltszulage ausnahmsweise auch gewährt, wenn keine Hausgemeinschaft im eigenen Haushalt besteht, sofern die Trennung auf Umständen beruht, die weder von ihm noch vom anderen Ehegatten gewollt sind;

- b) verwitwete und geschiedene Arbeitnehmer, die mit ihren unterhaltsberechtigten Kindern zusammenleben;
- c) Arbeitnehmer, die einer gesetzlichen Unterhaltsverpflichtung ihren Familienangehörigen
- d) gegenüber nachkommen oder denen das Sorgerecht über ihre unehelichen Kinder zusteht.

Die Erfüllung der Unterhaltsverpflichtung gemäß b) und c) gilt als erwiesen, wenn die steuerliche Anerkennung vorgelegt oder ein anderer Nachweis erbracht wird.

Kinder gehören auch dann zur ständigen Hausgemeinschaft gemäß Buchstabe b) und c), wenn sie wegen ihrer Ausbildung zeitweilig nicht im Haushalt des Arbeitnehmers leben.

Der Anspruch auf die Haushaltszulage entsteht mit Beginn und erlischt mit dem Ende des Monats, in dem die Voraussetzung eintritt oder wegfällt.

§ 9 Leistungen in besonderen Fällen

1. Bei durch Krankheit oder Unfall verursachter Arbeitsunfähigkeit werden allen Arbeitnehmern die Bezüge für die Dauer von 6 Wochen weitergezahlt.

Vom Beginn der 7. Woche an erhalten krankenversicherungspflichtige Arbeitnehmer einen Zuschuss zum Krankengeld. Der Zuschuss wird so berechnet, dass er zusammen mit dem Krankengeld 90 v. H. der Gesamtnettobezüge beträgt. Diese Leistungen werden nur bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

von mehr als 2 bis 5 Jahren bis zum Ablauf der 13. Woche
von mehr als 5 bis 10 Jahren bis zum Ablauf der 26. Woche
von mehr als 10 bis 15 Jahren bis zum Ablauf der 39. Woche
von mehr als 15 bis 25 Jahren bis zum Ablauf der 52. Woche
von mehr als 25 Jahren bis zum Ablauf der 65. Woche

jeweils seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit gewährt.

Die erforderliche Betriebszugehörigkeit muss jeweils am ersten Tag der 7., 14., 27., 40., 53. Woche gegeben sein.

Die vorstehenden Leistungen entfallen von dem Tage an, an dem Rente wegen Alters, Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit gezahlt wird. Wird die Rente vom Sozialversicherungsträger oder einer anderen Dienststelle rückwirkend gezahlt und hat der Arbeitnehmer für diesen Zeitraum Leistungen nach Ziff. 1 Abs. 2 erhalten, so kann der Arbeitgeber die Rückzahlung seiner Leistungen nur insoweit verlangen, als Rente und Arbeitgeberleistung für diesen Zeitraum die tariflichen Leistungen übersteigen.

2. Nichtkrankenversicherungspflichtige Arbeitnehmer werden hinsichtlich der Bezüge in besonderen Fällen wie versicherungspflichtige Arbeitnehmer behandelt, so dass also im Fall ihrer Arbeitsunfähigkeit über die Dauer von 6 Wochen hinaus stets nur eine Zuschusszahlung zum Krankengeld geleistet wird.

3. In den Fällen der Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grunde ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist (§ 626 BGB) finden die Bestimmungen der Ziffern 1 und 2 nur Anwendung, wenn die Kündigung wegen anhaltender Krankheit erfolgt.
4. Die Hinterbliebenen eines Arbeitnehmers erhalten die bisherigen Bezüge für den Rest des Sterbemonats und für weitere drei Monate, im ersten Jahr der Betriebszugehörigkeit für einen weiteren Monat über den Sterbemonat hinaus.

Als Hinterbliebene im Sinne dieser Bestimmung gelten:

- a) die / der Ehepartner / -partnerin
- b) Kinder, für die Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz gezahlt wurde, sofern der andere Elternteil nicht mehr lebt oder die Ehe geschieden war,
- c) Kinder, Eltern und Geschwister, wenn sie nachweislich vom Verstorbenen unterhalten wurden und Angehörige nach Abs. a) und b) nicht vorhanden sind.

§ 10

Regelmäßige Arbeitszeit, Mehrarbeit

1. Für Arbeitnehmer im Innendienst beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 38 Stunden. Der Samstag ist arbeitsfrei. Pausen von mindestens viertelstündiger Dauer gelten nicht als Arbeitszeit.
2. In Betrieben, deren besondere Struktur einen Samstagsdienst erfordert (z. B. Ladengeschäft), kann eine von Ziff. 1 Satz 2 abweichende Regelung getroffen werden. Die am Samstag arbeitenden Arbeitnehmer erhalten dafür einen entsprechenden Zeitausgleich an einem anderen Tag in der Woche.
3. Die an Werktagen über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete angeordnete Mehrarbeit wird mit 1/162 des Monatsbezuges (einschl. aller Zulagen) und mit einem Zuschlag von 25 v. H. für jede Arbeitsstunde bezahlt. Bei Mehrarbeit an Samstagen ist ein Zuschlag von 50 v. H., an Sonn- und Feiertagen ein Zuschlag von 100 v. H. für jede Arbeitsstunde zu zahlen.

Bei Arbeitnehmern, deren Monatsbezüge das höchste im Gehaltstarifvertrag festgesetzte Gehalt zuzüglich der tariflichen Zulagen übersteigen, kann Mehrarbeitsvergütung vertraglich ausgeschlossen werden. Die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes bleiben unberührt.

§ 11

Dienstfreie Tage

Der 24. Dezember ist dienstfrei. Der 31.12. ist dienstfrei, soweit nicht betriebliche Erfordernisse eine andere Regelung notwendig machen.

§ 12

Erholungsurlaub

1. Der bezahlte Urlaub beträgt 30 Arbeitstage. Eine Abgeltung des Urlaubs ist grundsätzlich nicht statthaft.

2. Der Arbeitnehmer hat für jedes Kalenderjahr Anspruch auf zusammenhängenden Erholungsurlaub von 15 Arbeitstagen, es sei denn, das dringende betriebliche oder persönliche Gründe dem entgegenstehen.
3. Für die Dauer des Urlaubs wird das Arbeitsentgelt für die regelmäßige Arbeitszeit der / des Angestellten fortgezahlt (Urlaubsentgelt); dabei werden Änderungen ihrer / seiner Arbeitszeit während des Kalenderjahres (z. B. bei Übergang von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung), soweit sie vor Urlaubsantritt bereits vereinbart sind, durch anteilige Erhöhung oder Verringerung dieses Entgelts berücksichtigt.
4. Besteht ein Teil der Gesamtbezüge vertragsgemäß aus Provisionen, so ist der Provisionsausfall während der Urlaubszeit derart auszugleichen, dass die auf die Urlaubszeit entfallenden Gesamtbezüge in den Urlaubsmonaten nicht geringer sind als für einen gleichen Zeitraum im Durchschnitt der letzten 12 Monate vorher. Bei kürzerer Beschäftigung für das Unternehmen wird der Ausgleich nach dem Monatsdurchschnitt dieser Zeit berechnet.
5. Im Verlauf des Kalenderjahres eintretende oder ausscheidende Arbeitnehmer erhalten für jeden vollen Monat, den sie im Verlauf des Kalenderjahres dem Betrieb angehören, 1/12 des vollen Jahresurlaubs, aufgerundet auf volle Werkzeuge. Wer spätestens am 1. April eintritt, hat Anspruch auf einen vollen Jahresurlaub. Ein für das gleiche Jahr in einer früheren Stellung gewährter Erholungsurlaub wird angerechnet.

Wenn der Urlaub vor dem Ausscheiden nicht mehr gewährt werden kann, so wird er durch Zahlung des entsprechenden Gehaltsanteils (1/22 des Monateinkommens für jeden Urlaubstag) abgegolten. Ist der Urlaub beim Ausscheiden bereits voll gewährt, so können die für die Urlaubszeit etwa zuviel gezahlten Gehaltsteile nicht zurückgefordert werden.

6. Der volle Urlaubsanspruch entsteht erstmalig nach einer sechsmonatigen, bei Jugendlichen nach einer dreimonatigen ununterbrochenen Tätigkeit im Betrieb.
7. Muss der überwiegende Teil des Urlaubs aus betrieblichen Gründen in der Zeit vom 1. Oktober bis 31. März genommen werden, so werden drei Arbeitstage Mehrurlaub gewährt.
8. Schwerbehinderte und ihnen Gleichgestellte erhalten den ihnen gesetzlich zustehenden zusätzlichen Urlaub.

§ 13 Tariflicher Erziehungsurlaub

1. Die / der Angestellte kann im Anschluss an den – auch von mehreren Berechtigten – voll in Anspruch genommenen gesetzlichen Erziehungsurlaub zur weiteren Betreuung des Kindes einen tariflichen Erziehungsurlaub bis zu 6 Monaten beanspruchen.
 - a) Anspruchsberechtigt ist die / der Angestellte, die / der vor Beginn des gesetzlichen Erziehungsurlaubs mindestens 4 Jahre im Unternehmen angehört hat. Dabei werden nur Zeiträume mit Anspruch auf Bezüge gem. § 3 Ziff. 2 oder auf Leistungen gem. § 9 Ziff. 1 bis 3 oder auf Leistungen für die Zeiten der Schutzfristen und Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz mitgerechnet.

- b) Der tarifliche Erziehungsurlaub endet spätestens 3 ½ Jahre nach der Geburt des Kindes.

Bei mehreren Kindern entfällt der Anspruch auf tariflichen Erziehungsurlaub insoweit, als dadurch zusammen mit Schutzfristen und gesetzlichem sowie früherem tariflichen Erziehungsurlaub eine betriebliche Abwesenheit von 7 Jahren seit der Geburt des ersten Kindes, für das im Unternehmen der gesetzliche Erziehungsurlaub in Anspruch genommen wurde, überschritten würde.

- c) Ein Anspruch auf den tariflichen Erziehungsurlaub entfällt, wenn die / der Angestellte ohne Zustimmung des Arbeitgebers im gesetzlichen oder tariflichen Erziehungsurlaub eine Arbeit bei einem anderen Arbeitgeber leistet. § 15 Abs. 4 S. 2 BErzGG ist zu beachten.

2. Während des tariflichen Erziehungsurlaubs ruht das Arbeitsverhältnis. Soweit tarifliche Ansprüche von der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit abhängen, wird der tarifliche Erziehungsurlaub darauf angerechnet. Eine Anrechnung auf Berufs- und Beschäftigungsjahre nach § 5 erfolgt nur insoweit, als während des tariflichen Erziehungsurlaubs im Unternehmen gearbeitet wurde.

Ein Anspruch auf Erholungsurlaub entsteht nur für Zeiten, in denen während des tariflichen Erziehungsurlaubs eine Arbeitsleistung im Unternehmen erbracht wurde.

3. Der Anspruch auf tariflichen Erziehungsurlaub besteht nur, wenn er spätestens 6 Monate vor Ende des gesetzlichen Erziehungsurlaubs geltend gemacht wird. Eine spätere Geltendmachung ist nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber möglich.

Eine vorzeitige Beendigung des tariflichen Erziehungsurlaubs durch die Angestellte / dem Angestellten, verbunden mit dem Wiederaufleben des Arbeitsverhältnisses, ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. § 16 Abs. 4 BErzGG gilt entsprechend.

Will die / der Angestellte die Beschäftigung nach Ablauf des tariflichen Erziehungsurlaubs nicht mehr aufnehmen, kann sie / er das Arbeitsverhältnis nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Ende des tariflichen Erziehungsurlaubs kündigen.

4. Sowohl der Arbeitgeber als auch die / der Angestellte werden sich bemühen, während des gesetzlichen und tariflichen Erziehungsurlaubs Kontakt zu halten. Der Arbeitgeber wird auf Wunsch über Vertretungsmöglichkeiten und Weiterbildungsangebote informiert.
5. Nimmt die / der Angestellte den gesetzlichen Erziehungsurlaub und / oder den tariflichen Erziehungsurlaub zur Kindesbetreuung nicht in Anspruch und wird der Wunsch nach einer befristeten Teilzeittätigkeit geäußert, soll der Arbeitgeber diesem Verlangen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten nachkommen.
6. Abweichende günstigere Betriebsvereinbarungen sind zulässig.

§ 14 Außerordentlicher Urlaub

Bei schwerer Erkrankung und / oder Todesfall von Ehegatten, Kindern, Eltern und Geschwister, eigener Hochzeit, Geburt / Adoption¹ eines Kindes und Umzug² (maximal zweimal im Jahr) ist

¹ Protokollnotiz vom 07.05.1999 zu § 14 Abs. 1

der Arbeitnehmer für 2 Tage von der Arbeit freizustellen. Für diese Zeit sind ihm die Bezüge fortzuzahlen, wenn und soweit er nicht Anspruch auf geldliche Leistungen anderer Stellen hat. Eine Anrechnung auf den tariflichen Urlaub ist nicht zulässig. § 616 BGB bleibt unberührt. Günstigere betriebliche Regelungen sind zulässig.

Den in Bundes- und Landesvorständen oder ihnen gleichzustellenden Organen ehrenamtlich bei den vertragschließenden Angestellten-Organisationen tätigen Arbeitnehmer ist zur Teilnahme an Veranstaltungen in Gewerkschaftsangelegenheiten Dienstfrei zu gewähren. Das gleiche gilt für Mitglieder dieser Organisationen, die als Delegierte zu Bundes- und Landestagungen gewählt sind oder die einer Tarifkommission angehören. Die gesamte Beanspruchung darf nicht mehr als 5 aufeinanderfolgende Tage, im ganzen Jahr nicht mehr als 12 Arbeitstage, umfassen. Eine Anrechnung auf den Urlaub ist nicht zulässig.

§ 15³ Weiterbildung

1. Weiterbildungsmaßnahmen sind zu fördern.

Innerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen sind jedem Beschäftigten zugänglich zu machen.

2. Die Anmeldung erfolgt zu Weiterbildungsmaßnahmen im Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Der Arbeitgeber kann die Zustimmung verweigern, wenn er dringende betriebliche Gründe darlegen kann, die einer Teilnahme an der beantragten Weiterbildungsmaßnahme entgegenstehen.
3. Für vom Arbeitgeber veranlasste Weiterbildungsmaßnahmen, die Kenntnisse vermitteln, die für die derzeitigen oder zukünftig auszuübenden Tätigkeiten des Beschäftigten im Betrieb oder Unternehmen von Bedeutung sind, ist der / die Beschäftigte von seiner beruflichen Tätigkeit freizustellen. Die Kosten trägt der Arbeitgeber.
4. Bei Weiterbildungsmaßnahmen sind Betriebs- / Unternehmensbildungsvereinbarungen mit Vereinbarungen von anteiligen Rückzahlungen der vom Arbeitgeber übernommenen Schulungskosten für maximal 3 Jahre möglich. Hierbei bleiben Weiterbildungsmaßnahmen, die mit einer Dauer von bis zu 6 Tagen abgeschlossen sind, unberücksichtigt.⁴
5. Zur Unterstützung der Erreichung des Prüfziels hat der Beschäftigte Anspruch, sich zur Prüfungsvorbereitung unmittelbar vor der Prüfung bis zu einer Woche von seiner beruf-

¹ Als Adoption gilt die Aufnahme des Kindes in den eigenen Hausstand.

² **Protokollnotiz vom 07.05.1999 zu § 14 Abs. 1**

Der Umzug muss durch Vorlage einer amtlichen Ummeldung nachgewiesen werden.

³ **Protokollnotiz vom 07.05.1999 zu § 15**

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, zu § 15 MTV unverzüglich Nachverhandlungen aufzunehmen, sofern sich bei der praktischen Umsetzung gravierende Schwierigkeiten herausstellen sollten.

⁴ **Protokollnotiz vom 07.05.1999 zu § 15 Ziff. 3 Abs. 1**

Unter Weiterbildungsmaßnahmen im obigen Sinne verstehen die Tarifvertragsparteien insbesondere: Versicherungsbetriebswirt/-wirtin, nachträgliche Ablegen des / der Versicherungskaufmanns / -frau, Versicherungsfachmann /-frau (BWV), Sprachkurse zu Sprachen der EU oder anderen für den Arbeitgeber relevanten Sprachen, sonstige Fortbildungskurse wie Personalfachkaufmann /-frau, Weiterbildungsmaßnahmen gem. Ziff. 10 der Berufsregeln des BVK. Für andere Schulungsmaßnahmen ist in Einzelfall das Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer herzustellen.

Dabei müssen die Kosten des Arbeitgebers in einem angemessenen Verhältnis zur Unternehmensbindung stehen.

lichen Tätigkeit freistellen zu lassen. Für die Prüfungstage sind die Beschäftigten von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen.

6. Ziff. 5 gilt auch für Auszubildende bei Ablegen der Zwischenprüfung sowie der schriftlichen und mündlichen Abschlussprüfung.

§ 16

Verschmelzung und Sitzverlegung, Umzugskostenerstattung

1. Bei Verschmelzungen sind die Arbeitnehmer nach Möglichkeit zu übernehmen. Die übernommenen Arbeitnehmer behalten die von ihnen nach dem Tarifvertrag erworbenen Rechte.
2. Bei Sitzverlegungen ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitnehmer, soweit sie nicht am bisherigen Ort weiterverwendet werden können, auf ihren Antrag am neuen Sitz des Betriebes in ihren bisherigen Stellungen weiter zu beschäftigen.

Bei Meinungsverschiedenheiten über die Leistungsfähigkeit wird § 29 sinngemäß angewandt.

3. Die nachgewiesenen angemessenen Kosten aus dem notwendigen Umzug des Arbeitnehmers, insbesondere auch Verbindlichkeiten aus Mietverträgen, trägt der Arbeitgeber. Dies gilt auch bei der Versetzung einzelner Angestellter.
4. Kündigt der Arbeitgeber vor Ablauf von 12 Monaten nach der Domizilverlegung, so trägt der dem Arbeitnehmer gegenüber die nachgewiesenen angemessenen Kosten des Rückzuges oder Wegzuges an einen anderen Ort, letztere jedoch höchstens in Höhe der Kosten eines Umzuges nach dem früheren Wohnort.

§ 17

Kündigung

1. Die Kündigung ist nur zum Vierteljahresschluss zulässig. Die Kündigungsfrist beträgt mindestens 6 Wochen.
2. Bei einer Beschäftigungszeit von mindestens 5 Jahren bei demselben Arbeitgeber oder seinem Rechtsvorgänger kann der Arbeitgeber nur wie folgt kündigen, wobei die Beschäftigung vor Vollendung des 25. Lebensjahres nicht berücksichtigt wird:
 - bei einer Beschäftigungszeit von mindestens 5 Jahren mit einer Frist von mindestens 3 Monaten zum Vierteljahresschluss,
 - bei einer Beschäftigungszeit von mindestens 8 Jahren mit einer Frist von mindestens 4 Monaten zum Vierteljahresschluss,
 - bei einer Beschäftigungszeit von mindestens 10 Jahren mit einer Frist von mindestens 5 Monaten zum Vierteljahresschluss,
 - bei einer Beschäftigungszeit von mindestens 12 Jahren mit einer Frist von mindestens 6 Monaten zum Vierteljahresschluss.

3. Bei Arbeitnehmern, die nur vorübergehend zur Aushilfe (bis zur Höchstdauer von 3 Monaten) oder zu Bewältigung eines besonderen Arbeitsanfalles eingestellt sind, gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 18

Beurteilung, Zeugniserstellung

1. Nach der Kündigung wird dem Arbeitnehmer auf Verlangen ein Zwischenzeugnis ausgestellt. Der Inhalt des endgültigen Zeugnisses darf von dem Zwischenzeugnis zu Ungunsten des Arbeitnehmers nur abweichen, wenn dieser durch sein Verhalten in der Zwischenzeit hierzu Anlass gegeben hat.
2. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Erstellung eines Zwischenzeugnisses insbesondere aufgrund folgender Anlässe:
 - im Falle der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses
 - bei einem Wechsel in der Person der Geschäftsführung
 - bei Beginn des Wehr- oder Ersatzdienstes
 - bei Eintritt in die Familienphase (Erziehungsurlaub)
3. Der Arbeitnehmer hat in regelmäßigen Abständen Anspruch auf eine qualifizierte Beurteilung auf der Basis des betrieblichen Beurteilungswesens.

Ist in den Betrieben, noch kein geregelter Beurteilungswesen mit dem Betriebsrat vereinbart, hat der Arbeitnehmer zusätzlich zu den in Ziff. 2 genannten Anlässen Anspruch auf regelmäßige Zwischenzeugnisse in einem Höchstabstand von 5 Jahren.

II. Bestimmungen für die im Angestelltenverhältnis tätigen Mitarbeiter des Werbeaußendienstes

§ 19

Allgemeine Vorschriften

Abschnitt III regelt die Arbeitsbedingungen der im Angestelltenverhältnis tätigen Mitarbeiter des Werbeaußendienstes.

Selbständige Versicherungskaufleute (Versicherungsvertreter nach §§ 841, 92 ff. HGB und Versicherungsmakler nach § 93 HGB) fallen nicht unter den Tarifvertrag.

Auswahl und Ausbildung von im Angestelltenverhältnis tätigen Mitarbeitern des Werbeaußendienstes müssen nach Grundsätzen erfolgen, die eine einwandfreie Berufstätigkeit gewährleisten, wie sie insbesondere durch die Berufsausbildung zum Versicherungskaufmann / zur Versicherungskauffrau, mindestens jedoch mit der Ausbildung zum Versicherungskaufmann / zur Versicherungskauffrau (BWV)¹ erreicht werden. Dabei finden die vom BVK aufgestellten Berufsregeln – Stand 01.09.1997 – (Anlage 1) sinngemäß Anwendung.

¹ Protokollnotiz vom 07.05.1999 zu § 19 Abs. 3

§ 20 Arbeitszeit

Eine bestimmte Arbeitszeit wird nicht festgelegt.

Die zusätzlichen arbeitsfreien Tage nach § 11 gelten auch für den Werbeaußendienst.

§ 21 Einkommen

1. Für die Mitarbeiter des Werbeaußendienstes wird ein Mindesteinkommen festgelegt, dessen Höhe sich nach § 4 des Gehaltstarifvertrages bestimmt.

Auf das Mindesteinkommen sind die verdienten Provisionen anzurechnen, wenn nichts anderes vereinbart ist.

2. Nach einjähriger Betriebszugehörigkeit erhöht sich das Mindesteinkommen, das nach Ziffer 1 mit den Provisionen verrechnet werden kann, um die Haushaltszulage nach § 8 Manteltarifvertrages.

Nach zweijähriger Betriebszugehörigkeit erhalten Arbeitnehmer die Haushaltszulage zusätzlich zu Ihren Bezügen.

Eine pauschale Abgeltung der Haushaltszulage (durch Gehalt oder Provision) ist nicht zulässig. Die Haushaltszulage ist bei der Abrechnung der Bezüge gesondert auszuweisen.

3. Die Gesamtabrechnung erfolgt mindestens einmal jährlich. Bei Ausscheiden innerhalb des Abrechnungszeitraumes hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine entsprechende anteilige Abrechnung. Ein etwa verbleibender Schuldsaldo wird in jedem Fall abgeschrieben, soweit durch die Nichtabschreibung des Schuldsaldos die tatsächlichen Bezüge unter dem Mindesteinkommen des Abrechnungszeitraumes liegen.
4. Die Bezüge werden monatlich nachträglich, spätestens am letzten Arbeitstag des Monats, gezahlt. § 3 Ziff. 4 gilt entsprechend.
5. Außer den Bezügen nach Ziff. 1 bis 4 erhalten Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr eine Sonderzahlung in Höhe eines monatlichen Mindesteinkommens gemäß Ziffer 1. § 3 Ziff. 7 Abs. 2 – 5 finden Anwendung.
6. Bezüglich der Beteiligung des Arbeitgebers an den Aufwendungen für eine Befreiungsversicherung (in der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung) und an den Aufwendungen der nichtkrankenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer für eine private

Die Tarifvertragsparteien halten fest, dass zur Zeit keine Ausbildung zum / zur Versicherungsfachmann /-frau (BWV) durch Mitglieder des BVK durchgeführt wird. Vielmehr werden neu eintretende Mitarbeiter des Werbeaußendienstes durch befreundete Versicherungsunternehmen ausgebildet. Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass entsprechende Ausbildungsgesuche von den Versicherungsunternehmen nicht zurückgewiesen werden. Sollten sich an diesen Umständen Änderungen ergeben, verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, unverzüglich Verhandlungen, insbesondere über die Frage der Kostenübernahme aufzunehmen.

Krankenversicherung oder für die freiwillige Weiterversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung gilt § 3 Ziff. 5 entsprechend.

§ 22 Fahrtauslagen und Spesen

1. Notwendige tatsächliche Fahrtauslagen werden dem Arbeitnehmer gemäß vorheriger schriftlicher Vereinbarung ersetzt. Pauschale Abgeltung kann vereinbart werden.
2. Spesen werden je nach Art der Tätigkeit und der Arbeitsgebiete auf Grund von Erfahrungssätzen berechnet und in freier Vereinbarung schriftlich festgelegt.

§ 23 Leistungen in besonderen Fällen

1. Bei durch Krankheit oder Unfall verursachter Arbeitsunfähigkeit werden allen hauptberuflichen Arbeitnehmer des Werbeaußendienstes ihre Bezüge für die Dauer von 6 Wochen weitergezahlt.
2. Die Bestimmungen des § 9 Ziff. 1 Abs. 2 – 4 sowie Ziff. 2 und 3 gelten entsprechend auch für die hauptberuflichen Arbeitnehmer des Werbeaußendienstes. Bei Berechnung der Zuschusszahlungen ist das Durchschnittseinkommen des letzten Jahres zugrunde zu legen.
3. Die Hinterbliebenen eines verstorbenen Arbeitnehmers erhalten
 - im 1. Jahr seiner Betriebszugehörigkeit das Mindesteinkommen für einen Monat,
 - im 2. – 5. Jahr seiner Betriebszugehörigkeit das Mindesteinkommen für drei Monate,
 - bei mehr als 5-jähriger Betriebszugehörigkeit die monatlichen Durchschnittsbezüge der letzten 12 Monate vor seinem Tode (höchstens DM 3.000,-- monatlich) für 3 Monate,

jeweils über den Sterbemonat hinaus

§ 9 Ziff. 4 Abs. 2 findet Anwendung.

4. Unter Bezügen ist das tatsächliche monatliche Durchschnittseinkommen der letzten der Arbeitsunfähigkeit vorausgehenden 12 Monate zu verstehen, soweit es Entgelt für die Dienstleistungen aus dem Arbeitsverhältnis ist, nicht jedoch Spesen bzw. Spesenpauschale sowie Fahrtkostenersatz.

§ 24 Urlaub

Die Urlaubsbestimmungen in § 12 bis 14 gelten auch für den Werbeaußendienst.

§ 25 Weiterbildung

§ 15 gilt auch für den Werbeaußendienst.

§ 26 Kündigung

1. Die §§ 16 bis 18 gelten entsprechend auch für die Beschäftigten des Werbeaußendienstes.
2. Können Angestellte, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und dem Unternehmen 20 Jahre angehören, aus gesundheitlichen Gründen ihre bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Angestellten einen anderen geeigneten und zumutbaren Arbeitsplatz im Unternehmen anzubieten.

Ist eine Weiterbeschäftigung der / des Angestellten auf einem anderen Arbeitsplatz nach Abs. 1 nicht möglich, hat der Arbeitgeber spätestens im Rahmen der Anhörung des Betriebsrats zur beabsichtigten Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem Betriebsrat zu beraten, ob die Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und der sich aus betrieblichen Versorgungsregelungen und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften ergebenden Möglichkeiten durch die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses (z. B. vorzeitige Pensionierung) vermieden werden kann.

IV. Schlussbestimmungen

§ 27 Verfall von Ansprüchen

Vertragliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, soweit sie nicht spätestens innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich geltend gemacht werden. Hierunter fallen nicht Ansprüche des Arbeitgebers aus der Einkommensregelung mit Arbeitnehmern des Außendienstes, insbesondere aus einer Provisionsvereinbarung. Entsprechende Ansprüche der Arbeitnehmer im Außendienst müssen jedoch innerhalb einer Frist von 12 Monaten wenigstens dem Grunde nach schriftlich geltend gemacht werden.

§ 28 Besitzstandsklausel

Die tarifvertraglichen Bedingungen sind Mindestbedingungen, auf die rechtswirksam auch nachträglich nicht verzichtet werden kann. Soweit günstigere Regelungen bestehen, werden sie durch diesen Tarifvertrag nicht berührt. § 3 Ziff. 6 bleibt unberührt.

§ 29 Streitigkeiten über die Auslegung des Tarifvertrages

Zur Schlichtung von Streitigkeiten über die Auslegung des Tarifvertrages ist ein Schiedsausschuss zuständig. Dieser wird von beiden Vertragsparteien paritätisch besetzt und für jeden Streitfall besonders gebildet.

Ist im Schiedsausschuss keine Verständigung zu erzielen, so wird ein Schiedsgericht gebildet. Es wird paritätisch von den Vertragsparteien besetzt. An die Spitze tritt ein unparteiischer Vorsitzender. Er wird von den Besitzern des Schiedsgerichtes gewählt. Kommt über die Person des unparteiischen Vorsitzenden keine Einigung zustande, so ist der zuständige Schlichter um die Bestellung anzugehen. Solange noch keine Schlichter bestellt sind, ist die oberste Arbeitsbehörde des Landes darum zu ersuchen. Die Entscheidungen des Schiedsausschusses und des Schiedsgerichts sind für beide Vertragsparteien verbindlich.

Die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte wird durch das vorstehende Schiedsverfahren nicht berührt.

§ 30 Geltungsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 07. Mai 1999 in Kraft. Er kann von beiden Vertragsparteien zum Ende eines Kalenderjahres mit dreimonatiger Frist schriftlich gekündigt werden.

TARIFVEREINBARUNG über vermögenswirksame Leistungen im Versicherungsvermittlungsgewerbe

Zwischen dem

Bundesverband Deutscher Versicherungskaufleute e. V., Bonn

einerseits und der

Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, Bundesvorstand, Hamburg

Andererseits wird nachstehende Tarifvereinbarung abgeschlossen.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für die unter den Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für das Versicherungsvermittlergewerbe (TV) fallende Arbeitnehmer.

§ 2 Leistungen

Die Arbeitnehmer haben für jeden Kalendermonat Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen nach § 2 des Dritten Vermögensbildungsgesetzes vom 27. Juni 1970 in Höhe von 78 DM.

Teilzeitbeschäftigte erhalten anteilige vermögenswirksame Leistungen entsprechend.

§ 4 Voraussetzungen

Die vermögenswirksame Leistung wird für jeden Monat gezahlt, in dem Arbeitnehmer für wenigstens 15 Tage Monatsbezüge gemäß §§ 3 Ziff. 2, 18 Ziff. 1 oder Leistungen gem. §§ 9 Ziff. 1 und 2, 20 Ziff. 1 und 2 TV zustehen. Der Anspruch ist in der Höhe ausgeschlossen, in der Höhe ausgeschlossen, in der der Arbeitnehmer für denselben Zeitraum schon von einem anderen Arbeitgeber vermögenswirksame Leistungen erhalten hat oder noch erhält.

Die Leistungen werden jeweils am Monatsende fällig.

Der Arbeitgeber kann auf die nach diesem Tarifvertrag vereinbarten Leistungen diejenigen vermögenswirksamen Leistungen im Sinne des Dritten Vermögensbildungsgesetzes anrechnen, die er in dem Kalenderjahr bereits aufgrund eines Einzelvertrages oder einer Betriebsvereinbarung erbringt. Sollte der Arbeitgeber durch Gesetz zur Gewährung vermögenswirksamer Leistungen verpflichtet werden, sind die tariflichen auf die gesetzlichen Leistungen anzurechnen.

Soweit Ansprüche des Arbeitnehmers von der Höhe des Arbeitsentgelts abhängen, wird die vermögenswirksame Leistung nicht mitgerechnet.

§ 4 a Pflichten der Arbeitnehmer

Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber spätestens einen Monat vor dem ersten Fälligkeitstermin schriftlich die gewählte Anlageart nach § 2 Abs. 1 des Dritten Vermögensbildungsgesetzes sowie das Anlageinstitut mit Kontonummer bekannt zugeben und die erforderlichen Unterlagen und Nachweise einzureichen.

Kommt der Arbeitnehmer der Verpflichtung nach Abs. 1 nicht rechtzeitig nach, so erlischt der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung für den jeweiligen Fälligkeitszeitraum.

Ein Wahlrecht zwischen einer vermögenswirksamen Anlage und einer Barauszahlung ist ausgeschlossen; der Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber auf die diesem Tarifvertrag vereinbarte vermögenswirksame Leistung erlischt nicht, wenn der Arbeitgeber statt der vermögenswirksamen Leistung eine andere Leistung, insbesondere eine Barleistung, annimmt. Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, die andere Leistung an den Arbeitgeber herauszugeben.

§ 5
Information der Arbeitnehmer

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass ihre Mitglieder nach Abschluss dieser Tarifvereinbarungen über die Möglichkeiten der Anlage vermögenswirksamer Leistungen nach § 2 Abs. 1 des Dritten Vermögensbildungsgesetzes und die Wahlfreiheit der Anlageart umfassend unterrichtet werden sollen. Sie verpflichten sich, ihre Mitglieder auf die Anlagemöglichkeiten in Form der Lebensversicherung hinzuweisen.

§ 6
Abweichende Vereinbarungen

Abweichende Betriebsvereinbarungen sind zulässig. Die in § 2 festgesetzte Höhe der Leistungen darf darin jedoch nicht unterschritten werden.

§ 7
Laufdauer

Diese Tarifvereinbarungen tritt am 01.01.1975 in Kraft. Sie kann zusammen mit dem Gehaltstarifvertrag für das Versicherungsvermittlergewerbe, jedoch nicht vor dem 31.12.1975 gekündigt werden.

Die Tarifpartner verpflichten sich, soweit es durch eine Änderung des Dritten Vermögensbildungsgesetzes aus rechtlichen Gründen erforderlich sein sollte, die Tarifvereinbarung der gesetzlichen Regelung anzupassen. Die Höhe der vom Arbeitgeber nach Maßgabe der §§ 1 und 2 zu erbringenden Leistungen wird dadurch nicht berührt.

Bonn, den 4. Dezember 1974

Bundesverband Deutscher Versicherungskaufleute e. V., Bonn

Deutsche Angestellten – Gewerkschaft, Bundesvorstand, Hamburg