Manteltarifvertrag (MTV)

für das private Versicherungsgewerbe
(in der seit 3. November 2026 geltenden Fassung)

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

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

   Vorstandsmitglieder und sonstige gesetzliche Vertreter von Versicherungsunternehmungen sowie leitende Angestellte i.S.v. § 5 Abs. 3 BetrVG[1] sind nicht Angestellte im Sinne dieses Tarifvertrages.

   Der Tarifvertrag findet keine Anwendung auf

   a) Angestellte, die ihre Tätigkeit aushilfsweise nicht länger als 3 Monate oder nebenberuflich[2] ausüben;

   b) Angestellte im Reinigungsdienst und Küchenhilfsdienst, die noch nicht 6 Monate dem Unternehmen angehören;

   c) Angestellte in unternehmenseigenen, aber nicht von dem Versicherungsunternehmen als Betriebsstätte benutzten Gebäuden; dies gilt nicht für Hausmeisterinnen/Hausmeister und Angestellte im technischen Bereich (z.B. Heizungs- und Wartungspersonal, Reparaturdienst), die für das Unternehmen hauptberuflich tätig sind.
3. Für die Angestellten des Werbeaußendienstes gelten anstelle der Vorschriften des Teils II die Bestimmungen des Teils III des Manteltarifvertrages.

---

1 Protokollnotiz vom 8.8.1994:
„Die Tarifvertragsparteien sind darüber einig, dass das Gehalt allein in diesem Zusammenhang kein Kriterium für die Leitenden-Eigenschaft sein kann (§ 5 Abs. 4 Ziff. 3 und 4 BetrVG) und dass Prokuristen wie bisher in jedem Fall aus dem Geltungsbereich des Manteltarifvertrages herausfallen."

2 Protokollnotiz vom 1.7.2012:
„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."

§ 2 Einstellung

1. Neu Eingestellte erhalten vor Dienstantritt eine Anstellungsbestätigung in Textform, in der die vereinbarte Tätigkeit sowie die Vergütung und ihre Zusammensetzung nach Grund und Höhe enthalten sind. Einzelvertragliche Änderungen sind in Textform zu bestätigen.
2. Ziff. 1 gilt auch für die Übernahme von Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber prüft möglichst frühzeitig – spätestens jedoch 3 Monate vor der voraussichtlichen Beendigung der Ausbildungsverhältnisse –, 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 Ausbildungsverhältnisses – 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, 1a, 2 und 4 Ziff. 1 des Gehaltstarifvertrages geregelt ist, sowie die Tätigkeitszulage und die Schichtzulagen nach § 11 Ziff. 5 sind Monatsbezüge. Sie entsprechen der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 11 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 Ausbildungsvergütungen ab dem Zeitpunkt der Verkürzung der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt worden ist, als abgeleistete Ausbildungszeit.

3. Angestellte, deren Monatsbezüge das höchste im Gehaltstarifvertrag geregelte Monatsgehalt zuzüglich Verantwortungszulage – und, sofern die/der Angestellte Anspruch auf Schichtzulage hat, dieser Schichtzulage – nicht um mehr als 10 % übersteigen, erhalten im letzten Quartal des Kalenderjahres eine Sonderzahlung in Höhe von 80 % ihres Bruttomonatsgehalts. Durch Betriebsvereinbarung kann von diesem Zahlungszeitraum abgewichen werden. Maßgebend für die Höhe der Sonderzahlung ist das Monatsgehalt des Auszahlungsmonats einschließlich der tariflichen Zulagen. Dabei werden Änderungen der regelmäßigen Arbeitszeit der/des Angestellten im 2. Kalenderhalbjahr (z.B. Übergang von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung) anteilig berücksichtigt. Hat die/der Angestellte im Auszahlungszeitpunkt weder Anspruch auf Bezüge gemäß Ziff. 2 noch auf Leistungen gemäß § 10 Ziff. 1, so ist das zuletzt bezogene Gehalt maßgebend.

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

   Für jeden Monat im 2. Kalenderhalbjahr, in dem die/der Angestellte nicht für wenigstens 15 Tage Anspruch auf Bezüge gemäß Ziff. 2 oder auf Leistungen gemäß § 10 Ziff. 1 bis 3 oder auf Leistungen für die Zeiten der Schutzfristen und Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz hat, wird die Sonderzahlung um 1/6 gekürzt. Eine Kürzung unterbleibt, wenn die/der Angestellte nur deshalb keine Zahlungen gemäß § 10 Ziff. 2 und 3 erhält, weil das Krankengeld bereits 90 % der Gesamtnettobezüge ausmacht. Die aufgrund der Inanspruchnahme von Elternzeit gekürzte Sonderzahlung wird der/dem Angestellten anteilig für die bis zur Vollendung der ersten 4 Lebensmonate des Kindes in Anspruch genommenen Elternzeit nachgezahlt, wenn das Arbeitsverhältnis im Anschluss an die Elternzeit für mindestens 6 Monate fortgesetzt wird. Zeiträume, für die der/dem Angestellten weder Bezüge gem. Ziff. 2 noch Leistungen gem. § 10 Ziff. 1 zustehen, bleiben dabei außer Betracht.

Angestellte, deren Arbeitsverhältnis im Auszahlungszeitpunkt beendet ist, haben keinen Anspruch – auch nicht anteilig – auf die Sonderzahlung. Das Gleiche gilt für Angestellte, die in einem gekündigten Arbeitsverhältnis stehen, außer im Falle betriebsbedingter Arbeitgeberkündigung. Pensionierung, auch wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung, gilt nicht als Kündigung.

Die Sonderzahlung wird auf Sonderzuwendungen des Arbeitgebers (Gratifikationen, Ergebnisbeteiligungen u.Ä.) angerechnet.

Auf der Basis freiwilliger Betriebsvereinbarung oder individualvertraglich kann auf Wunsch der Angestellten die vollständige oder teilweise Abgeltung der Sonderzahlung durch Freizeit vereinbart werden. Angestellte in Organisationseinheiten, die gemäß den Regelungen eines Interessenausgleichs von einem Personalabbau betroffen sind, haben einen Rechtsanspruch auf Abgeltung der tariflichen Sonderzahlung in Freizeit, soweit einer solchen Umwandlung keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. In Fällen, in denen kein Interessenausgleich zustande kommt, gilt vorstehende Regelung für die Dauer der Personalabbaumaßnahme. Die Geltendmachung des Rechtsanspruchs muss jeweils für das Folgejahr bis zum 31.12. des Vorjahres angemeldet werden. Die Umwandlung erfolgt durch Gewährung voller Freizeittage. Die zeitliche Festlegung der Freizeitgewährung erfolgt entsprechend den hierfür geltenden Regelungen für die Urlaubsgewährung (insbesondere § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG). Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können die Modalitäten des Rechtsanspruchs (Sätze 4 und 5) abweichend von den vorgenannten Bestimmungen geregelt werden.

4. Angestellten, die aufgrund der in Abs. 2 aufgeführten gesetzlichen Vorschriften von der Rentenversicherungspflicht befreit wurden, ist die Hälfte der jeweiligen Aufwendungen für eine Befreiungsversicherung zu zahlen, jedoch nicht mehr als der Arbeitgeberbeitrag ausmacht, der ohne Befreiung gezahlt werden müsste.

   Befreiungsvorschriften im Sinne des Abs. 1 sind:

   Gesetz zur Beseitigung von Härten in den gesetzlichen Rentenversicherungen und zur Änderung sozialrechtlicher Vorschriften vom 9.6.1965, Art. 2 § 2 Ziff. 1; Gesetz zur Verwirklichung der mehrjährigen Finanzplanung des Bundes, II. Teil – Finanzänderungsgesetz 1967 – vom 21.2.1967, Art. 2 § 2 Nr. 1; § 20 des Gesetzes über die Sozialversicherung vom 28.6.1990 (GBI. DDR I Nr. 38 S. 486); § 6 Abs. 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch VI.

   Die Zahlungen nach Abs. 1 sind bei Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit i.S.v. § 10 Ziff. 1 über den Zeitraum von 6 Wochen hinaus zu leisten, wenn und solange die Voraussetzungen für die Gewährung von Zuschuss, Krankenzulage oder Krankenbeihilfe nach § 10 Ziff. 2 vorliegen.

5. Angestellte, 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 weiterlaufen, 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. Die Angestellten können auf geldliche Ansprüche aus dem Tarifvertrag befristet verzichten, wenn sich dieser Verzicht wirtschaftlich zu ihren Gunsten auswirkt. Ein etwaiger Widerruf gilt nur für die Zukunft. Ein Verzicht ist von den Angestellten dem Arbeitgeber gegenüber in Textform zu erklären; bei Minderjährigen ist die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters in Textform erforderlich[1].

7. Die Angestellten haben Anspruch auf Ersatz ihrer Verpflegungsmehraufwendungen in Höhe der jeweils geltenden steuerfreien Sätze (§§ 3 Nr. 13, 16 i.V.m. 9 Abs. 4a Sätze 2 und 3 EStG). Einzelheiten können im Arbeitsvertrag oder in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung geregelt werden. Von Satz 1 abweichende Regelungen sind durch freiwillige Betriebsvereinbarung möglich.[2]

§ 4 Gehaltsgruppenmerkmale und Eingruppierung

1. Gehaltsgruppenmerkmale

Die Gehälter der Angestellten richten sich nach folgenden Gehaltsgruppenmerkmalen:

I. Tätigkeiten, die nur eine kurze Einweisung erfordern.

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

---

1 Protokollnotiz vom 12.5.1989:
„Die Tarifvertragsparteien sind darüber einig, dass § 3 Ziff. 6 MTV als Öffnungsklausel i.S.v. § 77 Abs. 3 BetrVG und § 4 Abs. 3 TVG auch auf den Fall anzuwenden ist, dass der Arbeitnehmer aufgrund einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber anstelle einer im Tarifvertrag geregelten geldlichen Leistung eine andere Leistung in Anspruch nimmt, wenn sich dies wirtschaftlich zu seinen Gunsten auswirkt.
Eine wirtschaftliche Auswirkung zugunsten des Arbeitnehmers ist auch dann gegeben, wenn dies zu einer geringeren steuerlichen Belastung des Arbeitnehmers für die Inanspruchnahme eines materiellen Vorteils (z.B. Entgeltverzicht zugunsten der entgeltlichen Überlassung eines Pkw oder eines Fahrrads im Rahmen des sog. ‚Jobrad-Modells') führt."

2 Die steuerfreien Sätze gem. §§ 3 Nr. 13, 16 i.V.m. 9 Abs. 4a Sätze 2 und 3 EStG betragen am 1.1.2025 bei Dienstreisen im Inland
– 14 € bei Abwesenheitszeiten von mehr als 8 Stunden bis 24 Stunden.
– 14 € bei mehrtägigen Dienstreisen mit Übernachtung für jeweils An- und Abreisetag.
– 28 € für jeden Kalendertag bei einer Mindestabwesenheitszeit von 24 Stunden.

III. Tätigkeiten, die Fachkenntnisse voraussetzen, wie sie im Allgemeinen durch eine abgeschlossene Berufsausbildung1 oder durch einschlägige Erfahrung erworben werden.

IV. 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 die Aneignung entsprechender Kenntnisse für den jeweiligen Tätigkeitsbereich erworben werden.

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

VI. Tätigkeiten, die besonders gründliche oder besonders vielseitige Fachkenntnisse erfordern, oder Tätigkeiten, die den Anforderungen der Gehaltsgruppe V entsprechen und mit besonderer Entscheidungsbefugnis verbunden sind. Dem gleichzusetzen sind Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern.

VII. Tätigkeiten, die hohe Anforderungen an das fachliche Können stellen und mit erweiterter Fach- oder Führungsverantwortung verbunden sind.

VIII. Tätigkeiten, die in den Anforderungen an das fachliche Können und in der Fach- oder Führungsverantwortung über diejenigen der Gehaltsgruppe VII hinausgehen.

Richtlinien für die Anwendung der Gehaltsgruppeneinteilung sind im Anhang zum Manteltarifvertrag enthalten.

2. Eingruppierung

a) Für die Eingruppierung in die Gehaltsgruppen I–VIII ist die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit maßgebend. Umfasst diese mehrere Einzeltätigkeiten, die für sich allein betrachtet jeweils unterschiedlichen Gehaltsgruppen zuzuordnen wären, richtet sich die Eingruppierung nach der überwiegenden Einzeltätigkeit oder, wenn keine überwiegt, nach derjenigen Einzeltätigkeit, die der Gesamttätigkeit das Gepräge gibt. Dauert eine vorübergehend ausgeübte Tätigkeit, die einer höheren Gehaltsgruppe entspricht, ununterbrochen länger als 6 Monate, so ist die/der Angestellte vom Beginn des 7. Monats an in die höhere Gehaltsgruppe einzustufen. Eine abgeschlossene Ausbildung gibt für sich allein noch keinen Anspruch auf Bezahlung nach einer bestimmten Gehaltsgruppe. Sie ist auch keine Voraussetzung für die Eingruppierung in eine bestimmte Gehaltsgruppe.

1 Protokollnotiz vom 25.10.1990:
„Die Tarifvertragsparteien sind darüber einig, dass unter Berufsausbildung im Gehaltsgruppenmerkmal III alle Arten von Berufsausbildung, also auch die zum Versicherungskaufmann zu verstehen sind."

Angestellte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung als Versicherungskaufmann oder einer ihrer Art entsprechenden Berufsausbildung sind jedoch mindestens in Gehaltsgruppe III einzustufen. Abweichungen hiervon sind nur in Ausnahmefällen und im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zulässig. Versicherungskaufleute sollen nach bestandener Abschlussprüfung mit guten Leistungen in die Gehaltsgruppe IV eingestuft werden.

Unter guten Leistungen sind Benotungen bis 2,5 zu verstehen. Zur Beurteilung sind sowohl die Benotungen der Kammerprüfung als auch die betrieblichen Leistungen heranzuziehen. Haben die Parteien des Ausbildungsverhältnisses für die Zeit nach Ablegen der Abschlussprüfung den Übergang in ein festes Arbeitsverhältnis vereinbart, so entsteht rückwirkend ein Anspruch auf Gehalt nach § 1 GTV bereits vom ersten Tag des Kalendermonats an, in dem die Abschlussprüfung abgelegt wurde.

b) War eine Angestellte/ein Angestellter länger als 6 Monate in eine Gehaltsgruppe eingestuft, so ist bei gleichwertiger Tätigkeit eine niedrigere tarifliche Eingruppierung nur aus einem wichtigen Grunde und im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zulässig.

c) Für Angestellte, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und nach mindestens zehnjähriger ununterbrochener Unternehmenszugehörigkeit aus betriebsorganisatorischen Gründen auf einen geringer bewerteten Arbeitsplatz versetzt werden, hat der Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat nach billigem Ermessen eine Gehaltssicherung zu treffen; eine niedrigere tarifliche Eingruppierung ist nicht zulässig.[1]

d) Ergänzend zur Gehaltsgruppe I wird für Neueinstellungen ab 1.1.2008 eine besondere Gehaltsgruppe A gebildet. Ergänzend zur Gehaltsgruppe II wird für Neueinstellungen ab 1.1.2008 eine besondere Gehaltsgruppe B gebildet. Angestellte, die ab 1.1.2008 in ein Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages eingestellt werden und in die Gehaltsgruppen A und B einzugruppieren sind, erhalten anstelle der Vergütung gem. § 1 GTV eine Vergütung gem. § 1a GTV.

---

1 Protokollnotiz vom 1.7.2012:
„Die Tarifvertragsparteien sind sich darin einig, dass die Schutzregelung des § 4 Ziff. 2c MTV für Angestellte, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, auch unter Geltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes wirksam ist. Die Regelung trägt dem besonderen Schutzbedürfnis der Arbeitnehmer in höherem Lebensalter Rechnung und ist somit in Anwendung von § 10 Satz 3 Nr. 1 AGG wirksam.
Die Tarifvertragsparteien vereinbaren für den Fall, dass entweder das Bundesarbeitsgericht oder der Europäische Gerichtshof zu dem Ergebnis gelangen, dass diese Rechtsauffassung der Tarifvertragsparteien unzutreffend und in der Folge das Tatbestandsmerkmal ‚50. Lebensjahr' nichtig ist (sog. ‚Anpassung nach oben'), dass die Schutzregelung mit Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung außer Kraft tritt. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich für diesen Fall zeitnah, spätestens innerhalb von 3 Monaten Verhandlungen über eine Neuregelung aufzunehmen, die dem mit der Schutzregelung verfolgten Zweck in gesetzeskonformer Weise Rechnung trägt."

3. Reinigungsdienst und Küchenhilfsdienst

Im Reinigungsdienst und Küchenhilfsdienst können abweichend von § 3 Ziff. 2 Abs. 1 Stundenlohnvereinbarungen getroffen werden. Die Bezüge des GTV, Gehaltsgruppe I, dürfen dabei nicht unterschritten werden.

§ 5 Berufsjahre

1. Berufsjahre der Gehaltsgruppen I und II sind alle früheren Beschäftigungsjahre, unabhängig von der Art der Tätigkeit.
2. Berufsjahre in den Gehaltsgruppen III bis VIII sind im Versicherungsfach hauptberuflich verbrachte Beschäftigungsjahre. Die in einem anderen Beruf ausgeübte, durch Zeugnisse nachgewiesene Tätigkeit wird auf die Versicherungsberufsjahre angerechnet, soweit die dabei erworbenen Kenntnisse Verwertung finden; das Gleiche gilt für berufsbezogene Schul- und Studienjahre. Beschäftigungsjahre bei einem Träger der Sozialversicherung und bei Ersatzkassen werden voll angerechnet.

   Jahre der Berufsausbildung für eine gemäß Abs. 1 anrechenbare Tätigkeit zählen als Berufsjahre.
3. Bei in der Landwirtschaft erworbener Berufserfahrung, die Grundlage für die Tätigkeit in der Hagelversicherung ist, kann die Anrechnung der landwirtschaftlichen Berufszeit auf 10 Jahre begrenzt werden.
4. Die Anrechnung von (freiwilligem) Wehrdienst, Zivildienst sowie Bundesfreiwilligendienst und Gefangenschaft richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften.
5. Die Bezüge der nächsthöheren Berufs- bzw. Ausbildungsjahrstufe werden jeweils ab Beginn des Monats gezahlt, in dem das betreffende Berufs- bzw. Ausbildungsjahr vollendet wird.

§ 6 Tätigkeitszulage

Zu den Bezügen der Gehaltsgruppe, in die die/der Angestellte eingruppiert ist, wird eine angemessene Tätigkeitszulage gewährt:

a) mit Beginn des Kalendermonats, von dem ab die/der Angestellte neben der Tätigkeit, nach der sie/er eingruppiert ist, dauernd Arbeiten einer höher bewerteten Gehaltsgruppe verrichtet;

b) mit Beginn des 3. Kalendermonats, von dem ab die/der Angestellte neben der Tätigkeit, nach der sie/er eingruppiert ist, vorübergehend, aber länger als 2 Monate, Arbeiten einer höher bewerteten Gehaltsgruppe verrichtet. Dieser Anspruch erlischt mit Ende des Kalendermonats, in dem die Voraussetzung wegfällt.

§ 7 Verantwortungszulage

1. Angestellte der Gehaltsgruppen II–VIII, die ständig die Verantwortung für die Arbeitsleistung oder Ausbildung von mehreren zu einer Abteilung (in größeren Betrieben auch Arbeitsgruppe oder dgl.) zusammengefassten Angestellten tragen, erhalten dafür die ihrer Gehaltsgruppe entsprechende Verantwortungszulage.
2. Die ständig mit der Vertretung von Abteilungsleiterinnen/Abteilungsleitern i.S.v. Ziff. 1 beauftragten Angestellten erhalten die Verantwortungszulage in halber Höhe.
3. Die Bemessung der Verantwortungszulage richtet sich bei Angestellten, deren Tätigkeit Merkmale aus zwei Gehaltsgruppen enthält, nach der höheren Gruppe.

§ 8 Besitzstandsregelung (aufgehoben seit 1.2.1995)

Dazu wurde folgende **Besitzstandsregelung** getroffen, die am 1.2.1995 in Kraft getreten ist:

Arbeitnehmer, die bisher Sozialzulage nach §§ 8 MTV, 4 Nr. 2a GTV erhalten haben, erhalten eine monatliche Zahlung von brutto

10 €[1] bei einem unterhaltsberechtigten Kind

20 €[2] bei zwei und mehr unterhaltsberechtigten Kindern,

solange die bisherigen Voraussetzungen für die Zahlung von Sozialzulage nach § 8 MTV erfüllt sind. Dieser Anspruch ist auf das bisher bestehende Arbeitsverhältnis beschränkt.

Zu den ab 1.1.1975 weggefallenen Haushalts- und Kinderzulagen gilt außerdem die folgende weitere **Besitzstandsregelung**:

1. (gestrichen durch Tarifvereinbarung vom 29.3.1980)
2. Arbeitnehmer, die bisher Kinderzulage nach § 9 MTV erhalten haben, die aber nach der neuen Regelung keinen Anspruch auf Sozialzulage haben, erhalten eine monatliche Zahlung von brutto

   10 € bei einem unterhaltsberechtigtem Kind

   20 € bei zwei und mehr unterhaltsberechtigten Kindern,

   solange die bisherigen Voraussetzungen für die Zahlung von Kinderzulage nach § 9 MTV erfüllt sind. Dieser Anspruch ist auf das bisher bestehende Arbeitsverhältnis beschränkt. Er erlischt, sowie zusammen mit einem neu erworbenen Anspruch auf Sozialzulage nach § 8 MTV n.F. der Höchstbetrag nach § 4 Ziff. 2 GTV überschritten wird oder für dieselben Kinder Anspruch auf erhöhte Sozialzulage nach § 8 MTV n.F. / § 4 GTV entsteht.

---

1 In den neuen Bundesländern und dem früheren Ostberlin: 9 €.

2 In den neuen Bundesländern und dem früheren Ostberlin: 18 €.

3. Die Regelungen nach Ziff. 1 bzw. 2 gelten nicht, soweit der Ehegatte Anspruch auf Sozialzulage bzw. erhöhte Sozialzulage nach § 8 MTV n.F. / § 4 GTV hat.

Durch Vereinbarungen vom 16.4.1977, 16.5.1978, 12.4.1979 und 29.3.1980 wurde diese Besitzstandsregelung der Neuregelung der Sozialzulage angepasst. Die als Besitzstand weiter gezahlte frühere Haushaltszulage ist seit 1.4.1980 weggefallen.

Die **bis zum 31.1.1995 geltende Fassung des § 8** lautet:

§ 8 Sozialzulage

1. Eine Sozialzulage nach § 4 GTV erhalten Arbeitnehmer, die mit unterhaltsberechtigten Kindern im eigenen Haushalt leben oder das Sorgerecht für diese haben.
2. Die Voraussetzung des Zusammenlebens im eigenen Haushalt gilt auch dann als erfüllt, wenn Ehegatten aus Gründen getrennt leben, die weder von dem einen noch von dem anderen gewollt sind.

   Kinder gehören auch dann zum eigenen Haushalt, wenn sie wegen ihrer Schul- oder Berufsausbildung zeitweise nicht im Haushalt des Arbeitnehmers leben.

   Der Nachweis der Erfüllung einer Unterhaltsverpflichtung ist durch Vorlage der steuerlichen Anerkennung oder in anderer Form zu führen.
3. Als Kinder gelten eheliche und gesetzlich ebenso zu behandelnde Kinder sowie Stiefkinder des Arbeitnehmers

   a) bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres,

   b) bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres, sofern sich das Kind noch in einer Schul- oder Berufsausbildung befindet,

   c) um so viele Monate über das 25. Lebensjahr hinaus, als sich die Schul- oder Berufsausbildung infolge der Ableistung der Wehrpflicht, des Ersatzdienstes oder der Ableistung des gesetzlich geregelten freiwilligen Sozialjahres vor Vollendung des 25. Lebensjahres verzögert,

   d) bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres, wenn sie

      – eine Berufsausbildung mangels Ausbildungsplatzes nicht beginnen oder fortsetzen können

        oder

      – nicht erwerbstätig sind

      und weder Arbeitslosengeld noch Arbeitslosenhilfe beziehen und der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stehen.

   Übersteigt das Einkommen des Kindes die in § 2 GTV festgesetzte Ausbildungsvergütung für Auszubildende im 3. Ausbildungsjahr, so entfällt der Anspruch auf Sozialzulage für dieses Kind. Waisenrenten und vermögenswirksame Leistungen gelten nicht als Einkommen.

4. Der Anspruch auf Sozialzulage entsteht mit Beginn des Kalendermonats, in dem die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. Er erlischt mit dem Ende des Kalendermonats, in dem die Voraussetzungen wegfallen.

   Der Eintritt, der Wegfall sowie alle Änderungen der Anspruchsvoraussetzungen sind dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

§ 9 Tarifliche Elternzeit

1. Die/der Angestellte kann im Anschluss an die – auch von mehreren Berechtigten – voll in Anspruch genommene gesetzliche Elternzeit zur weiteren Betreuung des Kindes eine tarifliche Elternzeit bis zu 6 Monaten beanspruchen.

   a) Anspruchsberechtigt ist die/der Angestellte, die/der vor Beginn der gesetzlichen Elternzeit mindestens 4 Jahre dem Unternehmen angehört hat. Dabei werden nur Zeiträume mit Anspruch auf Bezüge gem. § 3 Ziff. 2 oder auf Leistungen gem. § 10 Ziff. 1 bis 3 oder auf Leistungen für die Zeiten der Schutzfristen und Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz mitgerechnet.

   b) Die tarifliche Elternzeit endet spätestens 3 ½ Jahre – bei Übertragung eines Anteils der gesetzlichen Elternzeit spätestens 8 ½ Jahre – nach der Geburt des Kindes.

      Bei mehreren Kindern entfällt der Anspruch auf tarifliche Elternzeit insoweit, als dadurch zusammen mit Schutzfristen und gesetzlicher sowie früherer tariflicher Elternzeit eine betriebliche Abwesenheit von 7 Jahren seit der Geburt des ersten Kindes, für das im Unternehmen die gesetzliche Elternzeit in Anspruch genommen wurde, überschritten würde.

   c) Ein Anspruch auf die tarifliche Elternzeit entfällt, wenn die/der Angestellte ohne Zustimmung des Arbeitgebers während der gesetzlichen oder tariflichen Elternzeit eine Arbeit bei einem anderen Arbeitgeber leistet. § 15 Abs. 4 S. 4 BEEG ist zu beachten.

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

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

3. Die Inanspruchnahme der tariflichen Elternzeit soll 6 Monate vor dem Ende der gesetzlichen Elternzeit in Textform angekündigt werden. Der Anspruch auf tarifliche Elternzeit besteht nur, wenn sie spätestens 4 Monate vor dem Ende der gesetzlichen Elternzeit geltend gemacht wird. Eine spätere Geltendmachung ist nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber möglich.

Eine vorzeitige Beendigung der tariflichen Elternzeit durch die/den Angestellten, verbunden mit dem Wiederaufleben des Arbeitsverhältnisses, ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. § 16 Abs. 4 BEEG gilt entsprechend.

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

4. Sowohl der Arbeitgeber als auch die/der Angestellte werden sich bemühen, während der gesetzlichen und tariflichen Elternzeit Kontakt zu halten. Der Arbeitgeber wird auf Wunsch über Vertretungsmöglichkeiten und Weiterbildungsangebote informieren.
5. Nimmt die/der Angestellte die gesetzliche Elternzeit und/oder die tarifliche Elternzeit 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.

§ 10 Leistungen in besonderen Fällen

1. Bei durch Krankheit oder Unfall verursachter Arbeitsunfähigkeit erhalten die Angestellten ihre Bezüge für die Dauer von 6 Wochen.
2. Vom Beginn der 7. Woche an erhalten:
   a) krankenversicherungspflichtige Angestellte einen Zuschuss zum Krankengeld.

      Der Zuschuss wird so berechnet, dass er zusammen mit dem Krankengeld 90 % der Gesamtnettobezüge beträgt. Maßgeblich für die Berechnung ist das volle, noch nicht um Sozialversicherungsbeiträge geminderte Krankengeld (Bruttokrankengeld).

   b) Angestellte, bei denen sich der Arbeitgeber nach § 3 Ziff. 5 / § 257 SGB V an den Aufwendungen für eine private Krankenversicherung oder freiwillige Weiterversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung beteiligt, eine Krankenzulage.

      Die Krankenzulage wird so berechnet, dass sie zusammen mit demjenigen Krankengeld, das die/der Angestellte bekommen würde, wenn sie/er pflichtversichert wäre, 90 % der Gesamtnettobezüge beträgt. Maßgeblich für die Berechnung ist das volle, noch nicht um Sozialversicherungsbeiträge geminderte Krankengeld (Bruttokrankengeld).

   c) nicht krankenversicherungspflichtige Angestellte, bei denen sich der Arbeitgeber nicht nach § 3 Ziff. 5 / § 257 SGB V an den Aufwendungen für eine private Krankenversicherung oder freiwillige Weiterversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung beteiligt, eine Krankenbeihilfe von 90 % ihrer Gesamtnettobezüge.

Die Krankenzulage und die Krankenbeihilfe werden jedoch nur insoweit gewährt, als sie nicht von den Sozialversicherungsträgern (z.B. AOK, Ersatzkassen, BfA) auf satzungsgemäße Leistungen angerechnet werden. Die Leistungen nach a) bis c) werden nur bei einer ununterbrochenen Unternehmenszugehörigkeit

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 20 Jahren bis zum Ablauf der 52. Woche,

von mehr als 20 bis 25 Jahren bis zum Ablauf der 65. Woche,

von mehr als 25 Jahren bis zum Ablauf der 78. Woche,

jeweils seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit gewährt.

Die erforderliche Unternehmenszugehörigkeit muss jeweils am ersten Tag der 7., 14., 27., 40., 53. oder 66. Woche gegeben sein.

Die Leistungen nach a) bis c) entfallen, sobald ein Anspruch auf Rente wegen Alters oder wegen Erwerbsminderung oder auf ähnliche Bezüge öffentlich-rechtlicher Art geltend gemacht werden kann; die Angestellten sind verpflichtet, Rentenansprüche unverzüglich anzumelden. Diese Vorschrift findet keine Anwendung auf die durch § 36 SGB VI gegebene Möglichkeit, vorzeitig Altersruhegeld zu beantragen. Wird bei teilweiser Erwerbsminderung / teilweiser Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit ein Beschäftigungsverhältnis mit dann verringerter Arbeitszeit fortgeführt, besteht der Anspruch auf Leistungen nach Ziff. a) bis c) insoweit fort.

Vergütung für Mehrarbeit einschließlich Zuschläge bleibt bei den Zahlungen nach Ziff. 1 und 2 außer Ansatz.

3. In den Fällen der Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grunde ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist (§ 626 BGB) finden die Bestimmungen der Ziff. 1 und 2 nur Anwendung, wenn die Kündigung wegen anhaltender Krankheit erfolgt.

4. Die Hinterbliebenen einer/eines Angestellten erhalten die bisherigen Bezüge für den Rest des Sterbemonats und für weitere 3 Monate, im ersten Jahr der Unternehmenszugehörigkeit für einen weiteren Monat über den Sterbemonat hinaus.

   Als Hinterbliebene im Sinne dieser Bestimmungen gelten:

   a) der Ehegatte und eingetragene Lebenspartner;

   b) unterhaltsberechtigte Kinder, die mit der/dem Verstorbenen in einem Haushalt lebten oder für die diese/dieser das Sorgerecht hatte; dies gilt nur, sofern ein Bezugsberechtigter nach a) nicht vorhanden ist;

   c) Kinder, Eltern und Geschwister, wenn sie nachweislich von der/ dem Verstorbenen unterhalten wurden und Bezugsberechtigte nach Buchstabe a) und b) nicht

vorhanden sind. Der Nachweis der Erfüllung der Unterhaltspflicht durch die/ den Verstorbenen ist durch Vorlage der steuerlichen Anerkennung oder in anderer Form zu führen.

5. Die erforderlichen Kosten der im Rahmen der Anwendung von Teil 4 Abs. 2 Nr. 1 des Anhangs der ArbMedVV anfallenden augenärztlichen Untersuchungen und zur Verfügung zu stellenden Sehhilfen trägt der Arbeitgeber, soweit nicht andere Kostenträger in Anspruch genommen werden können.

§ 11 Arbeitszeit, Ausgleich für schwere Arbeit[1]

1. Regelmäßige Arbeitszeit

Für die Angestellten im Innendienst (ausgenommen Hausmeister und Heizer) beträgt die regelmäßige Arbeitszeit 38 Stunden in der Woche. Pausen gelten nicht als Arbeitszeit. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit verteilt sich gleichmäßig auf die Tage Montag bis Freitag.[2]

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann die Arbeitszeit abweichend davon für alle Angestellten oder für Gruppen von Angestellten einheitlich oder unterschiedlich festgelegt werden. Dabei sind die Erfordernisse des Betriebes und der einzelnen Funktionsbereiche zu berücksichtigen.

Abweichend von Abs. 1 kann aus betrieblichen Gründen im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit auch Samstagsarbeit durch freiwillige Betriebsvereinbarung vorgesehen werden. In diesem Fall erhält die/ der Angestellte pro Arbeitsstunde am Samstag einen Zuschlag von 25 % von 1/162 des Monatsgehalts. Der Zuschlag entfällt, wenn die/ der Angestellte an einem anderen Arbeitstag derselben Woche freigestellt wird. Der Zuschlag kann auch in Form von Freizeit abgegolten werden.

Wird eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit vereinbart, ist innerhalb von 6 Kalendermonaten eine Arbeitszeit von durchschnittlich 38 Stunden pro Woche einzuhalten; ein kürzerer oder längerer Bezugszeitraum, letzterer bis längstens 12 Kalendermonate, kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung bestimmt werden. Die durch Betriebsvereinbarung festgelegte Arbeitszeit darf in der einzelnen Woche 38 Stunden um höchstens 25 % über- oder unterschreiten. In Vereinbarungen über gleitende Arbeitszeit ist die Möglichkeit, Arbeitszeitunter oder-überschreitungen auf

1 Siehe auch die Tarifvereinbarung über die Einführung einer Arbeitszeitflexibilisierung für das private Versicherungsgewerbe.

2 Für die Arbeitszeitverkürzung ab 1.7.1990 gelten folgende Übergangsregelungen:
1. Arbeitnehmer nach Teil II des Manteltarifvertrages für die nach § 11 Ziff. 1 Abs. 1 MTV die tarifliche Arbeitszeitregelung nicht gilt, erhalten ab 1.7.1990 (als Ausgleich für die tarifliche Arbeitszeitverkürzung) einen monatlichen Zuschlag von 1,97 % ihres Tarifgehalts, wenn und solange nicht ein entsprechender Ausgleich durch Reduzierung der individuellen Arbeitsmenge oder Arbeitszeit stattgefunden hat.
2. Betriebliche Unterschreitungen der bisherigen tariflichen Arbeitszeit können auf die vereinbarte Arbeitszeitverkürzung angerechnet werden.

den folgenden Bezugszeitraum zu übertragen, auf eine bestimmte angemessene Stundenzahl zu begrenzen. Die tägliche Arbeitszeit kann bis zu 10 Stunden betragen.

Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit i.S.v. Abs. 1 Satz 1 und Abs. 4 Satz 1 für alle Angestellten oder für Gruppen von Angestellten um bis zu 8 Stunden in der Woche verkürzt werden; die Bezüge werden entsprechend gekürzt, wobei ein Einkommensausgleich von 20 Prozent zu erfolgen hat. Zuvor sollen in dem betreffenden Bereich die Möglichkeiten zum Abbau von Mehrarbeit und zur Förderung von Teilzeitarbeitsverhältnissen genutzt werden. Während der Laufzeit der Betriebsvereinbarung dürfen gegenüber den von ihr erfassten Angestellten keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden. Auszubildende sowie Studenten von dualen Studiengängen werden von dieser Regelung nicht erfasst.[1]

2. Mehrarbeit

Mehrarbeit ist die über die regelmäßige Arbeitszeit i.S.v. Ziff. 1 Abs. 1 (bei Teilzeitbeschäftigen die individuelle Regelarbeitszeit) bzw. die durch Betriebsvereinbarung abweichend geregelte Arbeitszeit hinaus geleistete angeordnete Arbeit.

Sie wird mit 1/162 des Monatsbezuges (einschließlich aller Zulagen) und mit einem Zuschlag von 25 % für jede Mehrarbeitsstunde bezahlt. Bei Mehrarbeit an Samstagen beträgt der Zuschlag einschließlich etwaiger Zuschläge nach Ziff. 1 Abs. 3 50 %. Mehrarbeit und Zuschläge können auch in Form von Freizeit abgegolten werden.

Bei Angestellten, deren Monatsbezüge das höchste im Gehaltstarifvertrag geregelte Monatsgehalt zuzüglich Verantwortungszulage – und, sofern die/der Angestellte Anspruch auf Schichtzulage hat, dieser Schichtzulage – um mindestens 10 % übersteigen, kann Mehrarbeitsvergütung vertraglich ausgeschlossen werden. Die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes bleiben unberührt.

3. Sonn- und Feiertagsarbeit

Arbeit an Sonn- und Feiertagen wird, soweit sie Mehrarbeit ist, pro Stunde mit 1/162 des Monatsbezuges (einschließlich aller Zulagen) und einem Sonn- und Feiertagszuschlag von 100 % bezahlt. Mehrarbeitszuschlag wird daneben nicht gezahlt. Ziff. 2 Abs. 2 gilt entsprechend.

4. Nachtarbeit

Bei Nachtarbeit der Angestellten im Innendienst ist ein Zuschlag von 25 % von 1/162 des Monatsbezuges (einschließlich aller Zulagen) für jede Nachtarbeitsstunde zu

1 Protokollnotiz vom 5.6.1996:
„Die durch freiwillige Betriebsvereinbarungen i.S.d. § 11 Ziff. 1 Abs. 5 MTV ausgelösten Arbeitszeitverkürzungen dürfen nicht auf die in Ziff. 1 Abs. 2 der Tarifvereinbarung über die Einführung einer Arbeitszeitflexibilisierung für das private Versicherungsgewerbe vom 13.9.1995 genannten Arbeitszeitverkürzungen (Paritätsregelung) angerechnet werden."

zahlen. Als Nachtarbeitsstunden gelten die Arbeitsstunden von 21 bis 6 Uhr. Erfüllt die Nachtarbeit zugleich die Voraussetzungen für den Mehrarbeitszuschlag oder den Sonn- und Feiertagszuschlag, sind diese zusätzlich zu zahlen.

5. Schichtarbeit

Angestellte, die regelmäßig in Wechselschicht arbeiten, erhalten eine monatliche Schichtzulage in Höhe von

216 € (seit 1.09.2024)

227 € (seit 1.08.2025)

234 € (seit 1.09.2026) bei Zweischichtbetrieb und von

411 € (seit 1.09.2024)

432 € (seit 1.08.2025)

446 € (seit 1.09.2026) bei Dreischichtbetrieb.

Die Vorschriften der Ziff. 2 bis 4 bleiben unberührt.

Als Ausgleich für zusätzliche Belastungen bei Nachtarbeit im Wechselschichtbetrieb (2- oder 3-Schicht-Betrieb) erhalten die Angestellten jeweils eine Freischicht:

a) für 15 geleistete Nachtschichten mit einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mindestens 6 Stunden in der Zeit von 20 bis 6 Uhr;

b) für 45 geleistete Früh- oder Spätschichten mit einer Arbeitszeit von mindestens 2 Stunden, jedoch weniger als 6 Stunden in der Zeit von 20 bis 6 Uhr.

Für den Anspruch auf eine Freischicht sind die geleisteten Wechselschichten wie folgt anzurechnen:

Eine geleistete Nachtschicht gilt als 3 Früh- oder Spätschichten, 3 Früh- oder Spätschichten gelten als 1 Nachtschicht.

Falls nichts anderes vereinbart ist, muss die Freischicht jeweils innerhalb 1 Monats nach Vorliegen der Voraussetzungen genommen werden; andernfalls verfällt der Anspruch. Die Freischicht soll nicht für eine Nachtschicht genommen werden.

Auf die tariflich vereinbarten Freischichten werden betrieblich geregelte Freischichten oder betrieblich geregelter Zusatzurlaub für in Wechselschicht tätige Angestellte angerechnet.

§ 11a Teilzeitarbeit

Die Tarifvertragsparteien wollen gemeinsam die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen fördern und regeln. Damit soll im Einklang mit den geschäftspolitischen Zielen und den betrieblichen Gegebenheiten des Unternehmens Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht werden, Berufsausübung und berufliche Qualifizierung mit

außerberuflichen Interessen zu verbinden. Teilzeitarbeit soll in allen beruflichen und betrieblichen Qualifikationsstufen im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten ermöglicht werden.

1. Teilzeitbeschäftigte erhalten einen Arbeitsvertrag in Textform. Er soll mindestens Angaben über den Arbeitszeitanteil, die Arbeitszeitlage (auch variabel), die tarifliche Eingruppierung und evtl. Zulagen enthalten.

   Unterschreitet die vereinbarte Arbeitszeit die gesetzliche Grenze des § 8 SGB IV, hat der Arbeitgeber die Angestellten auf mögliche sozialversicherungsrechtliche Folgen hinzuweisen.

2. Angestellte, die Teilzeitarbeit anstreben, haben das Recht, über die in ihrem Betrieb aktuell zu besetzenden Teilzeitarbeitsplätze informiert zu werden.

   Vor einer innerbetrieblichen Ausschreibung von Arbeitsplätzen prüft der Arbeitgeber, ob der betreffende Arbeitsplatz unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange auch als Teilzeitarbeitsplatz geeignet ist und ausgeschrieben werden soll und weist dies ggf. entsprechend aus.

3. Umwandlungswünschen der Angestellten hinsichtlich ihres Arbeitszeitvolumens ist Rechnung zu tragen, sofern die arbeitsorganisatorischen Gegebenheiten sowie die personelle Situation dies zulassen. Der Wunsch nach Wechsel des Arbeitszeitvolumens ist mindestens 6 Monate vorher anzumelden. Kann dem Umwandlungswunsch nicht entsprochen werden, ist dies vom Arbeitgeber zu begründen.

   Eine Umwandlung des Arbeitszeitvolumens kann auch befristet erfolgen. Bei der Umwandlung des Arbeitszeitvolumens ist sicherzustellen, dass die gesetzliche Grenze des § 8 SGB IV nicht unterschritten wird.

4. Bei der Besetzung von Teilzeitarbeitsplätzen sollen bei gleicher persönlicher und fachlicher Eignung interne Bewerber vor externen Bewerbern vorrangig berücksichtigt werden.

   Das Gleiche gilt im Falle eines gewünschten Übergangs von Teilzeit- auf Vollzeitarbeit für die Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen.

5. Teilzeitbeschäftigte sollen in Fragen der beruflichen Entwicklung sowie im Bereich der Weiterbildung wie Vollzeitkräfte entsprechend den betrieblichen und persönlichen Möglichkeiten sowie den Anforderungen des Arbeitsplatzes gefördert werden.

6. Sofern regelmäßig Arbeit, die über die vereinbarte Wochenarbeitszeit hinausgeht, angeordnet und geleistet wird, kann die/der Angestellte eine entsprechende Neugestaltung des Arbeitsvertrages verlangen.

7. Die Rechte des Betriebs- bzw. Personalrats richten sich nach dem Betriebsverfassungsgesetz bzw. den entsprechenden Bestimmungen der Personalvertretungsgesetze. Die Regelungssperre des § 87 Abs. 1 BetrVG wird durch diese Tarifvereinbarung nicht ausgelöst. Betriebsvereinbarungen im Rahmen und auf der Grundlage dieser Bestimmungen lösen die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG nicht aus.

§ 11b Erhöhung der Arbeitszeit

Angestellte, die vor dem 1. Januar 2019 durch Vereinbarung oder durch Geltendmachung des Teilzeitanspruches gem. § 8 TzBfG ihre Arbeitszeit reduziert haben, erhalten das Recht, ihre Arbeitszeit bis zu dem Grad zu erhöhen, der vor der letzten Arbeitszeitreduzierung zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages gegolten hat. § 8 Abs. 2 bis 7 TzBfG gelten für die Geltendmachung des Anspruches entsprechend. § 8 Abs. 2 TzBfG gilt jedoch mit der Maßgabe, dass der Erhöhungswunsch spätestens neun Monate vor deren Beginn geltend zu machen ist. Ein betrieblicher Ablehnungsgrund liegt vor, wenn die Organisationseinheit, in der der/die Angestellte tätig ist, gemäß den Regelungen eines Interessenausgleichs von Personalabbau betroffen ist. Ein betrieblicher Ablehnungsgrund liegt ferner vor, wenn der nachfolgend beschriebene stichtagsbezogene Vergleich des Gesamt-Arbeitszeitvolumens in dem Betrieb, in dem der/die Angestellte beschäftigt ist, in Betrieben mit mehr als 220 Angestellten eine Erhöhung um 1 % und in Betrieben mit bis zu 220 Angestellten eine Erhöhung um 3 % aufweist. Vergleichsgegenstand ist das Gesamt-Arbeitszeitvolumen am Tag der Antragstellung gegenüber dem Gesamt-Arbeitszeitvolumen am Monatsersten des Vorjahres desjenigen Monats, in dem der Antrag gestellt wurde, wobei folgende Änderungen des Arbeitszeitvolumens nicht berücksichtigt werden: Neueintritte in den Betrieb (auch solche durch Betriebsübergänge), Austritte aus dem Betrieb (insbesondere Vertragsbeendigungen, abgehende Betriebsübergänge, Wechsel in die Passivphase der Altersteilzeit). Diese Regelung gilt befristet bis zum 31.12.2026 und tritt außer Kraft, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Fassung mit Wirkung ab 01.01.2027:

Angestellte, die vor dem 1. Januar 2019 durch Vereinbarung oder durch Geltendmachung des Teilzeitanspruches gem. § 8 TzBfG ihre Arbeitszeit reduziert haben, erhalten das Recht, ihre Arbeitszeit bis zu dem Grad zu erhöhen, der vor der letzten Arbeitszeitreduzierung zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages gegolten hat. Dies gilt jedoch nicht für die Fälle, in denen die Angestellten für die dauerhafte Reduzierung ihrer Arbeitszeit eine Ausgleichs-/Abfindungszahlung erhalten haben oder sie die Möglichkeit hatten, die Arbeitszeitreduzierung nur befristet zu vereinbaren. § 8 Abs. 2 bis 7 TzBfG gelten für die Geltendmachung des Anspruches entsprechend. § 8 Abs. 2 TzBfG gilt jedoch mit der Maßgabe, dass der Erhöhungswunsch spätestens neun Monate vor deren Beginn geltend zu machen ist. Ein betrieblicher Ablehnungsgrund liegt vor, wenn die Organisationseinheit, in der der/die Angestellte tätig ist, gemäß den Regelungen eines Interessenausgleichs von Personalabbau betroffen ist. Ein betrieblicher Ablehnungsgrund liegt ferner vor, wenn der nachfolgend beschriebene stichtagsbezogene Vergleich des Gesamt-Arbeitszeitvolumens in dem Betrieb, in dem der/die Angestellte beschäftigt ist, in Betrieben mit mehr als 220 Angestellten eine Erhöhung um 1 % und in Betrieben mit bis zu 220 Angestellten eine Erhöhung um 3 % aufweist. Vergleichsgegenstand ist das Gesamt-Arbeitszeitvolumen am Tag der Antragstellung gegenüber dem Gesamt-Arbeitszeitvolumen am Monatsersten des Vorjahres desjenigen Monats, in dem der Antrag gestellt wurde, wobei folgende Änderungen des Arbeitszeitvolumens nicht berücksichtigt werden: Neueintritte in den Betrieb (auch solche durch Betriebsübergänge), Austritte aus dem Betrieb (insbesondere Vertragsbeendigungen, abgehende Betriebsübergänge, Wechsel in die Passiv-

phase der Altersteilzeit). Diese Regelung gilt befristet bis zum 31.12.2028 und tritt außer Kraft, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

§ 12 Zusätzliche arbeitsfreie Tage

1. Die Samstage vor Ostern und Pfingsten sind für Angestellte, die nach § 11 Ziff. 1 Abs. 3 kraft betrieblicher Vereinbarung am Samstag arbeiten, dienstfrei.

   Die Hagelversicherungsgesellschaften können für den Pfingstsamstag einen Sonderdienst einrichten; für die dazu eingeteilten Angestellten bleibt ein anderer Arbeitstag dienstfrei.

2. Der 24. und 31.12. sind arbeitsfrei.

§ 13 Erholungsurlaub

1. Urlaubsdauer, Abgeltung

Die Angestellten haben für jedes Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub von 30 Arbeitstagen. Wird dieser nicht zusammenhängend genommen, soll er in größere Abschnitte aufgeteilt werden, von denen einer mindestens 15 Arbeitstage umfasst.

Während der beruflichen Erstausbildung soll der Erholungsurlaub in der Zeit der Berufsschulferien gewährt werden. Soweit dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist, muss für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag gewährt werden.

Schwerbehinderte erhalten den ihnen nach dem SGB IX zustehenden zusätzlichen Urlaub.

Die Samstage sowie der 24. und 31.12. sind keine Arbeitstage im Sinne der Urlaubsbestimmungen.

Eine Abgeltung des Urlaubs ist nur statthaft, wenn wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaub nicht oder nicht in vollem Umfang gewährt werden kann. In diesem Fall ist er mit 1/22 der Monatsbezüge für jeden Urlaubstag abzugelten.

2. Verfahren bei Eintritt und Ausscheiden während des Kalenderjahres

Im Verlaufe des Kalenderjahres eintretende oder ausscheidende Angestellte erhalten für jeden vollen Monat, den sie im Verlauf des Kalenderjahres dem Unternehmen angehören, 1/12 des Jahresurlaubs, aufgerundet auf volle Tage. Ein für dasselbe Kalenderjahr von einem früheren Arbeitgeber gewährter Erholungsurlaub wird angerechnet. Ist der Urlaub beim Ausscheiden bereits voll gewährt, so können die für die Urlaubszeit zu viel gezahlten Bezüge nicht zurückgefordert werden.

3. Wartezeit

Der Urlaubsanspruch kann erstmalig nach einer 6-monatigen – bei Jugendlichen nach einer 3 monatigen – ununterbrochenen Tätigkeit im Unternehmen geltend ge-

macht werden. Dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt oder früher beendet wird.

4. Urlaubsentgelt

Für die Dauer des Urlaubs wird das Arbeitsentgelt für die regelmäßige Arbeitszeit der/des Angestellten fortgezahlt; 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.

5. Berücksichtigung von Mehrarbeit beim Urlaubsentgelt

Zur regelmäßigen Arbeitszeit im Sinne dieser Bestimmungen gehört Mehrarbeit, die regelmäßig an bestimmten Tagen in der Woche oder im Monat geleistet wird.

Sind im vorangegangenen Kalenderjahr mehr als 50 vom Arbeitgeber angeordnete unregelmäßige Mehrarbeitsstunden abgerechnet worden, so wird für jeden Urlaubstag des laufenden Jahres 1/220 der im vorangegangenen Kalenderjahr für diese Mehrarbeit abgerechneten Mehrarbeitsvergütung gezahlt.

6. Urlaubsentgelt bei Beziehern von Provision aus Eigengeschäften

Besteht ein Teil der Bezüge, die das Entgelt für die Dienstleistung aus dem Arbeitsverhältnis ausmachen, vertragsgemäß aus Provision für Eigengeschäfte, gilt § 22 Ziff. 2 entsprechend.

7. aufgehoben

8. aufgehoben

9. Sonderzahlung

Angestellte, deren Monatsbezüge das höchste im Gehaltstarifvertrag geregelte Monatsgehalt zuzüglich Verantwortungszulage – und, sofern die/der Angestellte Anspruch auf Schichtzulage hat, dieser Schichtzulage – nicht um mehr als 10 % übersteigen, erhalten im 2. Quartal des Kalenderjahres eine Sonderzahlung in Höhe von 50 % ihres Bruttomonatsgehalts. Durch Betriebsvereinbarung kann von diesem Zahlungszeitraum abgewichen werden. Maßgebend für die Höhe der Sonderzahlung ist das Monatsgehalt des Auszahlungsmonats einschließlich der tariflichen Zulagen. Dabei werden Änderungen der regelmäßigen Arbeitszeit der/des Angestellten im 1. Kalenderhalbjahr (z.B. Übergang von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung) anteilig berücksichtigt. Hat die/der Angestellte im Auszahlungszeitraum weder Anspruch auf Bezü-

ge gem. § 3 Ziff. 2 noch auf Leistungen gem. § 10 Ziff. 1, so ist das zuletzt bezogene Gehalt maßgebend.

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

Für jeden Monat im 1. Kalenderhalbjahr, in dem die/der Angestellte nicht für wenigstens 15 Tage Anspruch auf Bezüge gem. § 3 Ziff. 2 oder auf Leistungen gem. § 10 Ziff. 1 bis 3 oder auf Leistungen für die Zeiten der Schutzfristen und Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz hat, wird die Sonderzahlung um 1/6 gekürzt. Eine Kürzung unterbleibt, wenn die/der Angestellte nur deshalb keine Zahlungen gem. § 10 Ziff. 2 und 3 erhält, weil das Krankengeld bereits 90 % der Gesamtnettobezüge ausmacht. Die aufgrund der Inanspruchnahme von Elternzeit gekürzte Sonderzahlung wird der/ dem Angestellten anteilig für die bis zur Vollendung der ersten 4 Lebensmonate des Kindes in Anspruch genommene Elternzeit nachgezahlt, wenn das Arbeitsverhältnis im Anschluss an die Elternzeit für mindestens 6 Monate fortgesetzt wird. Zeiträume, für die der/dem Angestellten weder Bezüge gem. § 3 Ziff. 2 noch Leistungen gem. § 10 Ziff. 1 zustehen, bleiben dabei außer Betracht.

Angestellte, deren Arbeitsverhältnis im Auszahlungszeitpunkt beendet ist, haben keinen Anspruch – auch nicht anteilig – auf die Sonderzahlung. Das Gleiche gilt für Angestellte, die in einem gekündigten Arbeitsverhältnis stehen, außer im Falle betriebsbedingter Arbeitgeberkündigung. Pensionierung, auch wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung, gilt nicht als Kündigung.

Die Sonderzahlung wird auf Sonderzuwendungen des Arbeitgebers (Gratifikationen, Ergebnisbeteiligungen u.Ä.) angerechnet.

[1]Auf der Basis freiwilliger Betriebsvereinbarung oder individualvertraglich kann auf Wunsch der Angestellten die vollständige oder teilweise Abgeltung der Sonderzahlung durch Freizeit vereinbart werden. Die Angestellten haben nach Maßgabe der nachfolgenden Bedingungen einen Rechtsanspruch auf Abgeltung des nachfolgend festgelegten Teils der in Abs. 1 genannten Sonderzahlung in Freizeit. Im Falle der Geltendmachung des Rechtsanspruchs werden 23,5% eines Bruttomonatsgehalts in bezahlte Freizeit umgewandelt. Der in Geld ausgezahlte Teil der Sonderzahlung beträgt in diesem Falle also nur noch 26,5% eines Bruttomonatsgehalts. Macht der/die Angestellte von diesem Recht Gebrauch, so erhält er/sie an Stelle des umgewandelten Teils der Sonderzahlung jährlich fünf Tage zusätzliche bezahlte Freizeit (5-Tage-Woche vorausgesetzt). Arbeitet der/die Angestellte nicht in einer 5-Tage-Woche, so reduziert oder verlängert sich der Freistellungsanspruch im Verhältnis der individuellen Anzahl der Wochenarbeitstage zu einer 5-Tage-Woche. Die Gewährung der bezahlten Freizeit erfolgt jeweils zwingend in dem Kalenderjahr, in dem die Sonderzahlung ohne die Umwandlung fällig wäre. Das Recht ist spätestens bis zum 31.12. des Kalenderjahres, welches dem Kalenderjahr vorhergeht, in dem die Umwandlung erfolgen

1 § 13 Ziff. 9 Abs. 6 MTV bleibt bis 31. Dezember 2027 in seiner aktuell geltenden Fassung bestehen.

soll, durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber auszuüben. Die Umwandlung erfolgt, wenn der Arbeitgeber den Antrag nicht innerhalb von vier Wochen ab Zugang des Antrags ablehnt. Der Antrag auf Umwandlung kann aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt werden. Wird der Antrag abgelehnt, so kann ein neuer Antrag auf Umwandlung erst im darauffolgenden Kalenderjahr gestellt werden. Angestellte, die sich in einem laufenden Altersteilzeitverhältnis befinden, haben keinen Anspruch auf Umwandlung gemäß der vorstehenden Bestimmungen. Die zeitliche Festlegung der Freizeitgewährung erfolgt entsprechend den hierfür geltenden Regelungen für die Urlaubsgewährung (insbesondere § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG). Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können die Modalitäten des Rechtsanspruchs abweichend von den vorgenannten Bestimmungen geregelt werden. Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der vorstehenden Anspruchsregelung (1. Dezember 2021) bereits geltende Betriebsvereinbarungen bestehen fort. Dies gilt auch insoweit, als sie Regelungen vorsehen, die für die Angestellten günstiger sind als vorstehend geregelt.

Angestellte in Organisationseinheiten, die gemäß den Regelungen eines Interessenausgleichs von einem Personalabbau betroffen sind, haben über den in Abs. 6 Satz 2 genannten Rechtsanspruch hinaus einen Rechtsanspruch auf Abgeltung der tariflichen Sonderzahlung in Freizeit, soweit einer solchen Umwandlung keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. In Fällen, in denen kein Interessenausgleich zustande kommt, gilt vorstehende Regelung für die Dauer der Personalabbaumaßnahme. Die Umwandlung erfolgt durch Gewährung voller Freizeittage. Die Geltendmachung des Rechtsanspruchs muss jeweils für das Folgejahr bis zum 31.12. des Vorjahres angemeldet werden. Abs. 6 Sätze 12 bis 14 gelten entsprechend.

§ 14 Arbeitsbefreiung

1. Bei schwerer Erkrankung und Todesfall in der Familie (z.B. Ehegatten, Kinder, Eltern, Geschwister, Lebenspartner i.S.d. LPartG), eigener Hochzeit, Schließung einer Lebenspartnerschaft i.S.d. LPartG, Niederkunft der Ehefrau und Umzug ist die/der Angestellte für 1 bis 3 Tage von der Arbeit freizustellen. Für diese Zeit sind ihr/ihm die Bezüge fortzuzahlen, wenn und soweit sie/er nicht Anspruch auf geldliche Leistungen anderer Stellen (z.B. § 45 SGB V) hat. Eine Anrechnung auf den tariflichen Urlaub ist nicht zulässig. § 616 BGB bleibt unberührt. Günstigere betriebliche Regelungen sind zulässig.
2. Den in Bundes- oder Landesvorständen oder ihnen gleichzustellenden Organen ehrenamtlich bei den vertragsschließenden Angestellten-Organisationen tätigen Angestellten ist zur Teilnahme an Veranstaltungen in Gewerkschaftsangelegenheiten Dienstfreiheit zu gewähren. Das Gleiche gilt für Mitglieder dieser Organisationen, die als Delegierte zu Bundes- oder Landestagungen gewählt sind oder die einer Tarifkommission angehören. Die gesamte Beanspruchung darf nicht mehr als 5 aufeinander folgende Tage, im ganzen Jahr nicht mehr als 12 Arbeitstage, umfassen. Eine Anrechnung auf den Urlaub ist nicht zulässig.
3. Auszubildende sind zusätzlich zur gesetzlichen Freistellung gemäß § 15 Abs. 1

Nr. 5 BBiG an jeweils einem weiteren Arbeitstag zur individuellen Prüfungsvorbereitung auf die gestreckte schriftliche Abschlussprüfung (GAP I, II) bzw. schriftliche Zwischen- und Abschlussprüfung (bei nicht gestreckter Abschlussprüfung) bezahlt freizustellen.

Wird vom Ausbildungsbetrieb im Zusammenhang mit der jeweiligen Prüfung eine interne oder externe Prüfungsvorbereitungsmaßnahme durchgeführt oder angeboten, wird diese auf den jeweiligen zusätzlichen Freistellungstag angerechnet. Dabei verbleibt mindestens der gesetzliche Anspruch auf Freistellung am Tag vor der Prüfung gemäß § 15 Abs. 1 Nr. 5 BBiG.

Fassung mit Wirkung ab 01.01.2027:

Werden vom Ausbildungsbetrieb im Zusammenhang mit der jeweiligen Prüfung eine oder mehrere interne oder externe Prüfungsvorbereitungsmaßnahmen durchgeführt oder angeboten und umfassen diese Maßnahmen individuelle, von den Auszubildenden selbst zu gestaltende Lernzeiten zur Prüfungsvorbereitung im Umfang von insgesamt mindestens einem Arbeitstag, werden diese Lernzeiten auf den jeweiligen zusätzlichen Freistellungstag angerechnet. Dabei verbleibt mindestens der gesetzliche Anspruch auf Freistellung an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, gemäß § 15 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 BBiG.

Die zusätzliche Freistellung ist innerhalb von vier Wochen vor der jeweiligen Prüfung in Anspruch zu nehmen.

§ 15 Kündigung, Altersgrenze

1. Die Kündigung ist nur zum Vierteljahresschluss zulässig. Die Kündigungsfrist beträgt mindestens 6 Wochen.
2. Bei einer Beschäftigungszeit von mindestens 5 Jahren in demselben Unternehmen kann der Arbeitgeber nur wie folgt kündigen:

   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,

   bei einer Beschäftigungszeit von mindestens 20 Jahren mit einer Frist von 7 Monaten zum Vierteljahresschluss.
3. Angestellten, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Unternehmen mindestens 10 Jahre angehören, sowie Angestellten, die dem Unternehmen 25 Jahre

angehören, kann nur aus wichtigem Grund gekündigt werden[1].

Diese Einschränkung gilt nicht, wenn

a) ein Anspruch auf Altersruhegeld oder vorgezogenes Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung, Leistungen aus einer Befreiungsversicherung gem. § 3 Ziff. 4 MTV oder entsprechende öffentlich-rechtliche Versorgungsbezüge geltend gemacht werden kann,

b) eine Weiterbeschäftigung der/des Angestellten an ihrem/seinem bisherigen Arbeitsplatz infolge einer Rationalisierungsmaßnahme i.S.v. § 2 des Rationalisierungsschutzabkommens oder aus sonstigen betrieblichen Gründen nicht möglich ist und die Kündigung nicht durch eine Maßnahme entsprechend dem Rationalisierungsschutzabkommen vermieden werden kann.

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

5. Nach der Kündigung wird den Angestellten auf Verlangen ein Zwischenzeugnis ausgestellt. Der Inhalt des endgültigen Zeugnisses darf von dem Zwischenzeugnis zu Ungunsten der Angestellten nur abweichen, wenn diese durch ihr Verhalten in der Zwischenzeit hierzu Anlass gegeben haben.

6. Das Arbeitsverhältnis endet spätestens zu dem Zeitpunkt, in dem die/der Angestellte erstmals Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht, oder mit Ablauf des Monats, in dem sie/er die Altersgrenze für eine Regelaltersrente nach den Bestimmungen der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht hat. Abweichende Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sind zulässig.

F*assung mit Wirkung ab 01.01.2027:*

6. *Das Arbeitsverhältnis endet spätestens zu dem Zeitpunkt, in dem die/der Angestellte erstmals Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Form einer Vollrente bezieht, oder mit Ablauf des Monats, in dem sie/er die Altersgrenze für eine Regelaltersrente nach den Bestimmungen der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht hat. Abweichende Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sind zulässig.*

---

1 Protokollnotiz vom 1.7.2012:
„Die Tarifvertragsparteien sind sich darin einig, dass die Schutzregelung des § 15 Ziff. 3 Satz 1 MTV für Angestellte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, auch unter Geltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes wirksam ist. Die Regelung trägt dem besonderen Schutzbedürfnis der Arbeitnehmer in höherem Lebensalter und deren schlechteren Chancen auf dem Arbeitsmarkt Rechnung und ist somit in Anwendung von § 10 Satz 3 Nr. 1 AGG wirksam.
Die Tarifvertragsparteien vereinbaren für den Fall, dass entweder das Bundesarbeitsgericht oder der Europäische Gerichtshof zu dem Ergebnis gelangen, dass diese Rechtsauffassung der Tarifvertragsparteien unzutreffend und in der Folge das Tatbestandsmerkmal ‚55. Lebensjahr' nichtig ist (sog. ‚Anpassung nach oben'), dass die Schutzregelung mit Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung außer Kraft tritt. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich für diesen Fall zeitnah, spätestens innerhalb von 3 Monaten Verhandlungen über eine Neuregelung aufzunehmen, die dem mit der Schutzregelung verfolgten Zweck in gesetzeskonformer Weise Rechnung trägt."

§ 16 Verschmelzung und Sitzverlegung, Umzugskostenerstattung

1. Bei Verschmelzung sind die Angestellten nach Möglichkeit zu übernehmen. Die übernommenen Angestellten behalten die von ihnen nach dem Tarifvertrag erworbenen Rechte.
2. Bei Sitzverlegungen ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Angestellten, soweit sie nicht am bisherigen Ort weiter verwendet werden können, auf ihren Antrag am neuen Sitz des Betriebes in ihren bisherigen Stellungen weiter zu beschäftigen.
3. Das Kündigungsrecht darf seitens des Arbeitgebers erst nach einer 6-monatigen Schutzfrist ausgeübt werden, es sei denn, dass die Angestellten die Sitzverlegung nicht mitmachen wollen. Die Schutzfrist beginnt am Tage des Umzugs des Unternehmens.

   Kann einer/einem Angestellten aus einem wichtigen Grunde die verlangte Sitzverlegung nicht zugemutet werden und kann sie/er am alten Ort vom bisherigen Arbeitgeber nicht weiter beschäftigt werden, so ist ohne Einhaltung der in Abs. 1 festgelegten Schutzfrist die Kündigung zum nächsten gesetzlich zulässigen Termin möglich. In diesem Fall erhalten die Angestellten ihre Bezüge über die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses hinaus noch auf weitere 3 Monate.
4. Kündigt der Arbeitgeber vor Ablauf von 12 Monaten nach der Sitzverlegung, so trägt er den Angestellten gegenüber die nachgewiesenen angemessenen Kosten des Rückumzuges oder Wegzuges an einen anderen Ort, letztere jedoch höchstens in Höhe der Kosten eines Umzuges nach dem früheren Wohnort.
5. Die nachgewiesenen angemessenen Kosten aus dem notwendigen Umzuge, insbesondere auch Verbindlichkeiten aus Mietverträgen, trägt der Arbeitgeber.

   Dies gilt auch bei der Versetzung einzelner Angestellter.
6. Die Bestimmungen in Ziff. 2 bis 5 finden in den Fällen der Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grunde ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist (§ 626 BGB) keine Anwendung.

III. Bestimmungen für die Angestellten des Werbeaußendienstes

§ 17 Auswahl und Ausbildung

1. Die Auswahl von Angestellten des Werbeaußendienstes muss nach Grundsätzen erfolgen, die eine einwandfreie Berufstätigkeit gewährleisten. Dabei finden die Wettbewerbsrichtlinien der Versicherungswirtschaft Anwendung, die dem Zweck dienen, den Versicherungsaußendienst von unlauteren Personen frei zu halten.
2. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Angestellten des Werbeaußendienstes zu Beginn ihrer Tätigkeit die Teilnahme an der Ausbildung zum/zur „Geprüften Versicherungsfachmann/-frau (IHK)“ gem. dem vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) e.V. in Kooperation mit dem Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) e.V. veröffentlichten Rahmenplan mit Lernzielen für die Sachkundeprüfung in der jeweils gültigen Fassung zu ermöglichen. Nach Abschluss der Ausbildung erfolgt die Anmeldung zur Sachkundeprüfung „Geprüfte/r Versicherungsfachmann/-frau (IHK)“ bei einer Industrie- und Handelskammer durch den Arbeitgeber. Die Angestellten sind verpflichtet, an der Ausbildung teilzunehmen und die Prüfung abzulegen. Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht für Angestellte, die zu Beginn ihrer Tätigkeit die Qualifikation „Versicherungsfachmann/-fachfrau (BWV)“ oder „Versicherungsbetriebswirt/-wirtin DVA“ oder über eine gemäß VersVermV als Sachkundenachweis anerkannte andere Qualifikation verfügen.[1]
3. Die Angestellten in Unternehmen, die sich der Brancheninitiative „Regelmäßige Weiterbildung für Versicherungsvermittler“ angeschlossen haben, sind verpflichtet, den Anforderungen aus der Brancheninitiative nachzukommen. Hierfür gelten die überbetrieblichen Durchführungsbestimmungen der Brancheninitiative in der jeweils gültigen Fassung als abschließende Regelung. Satz 1 umfasst bis zu 250 Weiterbildungspunkte (ein Weiterbildungspunkt entspricht 45 Minuten) in 5 Jahren.[2]
4. Die Kosten der Ausbildung und der Prüfung trägt der Arbeitgeber. Betriebliche Regelungen über die Rückzahlung von Ausbildungskosten durch die Angestellten im Falle vorzeitigen Ausscheidens (Betriebsbindungsklauseln) können in den von der Rechtsprechung gezogenen Grenzen vereinbart werden.

§ 17a Erleichterung des Übergangs vom Innendienst zum Außendienst

1. Wechseln Angestellte von einer Tätigkeit nach Teil II MTV in eine Tätigkeit nach Teil III MTV, so haben sie das Recht, bis zum Ablauf von 6 Monaten zu erklären, dass sie auf einen Arbeitsplatz nach Teil II zurückkehren wollen.

---

1 Tarifvereinbarung zu § 17 Ziff. 2 MTV mit Wirkung ab 1.10.2009:
Der Rahmenplan mit Lernzielen, wie er zwischen dem vom DIHK und BWV berufenen Sachverständigengremium entwickelt worden ist, ist Gegenstand dieser Tarifvereinbarung.

2 Protokollnotiz zu § 17 Ziff. 3 Satz 3 MTV:
„Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass nach gegenwärtigen Planungen 40 Weitererbildungspunkte pro Jahr erreicht werden sollen.“

2. Machen Angestellte den Anspruch auf einen Arbeitsplatz nach Teil II MTV geltend, so hat ihnen der Arbeitgeber ihren früheren und soweit das nicht möglich ist, einen gleichwertigen anderen Arbeitsplatz anzubieten, der für die Angestellten geeignet und zumutbar ist. Die Begriffe gleichwertig, geeignet und zumutbar sind entsprechend § 5 Abs. 5 und 6 des Rationalisierungsschutzabkommens zu verstehen.
3. Die Bestimmungen von Ziffer 1 und 2 finden nur Anwendung auf Angestellte, die unmittelbar vor ihrem Wechsel in den Werbeaußendienst eine mindestens 2-jährige ununterbrochene Tätigkeit nach Teil II MTV ausgeübt haben. Hierzu rechnen nicht Zeiten der Berufsausbildung gem. § 1 Abs. 2 BBiG.

§ 18 Arbeitszeit

Eine bestimmte Arbeitszeit wird nicht festgelegt.

Der 24. und 31.12. sind arbeitsfrei. Für diese Tage erfolgt Fortzahlung der Bezüge entsprechend § 22 Ziff. 1 und 2.

§ 19 Einkommen

1. Für die Angestellten des Werbeaußendienstes wird ein Mindesteinkommen festgelegt, dessen Höhe sich nach § 3 GTV bestimmt.

   Auf das Mindesteinkommen sind die verdienten Provisionen anzurechnen, wenn nichts Anderes vereinbart ist. Das Mindesteinkommen nach § 3 Ziff. 2 GTV ist jedoch in Höhe von 575 €, ab dem 1.11.2026 in Höhe von 600 €, ab dem 1.11.2027 in Höhe von 618 € unverrechenbar.
2. Das Mindesteinkommen, das nach Ziff. 1 mit den Provisionen verrechnet werden kann, erhöht sich bei Vorliegen der Voraussetzungen gem. Abs. 4 um die Sozialzulage nach § 4 Ziff. 2 GTV.

   Nach sechsmonatiger Unternehmenszugehörigkeit erhalten Angestellte, deren durchschnittliche Monatsbezüge (ohne Sozialzulage) im vorangegangenen Gesamtabrechnungszeitraum gem. Ziff. 3 den Betrag von 3.415 €, ab dem 1.11.2026: 3.565 € und ab dem 1.11.2027: 3.670 € nicht überstiegen haben, die Sozialzulage zusätzlich zu ihren Bezügen; bei Angestellten, deren durchschnittliche Monatsbezüge 3.415 €, ab dem 1.11.2026: 3.565 € und ab dem 1.11.2027: 3.670 € überstiegen haben, vermindert sich der Anspruch auf die Sozialzulage um den 3.415 €, ab dem 1.11.2026: 3.565 € und ab dem 1.11.2027: 3.670 € übersteigenden Betrag.

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

   Anspruch auf Sozialzulage haben

   a) verheiratete Angestellte, die mit ihrem Ehegatten im eigenen Haushalt leben,

   b) verwitwete, geschiedene, dauernd von ihrem Ehegatten getrennt lebende und ledige Angestellte,

wenn sie mit einem gesetzlich unterhaltsberechtigten Familienangehörigen im eigenen Haushalt leben

oder

wenn sie das Sorgerecht für unterhaltsberechtigte Kinder haben

oder

wenn sie das 38. Lebensjahr vollendet haben.

Im Übrigen gilt § 8 Ziff. 2 bis 4 in der bis 31.1.1995 gültigen Fassung.

3. Die Gesamtabrechnung erfolgt mindestens einmal jährlich. Bei neu Eingestellten oder aus dem Innendienst in den Außendienst wechselnden Angestellten, die an der Ausbildung „Geprüfte/r Versicherungsfachmann/-frau (IHK)“ teilnehmen, erfolgt die erste Gesamtabrechnung nach 3 Monaten, die zweite nach weiteren 3 Monaten. Bei Ausscheiden innerhalb des Abrechnungszeitraumes hat die/der Angestellte 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. Ein Schuldsaldo, der sich aus der Verrechnung mit Reisekosten ergibt, wird auch insoweit abgeschrieben, als durch die Nichtabschreibung die vereinbarten Reisekosten des Abrechnungszeitraumes unterschritten werden.

4. Die Bezüge werden monatlich nachträglich, spätestens am letzten Arbeitstag des Kalendermonats, gezahlt.

5. Zusätzlich zu den Bezügen nach Ziff. 1 bis 4 erhalten Angestellte, deren durchschnittliche Monatsbezü-ge im vorangegangenen Kalenderjahr den Betrag von 5.725 €, ab dem 1.11.2026 den Betrag von 5.980 €, ab dem 1.11.2027 den Betrag von 6.160 € zuzüglich Sozialzulage nicht überstiegen haben, in jedem Kalenderjahr eine Sonderzahlung in Höhe von 80 % ihres im vorangegangenen Kalenderjahr erzielten monatlichen Durchschnittseinkommens, jedoch höchstens folgende Beträge:

Bei Anspruch auf Mindesteinkommen gem.	seit 1.11.2025	seit 1.11.2026	ab 1.11.2027
§ 3 Ziff. 1 GTV, bis zur zweijährigen ununterbrochenen Unternehmenszugehörigkeit	2.195 €	2.295 €	2.360 €
§ 3 Ziff. 1 GTV, nach zweijähriger ununterbrochener Unternehmenszugehörigkeit	2.715 €	2.835 €	2.920 €
§ 3 Ziff. 2 GTV	3.030 €	3.165 €	3.260 €

Bei Angestellten mit Anspruch auf Sozialzulage erhöhen sich diese Höchstbeträge um jeweils 80 % der im vorangegangenen Kalenderjahr durchschnittlich pro Monat bezogenen Sozialzulage.

Die Sonderzahlung soll allen Angestellten des Außendienstes eines Betriebes gleichzeitig ausgezahlt werden. Die Auszahlung erfolgt zum bisher betriebsüblichen Zeitpunkt. Abweichende Regelungen können nur durch Betriebsvereinbarung getroffen werden.

Der Anspruch auf die Sonderzahlung entsteht nach einer sechsmonatigen ununterbrochenen Unternehmenszugehörigkeit, dann aber rückwirkend ab Beginn des Arbeitsverhältnisses.

Für jeden Monat im laufenden Kalenderjahr, in dem die/der Angestellte nicht für wenigstens 15 Tage Anspruch auf Bezüge nach Ziff. 1 und 2 oder auf Leistungen nach § 21 Ziff. 1 bis 3 oder auf Leistungen für die Zeiten der Schutzfristen und Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz hat, wird die Sonderzahlung um 1/12 gekürzt. Eine Kürzung unterbleibt, wenn die/der Angestellte nur deshalb keine Zahlungen nach § 21 Ziff. 2 und 3 erhält, weil das Krankengeld bereits dem Nettobetrag aus 90 % der Durchschnittsbezüge der letzten 12 Monate entspricht. 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 genommene Elternzeit nachgezahlt, wenn das Arbeitsverhältnis im Anschluss an die Elternzeit für mindestens sechs Monate fortgesetzt wird. Zeiträume, für die der/dem Angestellten weder Bezüge gem. Ziff. 1 und 2 noch Leistungen gem. § 21 Ziff. 1 zustehen, bleiben dabei außer Betracht.

Angestellte, deren Arbeitsverhältnis im Auszahlungszeitpunkt beendet ist, haben keinen Anspruch – auch nicht anteilig – auf die Sonderzahlung. Das Gleiche gilt für Angestellte, die in einem gekündigten Arbeitsverhältnis stehen, außer im Falle betriebsbedingter Arbeitgeberkündigung. Pensionierung, auch wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung, gilt nicht als Kündigung.

Die Sonderzahlung wird auf alle Sonderzuwendungen des Arbeitgebers angerechnet.

6. Bezüglich der Beteiligung des Arbeitgebers an den Aufwendungen für eine Befreiungsversicherung (in der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung) und an den Aufwendungen der nicht krankenversicherungspflichtigen Angestellten für eine private Krankenversicherung oder für die freiwillige Weiterversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung gilt § 3 Ziff. 4 und 5 entsprechend.

§ 19a Tarifliche Elternzeit

§ 9 gilt für Angestellte des Werbeaußendienstes entsprechend.

§ 20 Fahrtauslagen und Spesen

1. Notwendige tatsächliche Fahrtauslagen werden den Angestellten gemäß vorheriger in Textform abzuschließender Vereinbarung ersetzt. Pauschale Abgeltung kann vereinbart werden.
2. Spesen werden je nach Art der Tätigkeit und der Arbeitsgebiete aufgrund von Erfahrungssätzen berechnet und in freier Vereinbarung in Textform festgelegt.

§ 21 Leistungen in besonderen Fällen

1. Bei durch Krankheit oder Unfall verursachter Arbeitsunfähigkeit erhalten die Angestellten ihre Bezüge für die Dauer von 6 Wochen.

2. Vom Beginn der 7. Woche an erhalten

   a) krankenversicherungspflichtige Angestellte einen Zuschuss zum Krankengeld.

      Der Zuschuss wird so berechnet, dass er zusammen mit dem Krankengeld den Nettobetrag aus 90 % der Durchschnittsbezüge der letzten 12 Monate (höchstens des Betrages der jeweiligen monatlichen Krankenversicherungspflichtgrenze) ergibt. Maßgeblich für die Berechnung ist das volle, noch nicht um Sozialversicherungsbeiträge geminderte Krankengeld (Bruttokrankengeld).

   b) Angestellte, bei denen sich der Arbeitgeber nach § 3 Ziff. 5 / § 257 SGB V an den Aufwendungen für eine private Krankenversicherung oder freiwillige Weiterversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung beteiligt, eine Krankenzulage.

      Die Krankenzulage wird so berechnet, dass sie zusammen mit demjenigen Krankengeld, das die/der Angestellte bekommen würde, wenn sie/er pflichtversichert wäre, den Nettobetrag aus 90 % der Durchschnittsbezüge der letzten 12 Monate (bei befreiungsversicherten Angestellten höchstens des Betrages der jeweiligen monatlichen Krankenversicherungspflichtgrenze, bei nicht krankenversicherungspflichtigen Angestellten höchstens von 4.495 €, ab dem 1.11.2026 von 4.695 €, ab dem 1.11.2027 von 4.835 € monatlich) ergibt. Maßgeblich für die Berechnung ist das volle, noch nicht um Sozialversicherungsbeiträge geminderte Krankengeld (Bruttokrankengeld).

   c) nicht krankenversicherungspflichtige Angestellte, bei denen sich der Arbeitgeber nicht nach § 3 Ziff. 5 / § 257 SGB V an den Aufwendungen für eine private Krankenversicherung oder freiwilli-ge Weiterversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung beteiligt, als Krankenbeihilfe 90 % ihrer Durchschnittsbezüge während der letzten 12 Monate (höchstens insgesamt von 4.495 €, ab dem 1.11.2026 von 4.695 €, ab dem 1.11.2027 von 4.835 € monatlich).

   Die Krankenzulage und die Krankenbeihilfe werden jedoch nur insoweit gewährt, als sie nicht von den Sozialversicherungsträgern (z.B. AOK, Ersatzkassen, BfA) auf satzungsgemäße Leistungen angerechnet werden.

   Die Leistungen nach a) bis c) werden nur bei einer ununterbrochenen Unternehmenszugehörigkeit

   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 20 Jahren bis zum Ablauf der 52. Woche,

   von mehr als 20 bis 25 Jahren bis zum Ablauf der 65. Woche,

   von mehr als 25 Jahren bis zum Ablauf der 78. Woche,

jeweils seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit gewährt.

Die erforderliche Unternehmenszugehörigkeit muss jeweils am ersten Tag der 7., 14., 27., 40., 53. oder 66. Woche gegeben sein.

Die Leistungen nach a) bis c) entfallen, sobald ein Anspruch auf Rente wegen Alters oder wegen Erwerbsminderung oder auf ähnliche Bezüge öffentlich-rechtlicher Art geltend gemacht werden kann; die/der Angestellte ist verpflichtet, Rentenansprüche unverzüglich anzumelden. Diese Vorschrift findet keine Anwendung auf die durch § 36 SGB VI gegebene Möglichkeit, vorzeitig Altersruhegeld zu beantragen. Wird bei teilweiser Erwerbsminderung / teilweiser Erwerbsminderung wegen Berufsunfähigkeit ein Beschäftigungsverhältnis mit dann verringerter Arbeitszeit fortgeführt, besteht ein Anspruch auf Leistungen nach Ziff. a) bis c) insoweit fort.

3. § 10 Ziff. 3 findet Anwendung.

4. Die Hinterbliebenen einer/eines Angestellten erhalten deren/dessen Durchschnittsbezüge der letzten 12 Monate vor dem Tode (höchstens 4.360 €, ab dem 1.11.2026: 4.555 € und ab dem 1.11.2027: 4.690 € monatlich) für den Rest des Sterbemonats und für weitere 3 Monate, im ersten Jahr der Unternehmenszugehörigkeit die Durchschnittsbezüge der Beschäftigungszeit (höchstens 4.360 €, ab dem 1.11.2026: 4.555 € und ab dem 1.11.2027: 4.690 € monatlich) für den Rest des Sterbemonats und für einen weiteren Monat.

   § 10 Ziff. 4 Abs. 2 findet Anwendung.

5. 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 (Gehalt zuzüglich Provisionen, nicht jedoch Spesen bzw. Spesenpauschale sowie Fahrtkostenersatz).

§ 22 Erholungsurlaub, Arbeitsbefreiung

1. Für den Erholungsurlaub und die Arbeitsbefreiung von Angestellten des Werbeaußendienstes gelten die §§ 13 und 14, soweit nicht nachstehend etwas Abweichendes bestimmt ist.

2. Für die Dauer des Urlaubs werden den Angestellten die Bezüge fortgezahlt, soweit sie Entgelt für die Dienstleistungen aus dem Arbeitsverhältnis sind (Gehalt und Provisionen, nicht jedoch Spesen oder Spesenpauschale und Fahrtkostenersatz).

   Besteht ein Teil der Bezüge, die das Entgelt für die Dienstleistungen aus dem Arbeitsverhältnis ausmachen, vertragsgemäß aus Provision für Eigengeschäfte, so ist für den Teil des Urlaubs, der den gesetz-lichen Urlaub nach § 3 BUrlG übersteigt, der Provisionsausfall nur insoweit auszugleichen, als er zu-sammen mit den übrigen Bezügen (Gehalt, Super- und Inkassoprovision), die in der tatsächlich anfallenden Höhe weitergezahlt werden, den Betrag von 370 €, ab dem 1.11.2026 den Betrag von 385 €, ab dem 1.11.2027 den Betrag von 395 € pro Urlaubstag nicht

überschreitet. Während der Urlaubszeit gut-geschriebene Provisionen aus Eigengeschäften dürfen nicht angerechnet werden.

Der Berechnung des Provisionsausgleichs ist für jeden Urlaubstag der Durchschnittsprovisionsbezug eines Tages zugrunde zu legen, mit der Maßgabe, dass dieser 1/22 der verdienten Durchschnittsmonatsprovision aus Eigengeschäften während des letzten Kalenderjahres beträgt. Zeiten, für die kein Anspruch auf Bezüge für geleistete Arbeit bestand, bleiben bei der Berechnung unberücksichtigt. Hat das Arbeitsverhältnis nicht bereits während des ganzen letzten Kalenderjahres bestanden, so ist der Ausgleich nach dem Monatsdurchschnitt des Arbeitsverhältnisses, höchstens jedoch nach dem Durchschnitt der ersten 12 Monate vorzunehmen.

3. Zusätzlich zu den Bezügen nach Ziff. 2 erhalten Angestellte, deren durchschnittliche Monatsbezüge im vorangegangenen Kalenderjahr den Betrag von 5.725 €, ab dem 1.11.2026 den Betrag von 5.980 €, ab dem 1.11.2027 den Betrag von 6.160 € zuzüglich Sozialzulage nicht überstiegen haben, in jedem Kalenderjahr eine Sonderzahlung von 50 % ihres im vorangegangenen Kalenderjahr erzielten monatlichen Durchschnittseinkommens, jedoch höchstens folgende Beträge:

Bei Anspruch auf Mindesteinkommen gem.	seit 1.11.2025	seit 1.11.2026	ab 1.11.2027
§ 3 Ziff. 1 GTV, bis zur zweijährigen ununterbrochenen Unternehmenszugehörigkeit	1.335 €	1.395 €	1.435 €
§ 3 Ziff. 1 GTV, nach zweijähriger ununterbrochener Unternehmenszugehörigkeit	1.685 €	1.760 €	1.810 €
§ 3 Ziff. 2 GTV	1.900 €	1.985 €	2.045 €

Bei Angestellten mit Anspruch auf Sozialzulage erhöhen sich diese Höchstbeträge um jeweils 50 % der im vorangegangenen Kalenderjahr durchschnittlich pro Monat bezogenen Sozialzulage.

Die Sonderzahlung soll allen Angestellten des Außendienstes eines Betriebes gleichzeitig ausgezahlt werden. Die Auszahlung erfolgt zum bisher betriebsüblichen Zeitpunkt. Abweichende Regelungen können nur durch Betriebsvereinbarung getroffen werden.

Der Anspruch auf die Sonderzahlung entsteht nach einer sechsmonatigen ununterbrochenen Unternehmenszugehörigkeit, dann aber rückwirkend ab Beginn des Arbeitsverhältnisses.

Für jeden Monat im laufenden Kalenderjahr, in dem die/der Angestellte nicht für wenigstens 15 Tage Anspruch auf Bezüge nach § 19 Ziff. 1 und 2 oder auf Leistungen nach § 21 Ziff. 1 bis 3 oder auf Leistungen für die Zeiten der Schutzfristen und Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz hat, wird die Sonderzahlung

um 1/12 gekürzt. Eine Kürzung unterbleibt, wenn die/der Angestellte nur deshalb keine Zahlungen nach § 21 Ziff. 2 und 3 erhält, weil das Krankengeld bereits dem Nettobetrag aus 90 % der Durchschnittsbezüge der letzten 12 Monate entspricht. Die aufgrund der Inanspruchnahme von Elternzeit gekürzte Sonderzahlung wird der/dem Angestellten anteilig für die bis zur Vollendung der ersten 4 Lebensmonate des Kindes in Anspruch genommene Elternzeit nachgezahlt, wenn das Arbeitsverhältnis im Anschluss an die Elternzeit für mindestens 6 Monate fortgesetzt wird. Zeiträume, für die der/dem Angestellten weder Bezüge gem. § 19 Ziff. 1 und 2 noch Leistungen gem. § 21 Ziff. 1 zustehen, bleiben dabei außer Betracht.

Angestellte, deren Arbeitsverhältnis im Auszahlungszeitpunkt beendet ist, haben keinen Anspruch – auch nicht anteilig – auf die Sonderzahlung. Das Gleiche gilt für Angestellte, die in einem gekündigten Arbeitsverhältnis stehen, außer im Falle betriebsbedingter Arbeitgeberkündigung. Erfolgt die Auszahlung beider Sonderzahlungen (§ 19 Ziff. 5, § 22 Ziff. 3) im 2. Kalenderhalbjahr und wird das Arbeitsverhältnis im 2. Kalenderhalbjahr gekündigt, so wird bezüglich der Sonderzahlung in § 22 Ziff. 3 unterstellt, dass sich die/der Angestellte zur Zeit der Auszahlung in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befindet. Pensionierung, auch wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung, gilt nicht als Kündigung.

Die Sonderzahlung wird auf alle Sonderzuwendungen des Arbeitgebers angerechnet.

§ 23 Kündigung

1. Die Kündigungsfrist beträgt beiderseits im ersten Jahr der Unternehmenszugehörigkeit 1 Monat zum Monatsschluss, vom Beginn des zweiten Jahres der Unternehmenszugehörigkeit an 6 Wochen zum Vierteljahresschluss.

   Im Übrigen gilt § 15 Ziff. 2.

2. Die Bestimmungen des § 15 Ziff. 5 und 6 gelten auch für die Angestellten des Werbeaußendienstes.

3. 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

§ 24 Verfall von Ansprüchen

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, ausgenommen solche aufgrund deliktischer Handlungen verfallen, soweit sie nicht spätestens innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Textform geltend gemacht werden.

Hierunter fallen nicht Ansprüche des Arbeitgebers aus der Einkommensregelung mit Angestellten des Außendienstes, insbesondere aus einer Provisionsvereinbarung. Entsprechende Ansprüche der Angestellten im Außendienst müssen jedoch innerhalb einer Frist von 12 Monaten wenigstens dem Grunde nach in Textform geltend gemacht werden.

Fassung mit Wirkung ab 01.01.2027:

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, soweit sie nicht spätestens innerhalb von 6 Monaten ab Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden.

Hierunter fallen nicht Ansprüche des Arbeitgebers aus der Einkommensregelung mit Angestellten des Außendienstes, insbesondere aus einer Provisionsvereinbarung. Entsprechende Ansprüche der Angestellten im Außendienst müssen jedoch innerhalb einer Frist von 12 Monaten ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses wenigstens dem Grunde nach in Textform geltend gemacht werden.

§ 25 Verzicht auf Ansprüche[1]

Die tarifvertraglichen Bedingungen sind Mindestbedingungen, auf die rechtswirksam auch nachträglich nicht verzichtet werden kann. § 3 Ziff. 6 bleibt unberührt.

§ 26 Besitzstandsklausel

Soweit günstigere Regelungen bestehen, wird die bisherige Rechtslage durch diesen Tarifvertrag nicht berührt. Das gilt nicht im Gebiet der ehemaligen DDR und des ehemaligen Ostberlin für Regelungen aus der Zeit vor dem 1.1.1991.

Soweit im Manteltarifvertrag von Unternehmenszugehörigkeit, Beschäftigungszeit, Beschäftigungsjahren o.Ä. die Rede ist, bezieht sich das im Gebiet der ehemaligen DDR und des ehemaligen Ostberlin für die Zeit vor dem 1.1.1991 nur auf Zeiträume, in denen zwischen der/dem Angestellten und dem Unternehmen ein Arbeitsverhältnis bestand und eine Tätigkeit ausgeübt wurde, wie sie dem normalen Geschäftsbetrieb eines westdeutschen Versicherungsunternehmens entspricht. § 5 Ziff. 3 bleibt unberührt.

1 Beachte den Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung.

§ 27 Streitigkeiten über die Auslegung des Tarifvertrages

Zur Schlichtung von Streitigkeiten über die Auslegung dieses 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 Beisitzern des Schiedsgerichtes gewählt. Kommt über die Person des unparteiischen Vorsitzenden keine Einigung zustande, so ist der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung um die Bestellung anzugehen. Die Entscheidungen des Schiedsausschusses und des Schiedsgerichts sind für beide Vertragsparteien verbindlich.

Die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte wird durch das Schiedsverfahren nicht berührt.

§ 28 Geltungsdauer

1. Der Manteltarifvertrag tritt am 1.7.1996 in Kraft. Er kann nebst Anhang von beiden Vertragsparteien zum Ende eines Kalenderjahres mit dreimonatiger Frist schriftlich gekündigt werden.[1]
2. Die Geltungsdauer des Gehaltstarifvertrages wird dort geregelt.

München, den 28.6.1996

Unterschriften

Der Manteltarifvertrag wurde vom Arbeitgeberverband mit der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, der DHV und dem DBV abgeschlossen.

1 Die Begrenzungen in § 19 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2, § 19 Ziff. 5 Abs. 1 und Abs. 2, § 21 Ziff. 2 b) und c), § 22 Ziff. 2 Abs. 2 Satz 1 und § 22 Ziff. 3 Abs. 1 und Abs. 2 sind erstmals zum 30. April 2028 kündbar.