Tarifvereinbarung über die Einführung einer Arbeitszeitflexibilisierung für das private Versicherungsgewerbe

(in der seit 4. Dezember 2022 geltenden Fassung)

1. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann für einzelne Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen oder für Gruppen von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen das Angebot geschaffen werden, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 20 Stunden zu verkürzen oder auf bis zu 42 Stunden zu verlängern.

   Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Anträgen von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen auf Arbeitszeitverkürzung mindestens im gleichen Stundenumfang stattzugeben, wie er Anträgen auf Arbeitszeitverlängerung zustimmt. Von der Möglichkeit zur Verlängerung der Arbeitszeit nach Abs. 1 kann der Arbeitgeber nur im gleichen Stundenumfang Gebrauch machen, wie Arbeitszeitverkürzungen vereinbart werden. Der Arbeitgeber darf ferner solche Arbeitszeitverkürzungen in die Betrachtung einbeziehen, die mit Arbeitnehmern, die am 1.1.2006 in Teilzeit bei ihm beschäftigt sind, vereinbart worden waren. Ebenfalls in die Betrachtung einbezogen werden darf das Volumen von Umwandlungen gemäß § 3 Ziff. 3 Abs. 6 und gemäß § 13 Ziff. 9 Abs. 7 MTV.

   Arbeitszeitverlängerungen nach Abs. 1 (Arbeitszeitkorridor) darf ein Arbeitgeber nur mit max. 10 % seiner in den Geltungsbereich des Manteltarifvertrages fallenden Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen vereinbaren.

   Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, die nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen, werden in diese Berechnung nicht mit einbezogen.

   Über Arbeitsverträge, die auf Basis dieser Tarifregelung zustande gekommen sind, ist ständig ein aktuelles Verzeichnis zu führen und dem Betriebsrat/Personalrat zuzuleiten. Dieses ist Bestandteil der Betriebsvereinbarung nach Abs. 1.

Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen dürfen aus der Nichtannahme von Angeboten der Arbeitszeitverkürzung oder Arbeitszeitverlängerung keine Nachteile entstehen.

2. Im Falle der Verlängerung oder der Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit ist das monatliche Entgelt entsprechend zu erhöhen bzw. zu kürzen (§ 3 Ziff. 2 Abs. 1 MTV). Der Quotient von $^{1}/_{162}$ des Monatsbezuges für die Berechnung der in § 11 Ziff. 1 Abs. 3, Ziff. 2 Abs. 1, Ziff. 3 und Ziff. 4 Abs. 1 genannten Zuschläge ist entsprechend anzupassen.

3. Ansprüche der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen nach §§ 3 Ziff. 3, 11 Ziff. 2 Abs. 2 sowie 13 Ziff. 9 MTV bleiben erhalten, sofern durch Arbeitszeitverlängerungen nach dieser Tarifvereinbarung das höchste im Gehaltstarifvertrag festgelegte Gehalt zuzüglich der tariflichen Zulagen um mehr als 10 % überschritten wird.

4. Mehrarbeit im Sinne der Bestimmungen von § 11 MTV ist jeweils die über die

   – regelmäßige Arbeitszeit i.S.v. § 11 Ziff. 1 Abs. 1 bzw.

   – durch Betriebsvereinbarung gem. § 11 Ziff. 1 Abs. 2 und 3 abweichend geregelte Arbeitszeit bzw.

   – aufgrund dieser Vereinbarung verlängerte Arbeitszeit (Arbeitszeitkorridor)

   hinaus geleistete angeordnete Arbeit.

5. Im Falle einer einzelvertraglichen Vereinbarung über Abweichungen von der tariflichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit kann der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin frühestens mit Ablauf von 12 Monaten mit einer Ankündigungsfrist von 3 Monaten die Rückkehr zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gem. § 11 MTV verlangen. Diesem Verlangen hat der Arbeitgeber zu entsprechen.

6. Die vorstehenden Regelungen gelten vom 1.1.1996 bis zum 31.12.2025.

   Sollten die Tarifvertragsparteien nicht bis zum 31.12.2025 eine andere Regelung treffen, so gilt für alle Arbeitsverhältnisse, deren Arbeitszeit aufgrund dieser Tarifvereinbarung verlängert oder ver-

kürzt worden ist, ab dem 1.1.2026 wieder die regelmäßige Arbeitszeit im Sinne von § 11 MTV bei gleichzeitiger Rückanpassung der Bezüge.

Hamburg, den 22.12.2005

Unterschriften

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