

Tarifvereinbarung

Zwischen den unterzeichnenden Tarifvertragsparteien wird Folgendes vereinbart:

I. Lineare Erhöhung und Laufzeit

1. Der Gehaltstarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe vom 23. Mai 2015 wird bis einschließlich 31. Oktober 2017 verlängert.
2. Der Gehaltstarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe vom 23. Mai 2015 wird wie folgt geändert:
 - a) Die Gehälter nach § 1, § 1a einschließlich der Tätigkeitszulagen nach § 6 MTV und die Verantwortungszulagen nach § 4 Ziff. 1 werden mit Wirkung ab 1. November 2017 um 2,0 % erhöht.

Mit Wirkung ab 1. Dezember 2018 werden die zu diesem Zeitpunkt geltenden Gehälter nach § 1, § 1a einschließlich der Tätigkeitszulagen nach § 6 MTV und die Verantwortungszulagen nach § 4 Ziff. 1 um 1,7 % erhöht.

- b) § 5 erhält folgende neue Fassung:

„Der Gehaltstarifvertrag kann mit einmonatiger Frist zum Monatsende, erstmals zum 31. August 2019, die §§ 3 und 4 Ziff. 2 erstmals zum 31. Dezember 2016, gekündigt werden.“

3. Die Vergütungen für Auszubildende gemäß § 2 GTV werden mit Wirkung ab 1. November 2017 auf folgende Beträge erhöht:

im 1. Ausbildungsjahr	950 €
im 2. Ausbildungsjahr	1.025 €
im 3. Ausbildungsjahr	1.109 €

Mit Wirkung ab 1. Dezember 2018 wird die Vergütung für Auszubildende auf folgende Beträge erhöht:

im 1. Ausbildungsjahr	972 €
im 2. Ausbildungsjahr	1.047 €
im 3. Ausbildungsjahr	1.131 €

II. Anspruch auf Umwandlung von Sonderzahlungen in Freizeit bei Personalabbau

Mit Wirkung ab 1. Januar 2018 erhalten § 3 Ziff. 3 Abs. 6 und § 13 Ziff. 9 Abs. 6 MTV folgende Fassung:

„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.“

III. Modifikation von § 11 Ziff. 1 Abs. 5 MTV mit Teillohnausgleich

Mit Wirkung ab 1. Januar 2018 erhält § 11 Ziff. 1 Abs. 5 MTV folgende Fassung:

„Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Sinne von 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.“

IV. Verlängerung der Tarifvereinbarung über die Einführung einer Arbeitszeitflexibilisierung

Ziffer 6 der Tarifvereinbarung über die Einführung einer Arbeitszeitflexibilisierung für das private Versicherungsgewerbe vom 13. September 1995 erhält mit Wirkung ab 1. Januar 2018 folgende neue Fassung:

„Die vorstehenden Regelungen gelten vom 1. Januar 1996 bis zum 31. Dezember 2019.

Sollten die Tarifvertragsparteien nicht bis zum 31. Dezember 2019 eine andere Regelung treffen, so gilt für alle Arbeitsverhältnisse, deren Arbeitszeit aufgrund dieser Tarifvereinbarung verlängert oder verkürzt worden ist, ab dem 1. Januar 2020 wieder die regelmäßige Arbeitszeit im Sinne von § 11 MTV bei gleichzeitiger Rückanpassung der Bezüge.“

V. Tarifvertrag zur Qualifizierung

Zwischen den unterzeichnenden Tarifvertragsparteien wird für die Angestellten, die unter den Geltungsbereich von Teil II des Manteltarifvertrages für das private Versicherungsgewerbe fallen, folgende Vereinbarung (Tarifvertrag zur Qualifizierung) getroffen:

§ 1 Berufliche Weiterbildung

Der Begriff Qualifizierung im Sinne dieses Tarifvertrages umfasst ausschließlich die berufliche Weiterbildung. Berufliche Weiterbildungsmaßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrags sind solche, die dazu dienen,

- die ständige Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenz des/der Angestellten im Rahmen des jeweiligen Aufgabengebietes nachvollziehen zu können,
- veränderte Anforderungen im jeweiligen Aufgabengebiet erfüllen zu können,
- eine andere gleichwertige oder höherwertige Arbeitsaufgabe für zu besetzende Arbeitsplätze übernehmen zu können.

Keine Qualifizierung im Sinne dieses Tarifvertrages sind persönliche Weiterbildungen.

§ 2 Bedarfsermittlung und Festlegung von individuellen Qualifizierungsmaßnahmen

Die Angestellten haben Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit dem Arbeitgeber, in dem gemeinsam festgestellt wird, ob und welcher individuelle Qualifizierungsbedarf besteht. Bei Angestellten, deren Arbeitsplatz durch Digitalisierungs-/Automatisierungsprojekte des Unternehmens potentiell gefährdet ist, wird ein Qualifizierungsbedarf vorausgesetzt. Soweit gemeinsam ein individueller Qualifizierungsbedarf festgestellt wird und dieser durch eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme gedeckt werden kann sowie eine Weiterbeschäftigung im Unternehmen möglich ist, vereinbaren die Parteien die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen zum Zwecke der Abdeckung des bestehenden Qualifizierungsbedarfs. Der Arbeitgeber nimmt hierbei Vorschläge des/der Angestellten entgegen und bezieht diese bei der Festlegung notwendiger Qualifizierungsmaßnahmen mit ein. Soweit nichts anderes geregelt ist, ist das Gespräch einmal pro Kalenderjahr zu führen. Das Ergebnis der Bedarfsanalyse ist in geeigneter Weise zu dokumentieren. Der/die Angestellte erhält auf Wunsch entweder eine Abschrift oder Zugriff auf die Dokumentation.

Im Anschluss an durchgeführte Qualifizierungsmaßnahmen prüfen Arbeitgeber und Angestellte/r gemeinsam, ob der zuvor festgestellte Qualifizierungsbedarf durch die Maßnahme gedeckt wurde. Ist dies nicht der Fall, prüfen die Parteien, ob und wie der weiterhin bestehende Qualifizierungsbedarf gedeckt werden kann. Der/Die Angestellte kann ein Mitglied des Betriebsrates hinzuziehen.

Der Anspruch auf Durchführung des Qualifizierungsgesprächs gilt auch für Angestellte in Elternzeit und anderen ruhenden Arbeitsverhältnissen. Dies gilt nicht bei Altersteilzeit in der Passivphase. Auf Wunsch informiert der Arbeitgeber Angestellte in Elternzeit über bestehende Weiterbildungsangebote.

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.

§ 3 Bildungsteilzeit

Der/die Angestellte kann zum Zwecke der Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme für die Dauer von mindestens einem Monat und höchstens sechs aufeinanderfolgenden Monaten oder aufgrund individueller Vereinbarung auch länger eine Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung beantragen. Der Antrag muss schriftlich mit einer Frist von drei Monaten vor Beginn der Arbeitszeitreduzierung gestellt werden. Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme (Art, Dauer, Zeitplan) muss mit der Antragstellung schriftlich nachgewiesen werden. Die wöchentliche Arbeitszeit während der Qualifizierungsmaßnahme muss mindestens 15 Stunden und darf höchstens 30 Stunden betragen. Der/die Angestellte ist an den Antrag und den Vollzug der Bildungsteilzeit auch dann gebunden, wenn die Qualifizierungsmaßnahme nicht angetreten oder abgebrochen wird. Vorstehendes gilt nicht, wenn die Qualifizierungsmaßnahme aus Gründen, die der/die Angestellte nicht zu vertreten hat, nicht angetreten oder abgebrochen wird. In diesem Falle gilt nach Ablauf von sechs Wochen nach Nichtantritt oder Abbruch der Maßnahme die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit.

Für das Verfahren gelten § 15 Abs. 5 S. 1-2 und Abs. 7 S. 1 Nr. 1-4 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) entsprechend. Falls der Arbeitgeber die beanspruchte Verringerung oder Verteilung der Arbeitszeit ablehnen will, muss er dies innerhalb von acht Wochen schriftlich begründen.

Für die Dauer der Bildungsteilzeit werden die Bezüge der verringerten Arbeitszeit entsprechend angepasst.

Der Antrag auf Bildungsteilzeit kann nicht vor Ablauf eines Jahres seit der letzten Antragstellung, welcher der Arbeitgeber zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat, erneut gestellt werden.

§ 4 Einbeziehung des Betriebsrates

Plant der Arbeitgeber Maßnahmen oder führt er solche durch, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Angestellten ändert und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, so hat der Betriebsrat bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen.

Die Rechte des Betriebsrates gem. § 96 ff. BetrVG bleiben unberührt.

§ 5 Abweichende Regelungen

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können von diesem Tarifvertrag abweichende Regelungen getroffen werden.

§ 6 Schlussbestimmungen

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2018 in Kraft. Er endet mit Ablauf des 31. Dezember 2022 ohne dass es einer Kündigung bedarf. Zuvor ist eine Kündigung mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, erstmals zum 31. Dezember 2019 möglich. Die Kündigung bedarf der Schriftform.

Protokollnotiz zu § 2 Abs. 1 TVQ:

Die Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes bleiben durch § 2 Abs. 1 TVQ unberührt.

VI. Evaluierung zum TVQ

Die Tarifvertragsparteien führen in der Zeit zwischen dem 1. Januar 2019 und 30. Juni 2019 eine gemeinsame Evaluierung in der Versicherungswirtschaft durch, um festzustellen, ob und in welchem Ausmaß sich zwischen Arbeitgeber und Angestellten Differenzen hinsichtlich der Feststellung eines Qualifizierungsbedarfs auf Grundlage der in § 2 Abs. 1 TVQ festgelegten Qualifizierungsgespräche ergeben haben.

VII. Verhandlungsverpflichtung

Technologische und digitale Entwicklungen verändern die Versicherungswirtschaft unaufhaltsam. Auswirkungen auf den Personalbedarf in der Branche können nicht ausgeschlossen werden. Die Digitalisierung bietet Chancen in der Form neuer Geschäfts- und Arbeitsfelder. Die Tarifvertragsparteien sind bestrebt, den digitalen Wandel unter Berücksichtigung der Interessen sowohl der Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer als auch der Unternehmen positiv zu gestalten. Hierzu gehören zum einen der Erhalt von Beschäftigungsmöglichkeiten für die heute in der Branche tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Förderung der digitalen Kompetenzen der Arbeitnehmer.

Zum anderen gilt es, im Interesse der Branche, tarifliche Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass den im Zeitalter der Digitalisierung geänderten Kundenbedürfnissen Rechnung getragen werden kann.

Die Tarifvertragsparteien haben daher das gemeinsame Interesse, den Flächentarifvertrag im Hinblick auf die vorgenannten Herausforderungen zu überprüfen und zukunftsfester zu gestalten. Gemeinsames Ziel der Tarifvertragsparteien ist es, Arbeitsplätze und Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der digitalen Zukunft zu gestalten. Deshalb nehmen die Tarifvertragsparteien ab Januar 2018 Gespräche darüber auf, ob und wie die Chancen und Risiken der Digitalisierung sozial flankiert und Arbeitsplätze – dort, wo möglich – erhalten werden können.

Ziel ist es, während der Laufzeit des Gehaltstarifvertrages Ergebnisse zu erzielen.

Bis 31. Januar 2018 teilt jede Tarifvertragspartei der anderen Seite mit, über welche Themen sie verhandeln möchte. Hierbei sind konkrete Formulierungsvorschläge als Verhandlungsgrundlage zu unterbreiten.

Zu den in jedem Fall vertieft zu besprechenden Themen wird das Thema „Mobiles Arbeiten“ gehören, da dieses im Rahmen der Gehaltstarifrunde 2017 nicht bereits verbindlich behandelt werden konnte. Hierbei gilt Folgendes:

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass es erforderlich ist, für mobiles Arbeiten einen tariflichen Rahmen auch im Hinblick auf eine weitere Flexibilisierung der Arbeitswelt zu schaffen. Die Gespräche hierzu werden mit Priorität behandelt. Im Vorfeld der Verhandlungen werden die Tarifvertragsparteien heute bereits vorhandene betriebliche Regelungen sichten und auswerten.

Zentrale Inhalte der Verhandlungen sind:

- Arbeitszeitrahmen und Begrenzung der Verfügbarkeit außerhalb des Arbeitszeitrahmens
- Maschinelle Leistungs- und Verhaltenskontrolle
- Freiwilligkeit/ Entscheidungsrecht des Arbeitgebers
- Datensicherheit und Sicherheit, Informationsschutz

- Arbeits- und Gesundheitsschutz im Rahmen des rechtlich Erforderlichen und wirtschaftlich Zumutbaren
- Recht auf Zugang zum Arbeitsplatz

Die Wertungen der europäischen Sozialpartner der Versicherungswirtschaft, wie sie in der Gemeinsamen Erklärung zur Telearbeit vom 10. Februar 2015 zum Ausdruck gebracht worden sind, sind zu berücksichtigen.

Zu den ebenfalls vertieft zu besprechenden Themen gehören die Ausweitung der Höchstüberlassungsdauer nach AÜG durch Tarifvertrag sowohl für konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung sowie für externe Arbeitnehmerüberlassung insbesondere für den Bereich der IT.

Die Tarifvertragsparteien werden außerdem Gespräche darüber aufnehmen, ob und wie branchenweite Maßnahmen gestaltet und tarifvertraglich ausgestaltet werden können, die zur Schaffung eines internen Arbeitsmarktes führen.

VIII. Altersteilzeitabkommen

1. In § 2 Abs. 9 ATzA wird der Passus „1. Januar 2018“ durch den Passus „1. Januar 2020“ ersetzt.
2. In § 10 Abs. 1 ATzA wird der Passus „31. Dezember 2017“ durch den Passus „31. Dezember 2019“ ersetzt.
3. In § 10 Abs. 2 S. 1 ATzA wird der Passus „1. Januar 2018“ durch den Passus „1. Januar 2020“ ersetzt.
4. In § 10 Abs. 2 S. 2 ATzA wird der Passus „1. Januar 2018“ durch den Passus „1. Januar 2020“ ersetzt.
5. In § 2 Abs. 9 ATzA-AD wird der Passus „1. Januar 2018“ durch den Passus „1. Januar 2020“ ersetzt.
6. In § 10 Abs. 1 ATzA-AD wird der Passus „31. Dezember 2017“ durch den Passus „31. Dezember 2019“ ersetzt.
7. In § 10 Abs. 2 S. 1 ATzA-AD wird der Passus „1. Januar 2018“ durch den Passus „1. Januar 2020“ ersetzt.
8. In § 10 Abs. 2 S. 2 ATzA-AD wird der Passus „1. Januar 2018“ durch den Passus „1. Januar 2020“ ersetzt.

IX. Technische Anpassungen

1. In § 10 Ziff. 5 MTV wird der Passus „§ 6 BildschirmarbV“ durch „Teil 4 Abs. 2 Nr. 1 des Anhangs der ArbMedVV“ ersetzt.
2. Mit Wirkung ab 1. Januar 2018 wird in der Eingangsformel zum Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung „§ 17 Abs. 3 BetrAVG“ durch „§ 19 BetrAVG“ ersetzt.

X. Appell zur Übernahme von Ausgebildeten

Die Übernahme qualifizierter Ausgebildeter ist im besonderen Interesse der Tarifparteien der Versicherungswirtschaft (siehe gemeinsame Erklärung der Sozialpartner zur Demografie vom 28. November 2014).

Der Arbeitgeberverband empfiehlt seinen Mitgliedsunternehmen, dass Ausgebildete (dazu zählen auch Absolventen der dualen Ausbildungsgänge) möglichst unbefristet in ein anschließendes Arbeitsverhältnis im Ausbildungsbetrieb (im Innen-/Außendienst) übernommen werden. Sofern dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist, soll geprüft werden, ob eine Übernahme zunächst für 12 Monate befristet erfolgen kann. Falls auch dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist, soll der Versuch unternommen werden, sie innerhalb des Unternehmens bzw. Konzerns oder über regionale Kontakte zu vermitteln.

Über betriebliche Hinderungsgründe sind Betriebs-/Personalräte zu informieren. Die betrieblichen Mitbestimmungsrechte, insbesondere § 92 BetrVG, sind zu beachten.

XI. Maßregelungsverbot

Es gilt ein Maßregelungsverbot für die Vorbereitung, Durchführung und Teilnahme an Streik-, Warnstreik- und Protestaktionen der vertragsschließenden Gewerkschaft. Dies schließt die Rücknahme von bereits erfolgten Maßregelungen ein.

Die Tarifvertragsparteien haben das gemeinsame Verständnis, dass strafrechtlich relevante Verhaltensweisen selbstverständlich von diesem Maßregelungsverbot nicht erfasst sind.

München, den 30. August 2017

.....
Arbeitgeberverband der Versicherungs-
unternehmen in Deutschland e.V.

.....
Vereinte Dienstleistungsgesellschaft – ver.di