

# TN TARIF- NACHRICHTEN



Tarifverhandlungen | Tarifvertrag | Tarifinformationen

AUSGABE 07/2017

08.09.2017

## Tarifabschluss Innendienst 2017/2018

Nachfolgend erhalten Sie Einzelheiten zu dem am 30. August 2017 für die Innendienstangestellten der Versicherungsbranche erzielten Tarifabschluss.

Neben einer Gehaltserhöhung in zwei Stufen für die in §§ 1, 1 a GTV geregelten Gehälter einschließlich Tätigkeitszulage und Verantwortungszulage sowie der Erhöhung der in § 2 GTV normierten Ausbildungsgehälter wurden Regelungen zu folgenden Themen getroffen:

- | Anspruch der Arbeitnehmer auf Umwandlung der tariflichen Sonderzahlungen in Freizeit bei Personalabbau (gilt ab 1.1.2018)
- | Modifikation der in § 11 Ziff. 1 Abs. 5 MTV geregelten „Kurzarbeitsklausel“ – nunmehr mit 20 % Einkommensausgleich (gilt ab 1.1.2018)
- | Wiedereinsetzung des zum 31. Dezember 2011 ausgelaufenen Tarifvertrags zur Qualifizierung (TVQ) in modifizierter Form (gilt ab 1.1.2018)
- | Abschluss einer Verhandlungsverpflichtung ab Januar 2018 insbesondere zu mobilem Arbeiten und zu der vom AGV geforderten Ausweitung der Höchstüberlassungsdauer nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
- | Verlängerung der Altersteilzeitabkommen für den Innendienst und für den organisierenden Werbeaußendienst zu unveränderten Bedingungen bis 31. Dezember 2019
- | Verlängerung der Tarifvereinbarung über die Einführung einer Arbeitszeitflexibilisierung bis 31. Dezember 2019
- | Appell zur Übernahme von Ausgebildeten

| Maßregelungsverbot

| Technische Anpassungen

Zu den im Einzelnen getroffenen Regelungen teilen wir Folgendes mit:

### **I. Anspruch auf Umwandlung der tariflichen Sonderzahlungen in Freizeit bei Personalabbau**

Der MTV sah schon bislang gemäß § 3 Ziff. 3 Abs. 6 und § 13 Ziff. 9 Abs. 6 MTV die Möglichkeit vor, auf Basis einer freiwilligen Betriebsvereinbarung oder individualvertraglich auf Wunsch des Angestellten, die tariflichen Sonderzahlungen vollständig oder teilweise durch Freizeit abzugelten. Diese Regelung bleibt unverändert beibehalten.

Die Gewerkschaft ver.di vertrat im Rahmen der Tarifrunde die Auffassung, dass die bestehende Regelung in Situationen, in welchen die Unternehmen einen Personalabbau organisieren, nicht weit genug sei, da die Angestellten bisher keinen **Rechtsanspruch** auf Umwandlung ihrer tariflichen Sonderzahlungen in Freizeit hätten. Gerade in solchen Situationen sei es jedoch sinnvoll, wenn die Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit de facto reduzieren, so dass mit einem Rechtsanspruch dem Interesse der Angestellten auf Beschäftigungssicherung Rechnung getragen würde.

Der AGV hält diese Begründung zwar für nicht tragfähig, sah sich jedoch wegen der überschaubaren Anzahl an denkbaren Anwendungsfällen eines solchen spezifischen Rechtsanspruchs in Sondersituationen in der Lage, dem gewerkschaftlichen Wunsch entgegenzukommen, um im Gegenzug einen moderaten Gehaltstarif-Abschluss zu erzielen. In der Folge wurden § 3 Ziff. 3 Abs. 6 und § 13 Ziff. 9 Abs. 6 MTV um die Sätze 2 bis 7 ergänzt, womit nun unter eng begrenzten Voraussetzungen ein Rechtsanspruch auf Umwandlung der tariflichen Sonderzahlungen in Freizeit geregelt wird.

Für die Ausübung des Rechtsanspruchs gelten folgende Voraussetzungen:

- | Anspruchsberechtigt sind ausschließlich Angestellte in **Organisationseinheiten**, die gemäß den Regelungen eines **Interessenausgleichs** von einem Personalabbau betroffen sind. Wurde ein Interessenausgleich nicht abgeschlossen, weil es zum Scheitern der Interessenausgleichsverhandlungen in der Einigungsstelle (§ 111 Abs. 3 Satz 3 BetrVG) gekommen ist, so gilt die Regelung entsprechend.
- | Die Geltendmachung des Rechtsanspruchs muss jeweils für das Folgejahr bis zum 31.12. des Vorjahres angemeldet werden.
- | Der Anspruch ist auf volle Freizeittage gerichtet.
- | Der Arbeitgeber hat keine **entgegenstehenden betrieblichen Gründe** vorgebracht.

Der Begriff der „Organisationseinheit“ ist eng auszulegen und umfasst daher auch Untereinheiten von Abteilungen und Bereichen. Die Auslegung dieses unbestimmten Rechtsbegriffs wird maßgebend von der eigenen Organisationsstruktur abhängen. Sofern zwar der eigene Bereich (bspw. Vertrieb) von Personalabbaumaßnahmen betroffen ist, nicht jedoch die Organisationseinheit, in der der Angestellte beschäftigt ist (bspw. Einheit Vertriebssteuerung), besteht kein Umwandlungsanspruch.

Der Arbeitgeber kann gegen den Umwandlungsanspruch „betriebliche Gründe“ einwenden. Die Tarifvertragsparteien haben hierbei bewusst keinen Bezug zur gesetzlichen Regelung des § 8 Abs. 4 TzBfG hergestellt, in welchem die Möglichkeit der Ablehnung eines Teilzeitwunsches aus „betrieblichen Gründen“ kodifiziert ist. Ein solcher Bezug war deshalb nicht zweckmäßig, weil die Erwägungen der Rechtsprechung zum Teilzeitanspruch nach § 8 Abs. 4 TzBfG nicht vollständig auf den mittels Umwandlung der Sonderzahlungen in Freizeit generierten Rechtsanspruch auf Teilzeit passend sind. Insbesondere sind durchaus vielfältigere Begründungen gegen einen Umwandlungswunsch des/der Angestellten denkbar, als etwa ein hiergegen sprechendes „Organisationskonzept“. Insbesondere im Falle des Umwandlungswunsches eines nicht zu ersetzenden Spezialisten soll dem Arbeitgeber die Möglichkeit gegeben werden, sich dem Umwandlungswunsch entgegenzustellen. Der fehlende Bezug zu § 8 Abs. 4 TzBfG bedeutet gleichsam nicht, dass die für den dort verwendeten Begriff „betriebliche Gründe“ in der Rechtsprechung und Literatur angestellten Erwägungen für die Auslegung des Tarifvertrages nicht herangezogen werden können. Sie bedürfen allerdings einer kritischen Prüfung auf Passgenauigkeit für die tariflich geregelte Konstellation.

Durch die Ablehnungsmöglichkeit des Arbeitgebers obliegt es dem Arbeitnehmer dann, wenn der Arbeitgeber dem Umwandlungswunsch entgegentritt, der Arbeitnehmer jedoch an diesem festhalten möchte, die Arbeitsgerichte zwecks Klärung anzurufen. Ohne einen auf die Umwandlung der Sonderzahlung in Freizeit gerichteten gerichtlichen Titel bleibt es bei der bisherigen Vertragsregelung, so dass der Arbeitnehmer die Sonderzahlung erhält und gleichsam die Arbeitsleistung zu erbringen hat.

Der Arbeitnehmer kann die tariflichen Sonderzahlungen nur in volle Freistellungstage umwandeln. Hinsichtlich der Definition der „vollen Freistellungstage“ ist die am Freistellungstag vertraglich vereinbarte Arbeitszeit maßgebend.

In Bezug auf die zeitliche Gewährung der Freistellung wird auf § 7 Abs. 1 Satz 1 BURlG verwiesen, der u.a. „Verteilungsgrundsätze“ für etwaige kollidierende Freistellungswünsche mehrerer Mitarbeiter vorsieht.

In Satz 7 der vorgenannten Tarifnormen ist hinsichtlich der Modalitäten des Rechtsanspruchs (Ankündigungsfrist, Freistellungsdauer) eine Öffnungsklausel für freiwillige (also nicht über die Einigungsstelle erzwingbare) Betriebsvereinbarungen vorgesehen. Die Betriebsparteien können sowohl aus Sicht des Arbeitnehmers negative als auch positive Abweichungen vereinbaren. Der Rechtsanspruch an sich kann jedoch nicht abbedungen werden.

Nachdem die Modifikationen erst zum 1.1.2018 in Kraft treten und die Geltendmachung des Rechtsanspruchs für das Folgejahr bis zum 31.12. des Vorjahres angemeldet werden muss, können die Angestellten ihre Sonderzahlungen frühestens ab dem Jahr 2019 auf Basis der vorgenannten Vorschrift umwandeln.

## II. Modifikation von § 11 Ziff. 1 Abs. 5 MTV (Kurzarbeit mit Einkommensausgleich)

Schon bislang sah der MTV gemäß § 11 Ziff. 1 Abs. 5 die Möglichkeit vor, durch **freiwillige Betriebsvereinbarung** die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für alle Angestellten oder auch nur für Gruppen von Angestellten um bis zu 8 Stunden in der Woche zu verkürzen.

Bislang sah die tarifliche Regelung eine mit der Arbeitszeitverkürzung korrelierende Reduzierung der Bezüge vor. Nunmehr regelt § 11 Ziff. 1 Abs. 5 MTV für solche Fälle einen Einkommensausgleich in Höhe von 20 %. Der Einkommensausgleich bezieht sich ausschließlich auf die **tariflichen Vergütungsbestandteile**. Von der Regelung nicht erfasst sind individualvertraglich oder auf sonstiger Rechtsgrundlage beruhende Vergütungsansprüche. Für diese muss eine gesonderte Regelung getroffen werden. Um Auszubildenden sowie Studenten dualer Studiengänge einen geordneten Ausbildungsgang sicherzustellen, werden diese Personengruppen von der Kurzarbeit ausgenommen.

Von der seit dem Jahr 1996 an bestehenden Möglichkeit, Kurzarbeit einzuführen, wurde bislang nach unserem Kenntnisstand in keinem Mitgliedsunternehmen des AGV Gebrauch gemacht. Aufgrund des Erfordernisses einer freiwilligen Betriebsvereinbarung ist die Einführung von Kurzarbeit weder vom Arbeitgeber noch von Seiten des Betriebsrats über die Einigungsstelle erzwingbar.

### III. Tarifvertrag zur Qualifizierung

Der zum 31. Dezember 2011 ausgelaufene Tarifvertrag zur Qualifizierung (TVQ) tritt zum 1. Januar 2018 mit einigen inhaltlichen Modifikationen wieder in Kraft. Folgende Regelungen im TVQ sind neu:

- | Das im Rahmen des Qualifizierungsgesprächs erzielte Ergebnis der Bedarfsanalyse ist nunmehr in geeigneter Weise **zu dokumentieren**.
- | Bei Angestellten, deren Arbeitsplatz durch Digitalisierungs- / Automatisierungsprojekte des Unternehmens potenziell gefährdet ist, **wird ein Qualifizierungsbedarf vorausgesetzt**.
- | Es wird ein Anspruch auf Bildungsteilzeit für die Dauer von mindestens einem Monat und höchstens sechs aufeinanderfolgenden Monaten eingeführt.

Im **Anhang** zu diesem Rundschreiben ist eine vollständige Kommentierung des neu abgeschlossenen Tarifvertrages beigefügt.

Die Tarifvertragsparteien haben eine Evaluierung zum TVQ vereinbart, welche in der Zeit zwischen dem 1. Januar 2019 und 30. Juli 2019 stattfinden soll. Gegenstand der Evaluierung sind etwaige auftretende Differenzen zwischen Arbeitgeber und Angestellten hinsichtlich der Feststellung eines Qualifizierungsbedarfs. ver.di hatte hierzu die Auffassung vertreten, in der Praxis sei das Qualifizierungsgespräch ohne Rechtsanspruch nicht ausreichend, da die Arbeitgeberseite im Falle der Identifizierung eines Qualifizierungsbedarfs nicht zu Qualifizierungsmaßnahmen „gezwungen“ werde. Der AGV hat demgegenüber vertreten, dass die Versicherungsunternehmen schon im Eigeninteresse immer Qualifizieren, wenn dies Sinn macht und Qualifizierungsbereitschaft des einzelnen Mitarbeiters besteht.

Die Evaluierung soll vor der nächsten Tarifrunde für ein objektives Bild der tatsächlichen Situation in den Betrieben sorgen.

### IV. Verhandlungsverpflichtung

Die Tarifvertragsparteien haben zudem in einer Verhandlungsverpflichtung geregelt, dass zeitnah ab Januar 2018 Gespräche zum Thema Anpassung des Flächentarifvertrags an die Herausforderungen der Digitalisierung stattfinden werden. Gemeinsames Ziel der Tarifvertragsparteien ist es, soweit möglich, Arbeitsplätze und die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer zu erhalten sowie auch im Interesse der Branche Rahmenbedingungen zu gestalten, um den im Zeitalter der Digitalisierung geänderten Kundenbedürfnissen Rechnung zu tragen.

Bis 31. Januar 2018 teilt jede Tarifvertragspartei der anderen Seite mit, über welche Themen sie verhandeln möchte. Mit hoher Priorität werden die Themen mobiles Arbeiten sowie Ausweitung der Höchstüberlassungsdauer nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) für konzerninterne und konzernexterne Arbeitnehmerüberlassung (vor allem IT) verhandelt. Hinsichtlich der Thematik mobiles Arbeiten wird der AGV im Vorfeld bestehende Betriebsvereinbarungen in den Unternehmen sichten, um auszuschließen, dass etwaige zu vereinbarenden tarifliche Eckpunkte mit bestehenden Betriebsvereinbarungen kollidieren.

Der AGV wird seine Mitgliedsunternehmen über den Verlauf dieser Verhandlungen stets unterrichtet halten.

#### V. Altersteilzeitabkommen

Die Altersteilzeitabkommen für das private Versicherungsgewerbe vom 22. Dezember 2005 (Altersteilzeitabkommen Innendienst und Altersteilzeitabkommen Außendienst) wurden in ihrem zeitlichen Anwendungsbereich bis einschließlich 31. Dezember 2019 verlängert.

Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die spätestens am 1. Januar 2020 in Kraft treten, werden unbeschadet des Ablaufs der Abkommen abgewickelt.

#### VI. Verlängerung der tariflichen Arbeitszeitkorridorregelung

Die seit 13. Dezember 1995 bestehende Tarifvereinbarung über die Einführung einer Arbeitszeitflexibilisierung (TV Arbeitszeitkorridor) wurde bis 31. Dezember 2019 verlängert. Die vorgenannte Tarifvereinbarung ermöglicht durch freiwillige Betriebsvereinbarung den einzelvertraglichen Abschluss einer längeren Arbeitszeit als 38 Stunden in der Woche auch mit unmittelbar tarifgebundenen Arbeitnehmern (Gewerkschaftsmitgliedern).

#### VII. Appell zur Übernahme von Ausgebildeten

Aufgrund der bevorstehenden demografischen Herausforderungen und der in diesem Zusammenhang besonders wichtigen Aufgabe der Nachwuchskräfteicherung haben die Sozialpartner einen Appell zur Übernahme von Ausgebildeten vereinbart, der auch bereits Gegenstand der Tarifvereinbarung vom 23. Mai 2015 war.

Der Appell zur Übernahme von Ausgebildeten ist als **Empfehlung** des Arbeitgeberverbandes zu verstehen und somit **rechtlich unverbindlich**. Er unterstreicht die gemeinsame Erklärung der Sozialpartner zur Demografie, die der AGV mit ver.di am 28. November 2014 unterzeichnet hat.

Ausgebildete (dazu zählen auch Absolventen der dualen Ausbildungsgänge) sollen möglichst unbefristet in ein anschließendes Arbeitsverhältnis im Ausbildungsbetrieb, sei dies im Innen- oder Außendienst, übernommen werden. Mit der – vom AGV geforderten – Bezugnahme auch auf den Außendienst unterstreichen die Sozialpartner, dass sich die Bereitschaft zum Einsatz im Außendienst positiv auf die Übernahmebereitschaft auswirken kann.

Sofern ein unbefristeter Einsatz im Ausbildungsbetrieb aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist, soll geprüft werden, ob eine Übernahme zunächst für zwölf 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. In Bezug auf die Vermittlung qualifizierter Ausgebildeter an regionale Kontakte bietet es sich beispielsweise an, auf qualifizierte Kandidaten, die nicht übernommen werden können, im Rahmen der Regionalaus-schüsse des Arbeitgeberverbandes hinzuweisen, in denen sich die Personalleiter unserer Mitgliedsunternehmen regional vernetzt haben.

### VIII. Maßregelungsverbot

Wie auch in der Vergangenheit üblich, haben die Tarifvertragsparteien ein Maßregelungsverbot gegenüber Arbeitnehmern für die Vorbereitung, Durchführung und Teilnahme an Streik-, Warnstreik- und Protestaktionen der vertragsschließenden Gewerkschaften vereinbart. Das Maßregelungsverbot wirkt sich nicht auf die Frage der Lohnfortzahlungspflicht im Falle von Warnstreiks oder Protestaktionen aus, unabhängig davon, ob diese Aktionen rechtmäßig oder rechtswidrig waren. Arbeitnehmer, die wegen Streikbeteiligung nicht gearbeitet haben, haben keinen Lohnanspruch („Kein Lohn ohne Arbeit!“). Durch das Maßregelungsverbot wird lediglich die Wirkung herbeigeführt, dass die Vorbereitung, Durchführung und Teilnahme an Streik, Warnstreik und Protestaktionen, von der Rechtsfolgenseite so zu behandeln sind, als ob es sich um rechtmäßige Maßnahmen gehandelt hätte.

### IX. Technische Anpassungen

In § 10 Ziff. 5 MTV wird der Passus „§ 6 BildschirmarbV“ durch „Teil 4 Abs. 2 Nr. 1 des Anhangs der ArbMedVV“ ersetzt. Mit Änderung der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) wurden die Inhalte der Bildschirmarbeitsverordnung (BildschirmarbV) in die ArbStättV integriert. In der Folge ist § 6 BildschirmarbV (Untersuchung der Augen und des Sehvermögens) am 3. Dezember 2016 außer Kraft getreten. Insoweit bedurfte es einer redaktionellen Anpassung von § 10 Ziff. 5 MTV an die geltende Gesetzeslage. Für die augenärztliche Untersuchung einschließlich des Zurverfügungstellens von speziellen Sehhilfen gilt nunmehr Teil 4 Abs. 2 Nr. 1 des Anhangs der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV).

Aufgrund der Änderungen im Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg), die zum 1. Januar 2018 in Kraft treten, war zudem auch eine Anpassung der Eingangsformel zum Tarif-

vertrag zur Entgeltumwandlung erforderlich. Insoweit wird der Passus „§ 17 Abs. 3 BetrAVG“ durch „§ 19 BetrAVG“ ersetzt.

**Dr. Sebastian Hopfner**  
Stellvertretender Hauptgeschäftsführer

Telefon +49 89 922001-66  
E-Mail [sebastian.hopfner@agv-vers.de](mailto:sebastian.hopfner@agv-vers.de)

**Betina Kirsch**  
Geschäftsführerin

Telefon +49 89 922001-47  
E-Mail [betina.kirsch@agv-vers.de](mailto:betina.kirsch@agv-vers.de)

#### Impressum

Arbeitgeberverband der  
Versicherungsunternehmen  
in Deutschland e. V.  
Arabellastraße 29 · 81925 München

Telefon +49 89 922001-0  
E-Mail [agvvers@agv-vers.de](mailto:agvvers@agv-vers.de)  
Internet [www.agv-vers.de](http://www.agv-vers.de)

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied  
(einzelvertretungsberechtigt nach § 26 BGB):  
Dr. Michael Niebler

Registergericht: Vereinsregister  
des Amtsgerichts München  
Register Nr.: 11518  
Verantwortlich für den Inhalt:  
Dr. Michael Niebler