

Tarifvereinbarung

Zwischen den unterzeichnenden Tarifvertragsparteien wird Folgendes vereinbart:

I. Lineare Erhöhung und Laufzeit

1. Der Gehaltstarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe vom 29. November 2017 wird bis einschließlich 31. März 2020 verlängert.
2. Der Gehaltstarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe vom 29. November 2017 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. April 2020 um 2,8 % erhöht.

Mit Wirkung ab 1. Juni 2021 werden die zu diesem Zeitpunkt geltenden Gehälter nach § 1, § 1a einschließlich der Tätigkeitszulagen nach § 6 MTV und die Verantwortungszulagen nach § 4 Ziff. 1 um 2,0 % erhöht.

- b) § 5 erhält folgende neue Fassung:

„Der Gehaltstarifvertrag kann mit einmonatiger Frist zum Monatsende, erstmals zum 31. Januar 2022, die §§ 3 und 4 Ziff. 2 erstmals zum 31. Dezember 2019, gekündigt werden.“

3. Die Vergütungen für Auszubildende gemäß § 2 GTV werden mit Wirkung ab 1. April 2020 auf folgende Beträge erhöht:

im 1. Ausbildungsjahr	1.040 €
im 2. Ausbildungsjahr	1.115 €
im 3. Ausbildungsjahr	1.200 €

Mit Wirkung ab 1. Juni 2021 wird die Vergütung für Auszubildende auf folgende Beträge erhöht:

im 1. Ausbildungsjahr	1.070 €
im 2. Ausbildungsjahr	1.145 €
im 3. Ausbildungsjahr	1.230 €

II. Einmalzahlung für Angestellte

Die Angestellten – nicht die Auszubildenden – erhalten mit dem Dezember-Gehalt 2019 eine einmalige zusätzliche Zahlung in Höhe von 225,00 €. Teilzeitbeschäftigte und Angestellte, deren Arbeitsverhältnis in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis umgewandelt worden ist, erhalten die Einmalzahlung anteilig.

Die Einmalzahlung wird nicht auf die Sonderzahlungen nach §§ 3 Ziff. 3 und 13 Ziff. 9 MTV angerechnet und ist bei deren Berechnung nicht zu berücksichtigen.

Voraussetzung für einen Anspruch auf die Einmalzahlung ist jedoch in jedem Fall, dass am 1. Dezember 2019 Anspruch auf Bezüge gemäß § 3 Ziff. 2 MTV, auf Altersteilzeitvergütung oder auf Leistungen gemäß § 10 Ziff. 1 bis 3 MTV oder auf Leistungen für die Zeiten der Schutzfristen und Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz besteht.

III. Schichtzulage

Mit Wirkung ab 1. April 2020 erhält § 11 Ziff. 5 S. 1 MTV folgende Fassung:

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

200 € bei Zweischichtbetrieb und von
380 € bei Dreischichtbetrieb.

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 2020 folgende neue Fassung:

„Die vorstehenden Regelungen gelten vom 1. Januar 1996 bis zum 30. September 2022.

Sollten die Tarifvertragsparteien nicht bis zum 30. September 2022 eine andere Regelung treffen, so gilt für alle Arbeitsverhältnisse, deren Arbeitszeit aufgrund dieser Tarifvereinbarung verlängert oder verkürzt worden ist, ab dem 1. Oktober 2022 wieder die regelmäßige Arbeitszeit im Sinne von § 11 MTV bei gleichzeitiger Rückanpassung der Bezüge.“

V. Tarifvertrag zur Verlängerung der Höchstüberlassungsdauer bei Arbeitnehmerüberlassung (TV AÜG extern)

Zwischen den unterzeichnenden Tarifvertragsparteien wird für die Angestellten, die unter den Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für das private Versicherungsgewerbe fallen, folgende Vereinbarung getroffen:

Präambel

Mit Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze vom 21.2.2017 hat der Gesetzgeber zum Zwecke der Einschränkung der Arbeitnehmerüberlassung als Instrument einer dauerhaften Arbeitsorganisation die Möglichkeit der Arbeitnehmerüberlassung zeitlich begrenzt. Gemäß § 1 Abs. 1b in der ab 1.4.2017 geltenden Fassung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) darf der Verleiher denselben Leiharbeiter nicht länger als 18 aufeinanderfolgende Monate demselben Entleiher überlassen.

In bestimmten Bereichen des Versicherungsbetriebes wird das Instrument der Arbeitnehmerüberlassung eingesetzt, weil die Versicherungsunternehmen auf dem Arbeitsmarkt keine qualifizierten Arbeitskräfte finden, die unmittelbar beim Versicherungsunternehmen angestellt werden können. In diesen Bereichen ist es zum Teil notwendig, auf das Instrument der Arbeitnehmerüberlassung zurückzugreifen. Die Arbeitnehmerüberlassung erfolgt in diesen Fällen nicht mit Blick auf die schlechteren Arbeitsbedingungen der Angestellten bei ihrem Vertragsarbeitgeber, sondern deshalb, weil der Personalbedarf in anderer Art und Weise nicht gedeckt werden kann.

Vor diesem Hintergrund vereinbaren die Tarifvertragsparteien Folgendes:

§ 1 Erweiterung der Höchstüberlassungsdauer

Abweichend von § 1 Abs. 1b S. 1 AÜG können maximal 5 % der im Unternehmen beschäftigten Angestellten im Wege der Arbeitnehmerüberlassung für die Dauer von 48 Monaten entliehen werden, wenn auf diese entliehenen Angestellten vom ersten Tag der Beschäftigung im Einsatzbetrieb des unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages gefassten Unternehmen die Grundsätze „equal pay“ und „equal treatment“ (§ 8 Abs. 1 AÜG) Anwendung finden. Es dürfen also keine zu Ungunsten des/der Angestellten abweichende Regelungen gem. § 8 Abs. 2 AÜG bestehen.

§ 2 Mitbestimmung

Der Betriebsrat ist bei der Einstellung von Leiharbeitnehmern in Anwendung von § 1 nach § 99 BetrVG zu beteiligen. §§ 99 Abs. 4 und 100 BetrVG finden keine Anwendung.

§ 3 Schlussbestimmungen

Dieser Tarifvertrag tritt am 1.1.2020 in Kraft.

Der Tarifvertrag gilt befristet bis zum 30. Juni 2022.

Auf Grundlage dieses Tarifvertrages während dessen Laufzeit abgeschlossene Verträge gelten über das Datum der Beendigung dieses Tarifvertrages für die Dauer der im Zeitpunkt der Beendigung geltenden vertraglichen Regelungen hinaus.

VI. Altersteilzeitabkommen

1. In § 2 Abs. 9 ATzA wird der Passus „1. Januar 2020“ durch den Passus 1. Januar 2023“ ersetzt.
2. In § 10 Abs. 1 ATzA wird der Passus „31. Dezember 2019“ durch den Passus 31. Dezember 2022“ ersetzt.

3. In § 10 Abs. 2 S. 1 ATzA wird der Passus „1. Januar 2020“ durch den Passus 1. Januar 2023 ersetzt.
4. In § 10 Abs. 2 S. 2 ATzA wird der Passus „1. Januar 2020“ durch den Passus 1. Januar 2023 ersetzt.
5. In § 2 Abs. 9 ATzA-AD wird der Passus „1. Januar 2020“ durch den Passus 1. Januar 2023 ersetzt.
6. In § 10 Abs. 1 ATzA-AD wird der Passus „31. Dezember 2019“ durch den Passus 31. Dezember 2022 ersetzt.
7. In § 10 Abs. 2 S. 1 ATzA-AD wird der Passus „1. Januar 2020“ durch den Passus 1. Januar 2023 ersetzt.
8. In § 10 Abs. 2 S. 2 ATzA-AD wird der Passus „1. Januar 2020“ durch den Passus 1. Januar 2023 ersetzt.

VII. Verhandlungsverpflichtung

Die Parteien dieses Tarifvertrages verpflichten sich spätestens im April 2020 Verhandlungen über folgende Themen aufzunehmen:

- Einführung einer Regelung zur Umwandlung eines Teils der tariflichen Sonderzahlungen oder eines anderen tariflichen Vergütungsbestandteils in ein Freizeitvolumen von fünf Arbeitstagen (Fünf-Tage-Woche vorausgesetzt).

Bis 31. März 2020 teilt die Gewerkschaft dem Arbeitgeberverband deren Änderungsvorschläge zu den im Rahmen der Tarifrunde seitens des Arbeitgeberverbandes zu diesen Themen überlassenen Vorschlägen mit.

VIII. Übernahmeanspruch für Ausgebildete mit guten Leistungen

Auszubildende, die bis spätestens einschließlich 31. Januar 2022 ihre Ausbildung zum Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen erfolgreich beenden und die Voraussetzungen des § 4 Ziff. 2 a) Abs. 2 Satz 4 und 5 MTV erfüllen, haben bei persönlicher Eignung Anspruch auf ein Arbeitsvertragsangebot des ausbildenden Unternehmens, gerichtet auf den Abschluss eines für zwölf Monate befristeten Arbeitsverhältnisses. Die Möglichkeit der Anwendung von § 14 Abs. 2 TzBfG ist hierbei Voraussetzung für das Bestehen des vorgenannten Rechtsanspruches. Das Arbeitsvertragsangebot muss einen Beginn des Arbeitsverhältnisses spätestens mit Beginn des übernächsten Monats nach Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses gegenüber dem ausbildenden Unternehmen vorsehen. Das ausbildende Unternehmen kann von der Unterbreitung eines solchen Arbeitsvertragsangebotes absehen (Entpflichtung), sofern die betrieblichen Leistungen und/oder Gründe in der Person oder dem Verhalten des Auszubildenden einer Übernahme widersprechen. Rechtzeitig vor Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses prüft der Arbeitgeber eine Übernahme des übernommenen Ausgebildeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Die Tarifvertragsparteien appellieren betriebliche Regelungen, die über die in diesem Tarifvertrag geltenden Regelungen hinausgehen, aufrecht zu erhalten.

IX. 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.

X. Kombinierte Annahmefrist zu Regelungen Ziff. V. (AÜG) und Ziff. VIII. (Azubi)

Die Regelungen Ziff. V. und VIII. dieser Tarifvereinbarung stehen unter dem Vorbehalt einer Annahmefrist der unterzeichnenden Gewerkschaft. Die Regelungen sind nicht gültig, wenn die unterzeichnende Gewerkschaft nicht bis spätestens Freitag, den 6. Dezember 2019 schriftlich die gemeinsame Annahme dieser beiden Regelungen erklärt.

XI. Verhandlungstermin

Der erste Verhandlungstermin für die Tarifrunde wird im Falle der Kündigung des Gehaltstarifvertrages für Januar 2022 vereinbart.

München, den 30. November 2019

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

.....
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di