AGV
DIE VERSICHERER ALS ARBEITGEBER

TN | TARIF-NACHRICHTEN

AUSGABE 09/2026 | 09.11.2026

TARIFVERHANDLUNGEN > TARIFVERTRAG > TARIFINFORMATION

Manteltarifverhandlungen 2026 – Inkrafttreten der Tarifänderungen zum 1. Januar 2027

AGV-Vorstand sowie Gremien der Gewerkschaften stimmen dem Tarifergebnis zu.

Mit Tarifnachrichten 08/2026 vom 19. Oktober 2026 hatten wir über das Ergebnis der Dritten Runde der Manteltarifverhandlungen am 14. und 15. Oktober 2026 berichtet. Die dort kommunizierten Tarifänderungen bedurften noch einer Zustimmung der Entscheidungsgremien von AGV, ver.di und DBV. Die Zustimmungen aller relevanten Gremien liegen nunmehr vor, sodass die in ***Anlage*** beigefügte Tarifvereinbarung nun rechtskräftig abgeschlossen worden ist. Damit treten die vereinbarten Tarifänderungen zum 1. Januar 2027 in Kraft.

Mit diesem Rundschreiben werden die Tarifänderungen erläutert:

Erhöhung der Arbeitszeit (§ 11b MTV)

Die Rechtsanspruchsregelung zur Erhöhung der Arbeitszeit wurde mit Tarifvereinbarung vom 31. Mai 2024 mit Wirkung ab 1. Oktober 2024 eingeführt. Wir verweisen insoweit auf die Tarifnachrichten 01/2024 vom 31. Mai 2024 und insbesondere der dort beigefügten Kommentierung der Tarifvereinbarung.

Die tarifvertragliche Regelung war bis zum 31. Dezember 2026 befristet abgeschlossen worden. Aus diesem Grunde bestand die Notwendigkeit, über eine Verlängerung der tarifvertraglichen Regelung zu verhandeln. Mit der nunmehr abgeschlossenen Tarifvereinbarung vom 3. November 2026 wurde die Laufzeit der tarifvertraglichen Regelung bis zum 31. Dezember 2028 verlängert.

Zugleich wurde die tarifvertragliche Regelung auf Betreiben des AGV modifiziert, bzw. in ihrem Wirkungsbereich leicht eingeschränkt: Mit der Tarifvereinbarung wird ein neuer

Satz 2 in der tarifvertraglichen Regelung eingeführt, welcher beinhaltet, dass die Tarifregelung nicht für solche Fälle gilt, in denen Angestellte entweder für die dauerhafte Reduzierung ihrer Arbeitszeit eine Ausgleichs- oder Abfindungszahlung erhalten haben oder diese die Möglichkeit hatten, die Arbeitszeitreduzierung nur befristet zu vereinbaren.

Die letztgenannte Regelung knüpft an den Normzweck der tarifvertraglichen Regelung an, den Erhöhungsanspruch auszuschließen, sofern die Angestellten die Möglichkeit hatten, in Anwendung von § 9a TzBfG eine befristete Teilzeit zu vereinbaren (keine Geltung für erstmalige Arbeitszeitreduzierungen nach dem 1. Januar 2019). Dieser Normzweck soll auch in den Fällen bedient werden, in denen eine andere Rechtsgrundlage für die befristete Teilzeit bestand (z.B. eine Betriebsvereinbarung, die einen Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit vorsah).

Der Ausschluss der Regelung für Fälle, in denen die dauerhafte Reduzierung der Arbeitszeit durch eine Ausgleichs- oder Abfindungszahlung kompensiert wurde, soll vermeiden, dass in der Vergangenheit getroffene Vertragsabsprachen nachträglich zugunsten einer Seite (hier dem oder der Angestellten) geändert werden können. Abgefundene Arbeitszeitreduzierungen sollen – weil „bezahlt" – nicht Gegenstand des Erhöhungsanspruchs sein können.

Im Übrigen gelten weiterhin die Anforderungen gemäß der o.g. Kommentierung.

Freistellung zur Prüfungsvorbereitung von Auszubildenden (§ 14 Ziff. 3 MTV)

Die Tarifvertragsparteien hatten mit dem Gehaltstarifabschluss 2025 / 2026 / 2027 vom 4. Juli 2025 mit Wirkung ab 1. September 2025 in § 14 Ziff. 3 MTV eine Regelung eingeführt, die eine Lernfreistellung für Auszubildende vorsieht. Demnach sind Auszubildende 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 1, GAP 2) bzw. schriftliche Zwischen- und Abschlussprüfungen (bei nicht gestreckter Abschlussprüfung) bezahlt freizustellen. Nach der tarifvertraglichen Regelung werden interne oder externe Prüfungsvorbereitungsmaßnahmen auf den jeweiligen zusätzlichen Freistellungstag angerechnet.

Der Gewerkschaft ver.di ging diese Freistellungsregelung nicht weit genug. Insbesondere monierte sie, dass die Auszubildenden bei Anrechnung von internen oder externen Prüfungsvorbereitungsmaßnahmen am Freistellungstag nicht zwingend individuelle Lernzeiten hätten, um sich auf die Prüfungen vorbereiten zu können. Nach Vorstellung der Gewerkschaft sollten die Auszubildenden zum Zwecke der individuellen Prüfungsvorbereitung gegebenenfalls vollständig auch im häuslichen Bereich von der Verpflichtung zur Erbringung der Ausbildungsleistung bezahlt freigestellt werden.

Der AGV hielt es nicht für zielführend, eine derart vollständig individualisierte Freistellungszeit zu vereinbaren, da sichergestellt sein muss, dass die Auszubildenden den Freistellungstag definitiv ausschließlich zur Prüfungsvorbereitung nutzen.

Als Kompromiss der beidseitigen Vorstellungen haben sich die Tarifvertragsparteien nunmehr darauf verständigt, dass die Anrechnungsregelung betreffend interne oder externe Prüfungsvorbereitungsmaßnahmen nur dann Wirkung entfaltet, wenn die Prüfungsvorbereitungsmaßnahmen individuelle, von den Auszubildenden selbst zu gestaltende Lernzeiten zur Prüfungsvorbereitung im Umfang von mindestens einem Arbeitstag vorsehen.

Diese Einschränkung bedeutet nicht, dass den Auszubildenden zwangsläufig ein ganzer Arbeitstag am Stück ausschließlich zur individuellen Prüfungsvorbereitung gewährt werden muss. Es muss jedoch sichergestellt sein, dass die anzurechnenden internen oder externen Prüfungsvorbereitungsmaßnahmen in der Summe jedenfalls im Umfang eines Arbeitstages individuelle Lernzeiten für die Auszubildenden vorsehen.

Beendigung bei Bezug von Vollrente (§ 15 Ziff. 6 MTV)

Hintergrund der tarifvertraglichen Änderung in der Beendigungsregelung des § 15 Ziff. 6 MTV ist die Einführung der Möglichkeit des Bezugs der sog. „Teilrente". Mit Einführung dieser Möglichkeit war unklar, ob der Bezug von Teilrente zwingend zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt.

Die Tarifvertragsparteien sind beiderseits davon ausgegangen, dass § 15 Ziff. 6 MTV nicht in dieser Form ausgelegt werden kann. Nach dem bisherigen Willen der Tarifvertragsparteien soll die tarifvertragliche Beendigungsregelung ausschließlich in folgenden beiden Fällen greifen:

- der/die Angestellte bezieht erstmals das volle Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung (also nicht nur eine Teilrente)
- oder aber der/die Angestellte hat jedenfalls das Regel-Renteneintrittsalter erreicht.

Durch die Neufassung der tarifvertraglichen Regelung ist nunmehr der seit Einführung der Teilrente missverständliche Wortlaut des Tarifvertrages in eine unmissverständliche Fassung überführt worden.

Verfall von Ansprüchen (§ 24 MTV)

Nach der bisherigen tarifvertraglichen Verfallfrist kann bei unmittelbar tarifgebundenen Angestellten (= Gewerkschaftsmitglieder) ungeachtet einer davon abweichenden arbeitsvertraglichen Regelung der Verfall eines Anspruches erst ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf einer Frist von sechs Monaten eintreten. Der Tarifvertrag der privaten Versicherungswirtschaft sah hingegen keine bereits während des laufenden Arbeitsverhältnisses greifende Verfallfrist vor.

Dieser Rechtszustand ist nun auf Betreiben des AGV geändert worden. In Anlehnung an die Verfallfrist in anderen Tarifverträgen und hierbei insbesondere des Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes (dort § 37 TVöD) verfallen Ansprüche ab 1. Januar 2027 nunmehr auch während des laufenden Arbeitsverhältnisses mit Ablauf von 6 Monaten ab Fälligkeit, soweit sie nicht in Textform geltend gemacht werden.

Zu beachten ist, dass grundsätzlich auch deliktische Ansprüche (zum Beispiel aus unerlaubter Handlung) und zwar auch solche aus Vorsatztaten der tariflichen Verfallfrist unterliegen (vgl. BAG v. 18.8.2011 – 8 AZR 187/10).

Voraussetzung für den Beginn der Verfallfrist ist die Fälligkeit des Anspruches. Die Fälligkeit erfordert zwar nicht zwingend eine Kenntnis des Anspruchsinhabers vom Anspruch, sie setzt jedoch voraus, dass der Gläubiger den Anspruch beziffern kann (vgl. BAG v. 5.3.1981 – 3 AZR 559/78), was wiederum im Regelfall Kenntnis von den Anspruchsgründen (also der deliktischen Handlung) voraussetzt. In der Folge wird für den Regelfall davon auszugehen sein, dass eine Kenntnis vom Anspruchsinhaber gegeben sein muss, da dieser erst über die Kenntnis in die Lage versetzt wird, den Anspruch zu beziffern.

Zu beachten ist ferner, dass die tarifvertragliche Regelung ohne Übergangsregelung zum 1. Januar 2027 in Kraft tritt.

Da die tarifvertragliche Regelung erst ab 1. Januar 2027 gilt, kann sie auch in Bezug auf die Tatbestandsvoraussetzungen, die den Verfall auslösen, ab diesem Datum wirken. Das bedeutet: Ansprüche aus der vorgenannten tarifvertraglichen Regelung können frühestens mit Ablauf des 30. Juni 2027 verfallen, nicht aber schon vorher. Die tatbestandliche Wirkung der neuen tarifvertraglichen Regelung tritt erst mit dem Datum des Inkrafttretens (1. Januar 2027) ein.

Die tarifvertragliche Regelung betreffend Ansprüche aus Provisionsregelungen im angestellten Außendienst wurde von den Tarifvertragsparteien unverändert gelassen. Insbesondere Rückzahlungsansprüche aus Stornohaftungsregelungen unterliegen weiterhin keiner tarifvertraglichen Verfallfrist, sondern allein den allgemeinen Regelungen der Verjährung.

Dr. Sebastian Hopfner
Stellvertretender Hauptgeschäftsführer
Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Telefon +49 89 922001-66
E-Mail sebastian.hopfner@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
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