

ASA | SVV

Schweizerischer Versicherungsverband
Association Suisse d'Assurances
Associazione Svizzera d'Assicurazioni

Vereinbarung
über die Anstellungsbedingungen
im Aussendienst

Gültig ab 1. Januar 2003



kv schweiz
sec suisse · sic svizzera

Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen im Aussendienst

Der Schweizerische Versicherungsverband (SVV)

und

der Kaufmännische Verband Schweiz

schliessen folgende Vereinbarung
über die nachstehenden arbeitsvertraglichen Empfehlungen ab.

Inhaltsverzeichnis:

Allgemeines	7
Art. 1 Zweck	7
Art. 2 Geltungsbereich	7
Art. 3 Friedenspflicht	8
Art. 4 Zusammenarbeit SVV/SKV	8
Arbeitsvertragliche Empfehlungen	9
Beginn und Beendigung des Anstellungsverhältnisses	9
Art. 5 Abschluss des Arbeitsvertrages	9
Art. 6 Konkurrenzklausel	9
Art. 7 Probezeit	9
Art. 8 Kündigung	10
Art. 9 Kündigungsschutz	11
Allgemeine Rechte und Pflichten der Angestellten	12
Art. 10 Mitwirkungsrechte der Angestellten	12
Art. 11 Aussendiensttätigkeit	13
Art. 12 Persönlichkeits- und Datenschutz	13
Art. 13 Chancen- und Lohngleichheit von Mann und Frau	14
Art. 14 Berufliche Weiterbildung	14
Art. 15 Ausübung von Ämtern	15
Art. 16 Nebenbeschäftigung	15
Art. 17 Sorgfalts- und Treuepflicht	15
Art. 18 Rückgabepflicht	16
Arbeits- und Freizeit	17
Art. 19 Arbeitszeit	17
Art. 20 Ferien	17
Art. 21 Feiertage	18
Art. 22 Freie Tage	19

Entlöhnung und Auslagenersatz	20
Art. 23 Bezüge	20
Art. 24 Provision	20
Art. 25 Kinderzulagen	21
Art. 26 Anerkennung der Dienstreue	21
Art. 27 Spesenvergütungen	21
Bezüge bei Verhinderung an der Arbeitsleistung	22
Art. 28 Soziale Sicherheit	22
Art. 29 Bezüge bei Krankheit und Unfall	22
Art. 30 Militärdienst	23
Art. 31 Bezahlung bei Ausübung von Ämtern und Erfüllung gesetzlicher Pflichten	23
Vorsorge	24
Art. 32 Personalvorsorge	24
Art. 33 Entschädigung im Todesfall	24
Art. 34 Abgangsentschädigung	24
Schlussbestimmungen	25
Art. 35 Stellenvermittlung	25
Art. 36 Bisherige Arbeitsbedingungen	25
Art. 37 Verhandlungsbereitschaft	25
Art. 38 Inkrafttreten und Dauer der Vereinbarung	25
Protokollnotiz	27
Anschlussklärung	28

Allgemeines

Art. 1 Zweck

- 1.1 Die Vereinbarung bezweckt im Interesse der Versicherungsgesellschaften und ihrer Angestellten
- die Erhaltung und Förderung guter Beziehungen zwischen den Arbeitgebern und ihren Angestellten
 - die Festlegung zeitgemässer Arbeitsbedingungen
 - die Vertiefung der Zusammenarbeit zwischen dem SVV und dem KV Schweiz
 - die Erhaltung und Förderung des wichtigen Vertriebskanals Aussendienst.
- 1.2 Der SVV setzt sich dafür ein, dass seine Mitgliedgesellschaften den Angestellten die in dieser Vereinbarung umschriebenen Arbeitsbedingungen gewähren.

Art. 2 Geltungsbereich

- 2.1 Die Vereinbarung gilt für Angestellte in festem und unbefristetem arbeitsvertraglichem Verhältnis, die vorwiegend auf Provisionsbasis im Aussendienst hauptberuflich Versicherungen vermitteln oder abschliessen.
- 2.2 Für die Angestellten von Unternehmeragenten gelten diese Empfehlungen sinngemäss.
- 2.3 Davon ausgenommen sind die Generalagenten und die ihnen vergleichbaren Kadermitarbeiter mit Führungsaufgaben.
- 2.4 Wo für die Angestellten, auf welche diese Vereinbarung anwendbar ist, anderslautende regionale kollektive Regelungen bestehen, gehen sie der nachfolgenden Vereinbarung vor.
-

Art. 3 Friedenspflicht

Während der Dauer dieser Vereinbarung unterlassen die beteiligten Verbände jegliche gegenseitige Befehdung in der Öffentlichkeit. Allfällige Differenzen sollen nach Möglichkeit durch die Sekretariate oder durch Verhandlungen beider Verbände bereinigt werden.

Art. 4 Zusammenarbeit SVV/KV Schweiz

Zur Förderung der Zusammenarbeit und im Sinne eines regelmässigen Informationsaustausches treffen sich die zuständigen Organe des SVV und des KV Schweiz in der Regel einmal jährlich, um Fragen von gemeinsamem Interesse zu besprechen. Weitere Zusammenkünfte sind bei Bedarf möglich.

In schwierigen Situationen setzen sich die betreffenden Mitgliedgesellschaften und der KV Schweiz sofort und direkt in Verbindung.

Arbeitsvertragliche Empfehlungen

Beginn und Beendigung des Anstellungsverhältnisses

Art. 5 Abschluss des Arbeitsvertrages

Das Anstellungsverhältnis wird durch einen individuellen, schriftlichen Arbeitsvertrag geregelt.

Art. 6 Konkurrenzklausele

Sofern vertragliche Vereinbarungen getroffen werden, durch welche die Angestellten für die Zeit nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses in ihrer Erwerbstätigkeit eingeschränkt werden, sind die Bestimmungen gemäss Art. 340 ff. OR anwendbar.

Art. 7 Probezeit

Sofern nichts anderes vereinbart wird, gilt der erste Monat als Probezeit. Die Probezeit kann auf höchstens drei Monate verlängert werden.

Art. 8 Kündigung

8.1 Für die Kündigung des Anstellungsverhältnisses gelten gegenseitig folgende Fristen:

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden.

Nach Ablauf einer allfälligen Probezeit kann das Anstellungsverhältnis von beiden Seiten je auf das Ende eines Monats unter Einhaltung folgender Fristen gekündigt werden:

- 1 Monat im ersten Jahr der Anstellung
- 2 Monate nach dem ersten Jahr der Anstellung
- 3 Monate nach dem neunten Jahr der Anstellung

Bei Vertrauenspositionen kann eine längere Kündigungsfrist vereinbart werden. Für über 50jährige beträgt die Kündigungsfrist vier Monate ohne Berücksichtigung der Anstellungsdauer.

8.2 Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen und muss bis spätestens am letzten Arbeitstag vor Beginn der Kündigungsfrist bei der Gegenpartei eintreffen.

8.3 Aus wichtigen Gründen (Art. 337 OR) kann das Anstellungsverhältnis beidseitig fristlos aufgelöst werden.

Art. 9 Kündigungsschutz

9.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- während die Angestellten schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivildienst, Militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leisten, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
- während die Angestellten ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
- während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Angestellten;
- während die Angestellten mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen.

Die Kündigung, die während einer der genannten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

9.2 Nach Ablauf der Probezeit dürfen die Angestellten das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn Vorgesetzte, deren Funktion sie ausüben vermögen, wegen obligatorischem Militärdienst, Zivildienst, Militärischem Frauendienst oder Rotkreuzdienst an der Ausübung der Tätigkeit verhindert sind und die Angestellten deren Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen haben. Sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, gilt diese Sperrfrist auch während vier Wochen vorher und nachher.

Allgemeine Rechte und Pflichten der Angestellten

Art. 10 Mitwirkungsrechte der Angestellten

10.1 Die Mitwirkungsrechte der Angestellten werden im Sinne des Bundesgesetzes "über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben" geregelt und gefördert. Die Angestelltenkommissionen sind insbesondere zur Mitwirkung heranzuziehen

- in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes,
- beim Übergang von Betrieben oder Betriebsteilen auf einen Dritten sowie
- bei geplanten Massenentlassungen

10.2 Vor einschneidenden Massnahmen infolge besonderer Umstände (Betriebsliquidation, Fusion, Massenentlassungen), welche die Angestellten betreffen, sind die Angestellten und deren Vertreter rechtzeitig vor dem Entscheid über diese Massnahmen zu konsultieren. In wichtigen Fällen, insbesondere bei Massenentlassungen, soll sich der Arbeitgeber vor Anordnung der notwendigen Vorkehren auch mit dem KV Schweiz besprechen. Unvermeidbare Entlassungen, besonders von langjährigem und älterem Personal, sind entgegenkommend zu regeln. Nachteilige Auswirkungen von Abbaumassnahmen sind nach Möglichkeit zu mildern. Dem KV Schweiz ist es zudem unbenommen, die Angestellten und deren Vertreter auf deren Wunsch in solchen Fragen zu beraten.

10.3 Über einschneidende Reorganisationsmassnahmen werden die Angestellten und deren Vertreterinnen und Vertreter rechtzeitig informiert.

Art. 11 Aussendiensttätigkeit

- 11.1** Die Angestellten sind ermächtigt, im Rahmen der ihnen eingeräumten Kompetenzen Geschäfte zu vermitteln oder abzuschliessen.
- 11.2** Das Tätigkeitsgebiet wird durch individuelle, schriftliche Vereinbarung geregelt.
- 11.3** Die Angestellten haben sich bei ihrer Tätigkeit an die Tarife und übrigen Vorschriften der Gesellschaften bzw. des Arbeitgebers zu halten.
- 11.4** Die Angestellten haben über ihre Tätigkeit regelmässig Bericht zu erstatten, die Abschlüsse dem Arbeitgeber sofort zu übermitteln und ihn von erheblichen Tatsachen, welche die von ihnen betreuten Kunden betreffen, in Kenntnis zu setzen.

Art. 12 Persönlichkeits- und Datenschutz

- 12.1** Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass die Persönlichkeitsrechte der Angestellten geachtet und geschützt werden. Insbesondere wird auch der Wahrung der persönlichen Integrität der Frauen grosse Aufmerksamkeit geschenkt.
- 12.2** Die Angestellten haben Anspruch darauf, dass ihre persönlichen Daten nach den Bestimmungen des Datenschutzgesetzes vertraulich behandelt und nicht missbräuchlich verwendet werden. Ein gemeinsames Reglement über die Benutzung von elektronischen Kommunikationsmitteln wie Internet-, E-Mail- und Telefondiensten ist zwischen KV Schweiz und dem Schweizerischen Arbeitgeberverband in Vorbereitung. Mit Unterzeichnung des Reglements wird es integrierender Bestandteil dieser Vereinbarung.

Art. 13 Chancengleichheit

- 13.1** Chancengleichheit wird gefördert, indem eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, der Staatsangehörigkeit oder der Religionszugehörigkeit vermieden wird.
- 13.2** Das Unternehmen unterstützt insbesondere die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frau und Mann. Es gelangen bezüglich Anstellung, Aufgabenteilung, Arbeitsbedingungen, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung grundsätzlich die gleichen Massstäbe zur Anwendung.
- 13.3** Das Unternehmen ist bestrebt, ein Klima des persönlichen Respektes und Vertrauens zu schaffen und alle Angestellten gleichermaßen zu achten und so zu verhindern, dass sexuelle Belästigung oder Mobbing aufkommen kann.

Art. 14 Berufliche Weiterbildung

Die stellenbedarfsgerechte Aus- und Weiterbildung ist eine gemeinsame Aufgabe des Arbeitgebers und der Angestellten.

Der Arbeitgeber unterstützt die betriebliche Aus- und Weiterbildung in zeitlicher, personeller und finanzieller Hinsicht. Die Angestellten haben das Recht auf bzw. die Pflicht für eine funktionsgerechte Aus- und Weiterbildung.

Der SVV engagiert sich über den Berufsbildungsverband der Versicherungswirtschaft (VBV) in hohem Masse für die überbetriebliche Ausbildung von der Lehre bis zu den höheren Fachprüfungen sowie für die gesellschaftsübergreifende Aus- und Weiterbildung.

Besondere Aufmerksamkeit schenkt der SVV der kaufmännischen Grundausbildung, die mit speziellen Massnahmen gefördert wird (Modelllehrgänge, Lehrmittel).

Art. 15 Ausübung von Ämtern

- 15.1** Zur Übernahme von öffentlichen Ämtern und solchen in einem Berufsverband bedarf es der Einwilligung des Arbeitgebers. Wenn keine hinreichenden betrieblichen Gründe dagegen sprechen, ist die Zustimmung zu erteilen.
- 15.2** Bei der Ausübung solcher Funktionen findet in der Regel keine Reduktion der Bezüge oder Ferien statt, sofern es sich nicht um grössere Arbeitsversäumnisse mit entsprechender Abgeltung handelt.

Art. 16 Nebenbeschäftigung

Ohne ausdrückliche Zustimmung des Arbeitgebers dürfen Angestellte weder an der wirtschaftlichen Tätigkeit einer anderen Unternehmung mitwirken noch eine andere Stelle bekleiden, einen anderen Beruf ausüben oder zeitraubende Nebenarbeiten betreiben. Jede Betätigung im Interesse von Konkurrenzgesellschaften ist verboten. Während der Arbeitszeit ist jede nichtdienstliche Beschäftigung untersagt; vorbehalten bleibt im Einverständnis mit dem Arbeitgeber die Ausübung von Funktionen in Berufsorganisationen.

Art. 17 Sorgfalts- und Treuepflicht

- 17.1** Die Angestellten haben die ihnen übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren sowie das ihnen anvertraute Material sorgfältig zu behandeln.
- 17.2** Die Angestellten dürfen geheimzuhaltende Tatsachen, wie namentlich Geschäftsgeheimnisse, von denen sie im Dienst des Arbeitgebers Kenntnis erlangen, während des Anstellungsverhältnisses nicht verwerten oder anderen mitteilen; auch nach dessen Beendigung bleiben sie zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers oder Dritter erforderlich ist.

Art. 18 Rückgabepflicht

Auf den Zeitpunkt der Beendigung des Anstellungsverhältnisses hat der Angestellte sämtliches Material, welches er zur Ausübung seiner Tätigkeit bezogen oder erstellt hat, zurückzugeben.

Arbeits- und Freizeit

Art. 19 Arbeitszeit

- 19.1** Die Angestellten haben während der Arbeitstage nach den Weisungen des Arbeitgebers ihre Aussendiensttätigkeit unter Einsatz ihrer vollen Arbeitskraft auszuüben.
- 19.2** Werden die Angestellten bei unverschuldeter Verhinderung an der Aussendiensttätigkeit vorübergehend im Innendienst beschäftigt, so sind sie bezüglich der Arbeitszeit und Überstundenentschädigung dem übrigen Innendienst-Personal gleichgestellt.

Art. 20 Ferien

- 20.1** Die Angestellten erhalten in jedem Kalenderjahr folgende bezahlte Ferien:
- | | |
|--------------------------------------|----------------|
| ▪ Bis zum vollendeten 50. Altersjahr | 23 Arbeitstage |
| ▪ Ab vollendetem 50. Altersjahr | 27 Arbeitstage |
- 20.2** Die Angestellten erhalten für die Ferien die darauf entfallenden Bezüge.
- 20.3** Beginnt oder endet das Anstellungsverhältnis im Laufe des Kalenderjahres, so erhalten die Angestellten für jeden vollen Monat Arbeit einen Zwölftel des jährlichen Ferienanspruches.
- 20.4** Die für das gesamte Personal geltenden Feiertage, welche in die Ferienperiode fallen, werden nicht als bezogene Ferientage angerechnet.
- 20.5** Erkranken oder verunfallen Angestellte während der Ferien in einer Weise, die den Feriengenuss verunmöglicht, so gelten die ärztlich bescheinigten Tage nicht als Ferientage. Die Angestellten haben den Arbeitgeber in einem solchen Falle sofort zu benachrichtigen.
-

- 20.6** Werden Angestellte während eines Anstellungsjahres infolge Krankheit oder Unfall insgesamt um mehr als zwei Monate an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden weiteren vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen.
- 20.7** Die länger als einen Monat dauernde Militärdienstzeit kann auf die Ferien des betreffenden Jahres angerechnet werden, indem für jeden weiteren vollen Monat Militärdienst der Ferienanspruch um einen Zwölftel gekürzt wird.

Art. 21 Feiertage

Als Feiertage für die Angestellten gelten in der Regel jene des Arbeitsorts. Arbeitgeber und Angestellte können eine davon abweichende Regelung treffen.

Art. 22 Freie Tage

Den Angestellten werden, soweit die nachstehenden Ereignisse auf effektive Arbeitstage im Betrieb fallen, ohne Anrechnung auf die Ferien und ohne Salärabzug zusätzlich folgende freie Tage gewährt:

- | | |
|--|---|
| ▪ Eigene Hochzeit | 2 Tage |
| ▪ Hochzeit in der Familie oder näheren Verwandtschaft | 1 Tag |
| ▪ Niederkunft der Ehefrau | 1 Tage |
| ▪ Tod von Ehefrau / Ehemann oder Kindern im eigenen Haushalt | 3 Tage |
| ▪ Tod von anderen Familienangehörigen nach Notwendigkeit | 1 – 3 Tage |
| ▪ Tod von anderen Verwandten oder nahen Bekannten | Teilnahme an Bestattung |
| ▪ Militärische Rekrutierung oder Inspektion | 1 Tag |
| ▪ Umzug des eigenen Haushalts, je nach Bedürfnis | 1 – 2 Tage |
| ▪ Berufs- oder höhere Fachprüfungen, öffentliche oder staatlich subventionierte Schalexamen | bis 6 Tage |
| ▪ Für Stellensuche nach erfolgter Kündigung aufgrund vorheriger Verständigung mit dem Arbeitgeber | nötige Zeit |
| ▪ Pflege kranker Familienangehöriger im gleichen Haushalt, wenn nachweisbar keine Pflegeperson zur Verfügung steht | bis 3 Tage |
| ▪ Für Angehörige religiöser Minderheiten an hohen kirchlichen Feiertagen | Nötige Freizeit zum Besuch des Gottesdienstes |
| ▪ Unbezahlter Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit | bis 1 Woche |

Entlöhnung und Auslagenersatz

Art. 23 Bezüge

- 23.1** Die Bezüge der Angestellten bestehen aus einem festen Salär und aus Provisionen.
- 23.2** Eine schriftliche Abrede, dass die Bezüge ausschliesslich oder vorwiegend in Provisionen bestehen sollen, ist gültig, wenn die Provisionen ein angemessenes Entgelt für die Tätigkeit der Angestellten ergeben.
- 23.3** Für eine Probezeit von höchstens 3 Monaten können durch schriftliche Abrede die Bezüge frei bestimmt werden.
- 23.4** Das feste Salär, die Provision und die Spesenvergütungen sind im Anstellungsvertrag auseinander zu halten.
- 23.5** Die Abtretung der Bezüge an Dritte ist ausgeschlossen. Der Arbeitgeber leistet Zahlungen von Bezügen ausschliesslich an die Angestellten. Ausnahmen bilden richterliche Entscheide und betreibungsrechtliche Salärpfändungen.

Art. 24 Provision

- 24.1** Für die Art und Höhe der Provisionen gelten die entsprechenden Bestimmungen der Gesellschaft bzw. des Arbeitgebers, die einen integrierenden Bestandteil des Anstellungsvertrages darstellen. Änderungen zu Ungunsten der Provisionsempfänger werden in der Regel unter Einhaltung einer Frist von 3 Monaten vorgenommen.
- 24.2** Mit der Beendigung des Anstellungsverhältnisses werden alle Forderungen aus dem Anstellungsverhältnis fällig. Für Provisionsforderungen auf Geschäften, die ganz oder teilweise nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses erfüllt werden, kann durch schriftliche Abrede die Fälligkeit hinausgeschoben werden.
-

Art. 25 Kinderzulagen

Die Höhe der Zulagen muss mindestens den kantonalen gesetzlichen Bestimmungen entsprechen.

Art. 26 Anerkennung der Dienstreue

Der Arbeitgeber soll die Dienstreue langjähriger Angestellter durch Gewährung besonderer Dienstaltersleistungen entsprechend berücksichtigen.

Art. 27 Spesenvergütungen

27.1 Der Arbeitgeber hat den Angestellten alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen zu ersetzen, bei Arbeit an auswärtigen Arbeitsorten auch die für den Unterhalt erforderlichen Aufwendungen.

27.2 Durch schriftliche Abrede kann als Auslagenersatz eine Spesenpauschale, wie namentlich ein Taggeld oder eine feste Wochen- oder Monatsvergütung festgesetzt werden, durch die jedoch alle notwendig entstehenden Auslagen gedeckt werden müssen.

27.3 Abreden, dass die Angestellten die notwendigen Auslagen ganz oder teilweise selbst zu tragen haben oder dass der Auslagenersatz ganz oder teilweise im festen Salär oder in den Provisionen eingeschlossen sein soll, sind nichtig.

27.4 Benützen die Angestellten im Einverständnis mit dem Arbeitgeber für ihre Arbeit ein von diesem oder ein von ihnen selbst gestelltes Motorfahrzeug, so sind ihnen die üblichen Aufwendungen für dessen Betrieb und Unterhalt nach Massgabe des Gebrauchs für die Arbeit zu vergüten (Art. 327 b Abs. 1 OR).

27.5 Stellen die Angestellten im Einverständnis mit dem Arbeitgeber selbst ein Motorfahrzeug, so sind ihnen überdies die öffentlichen Abgaben für das Fahrzeug, die Prämien für die Haftpflichtversicherung und eine angemessene Entschädigung für die Abnutzung des Fahrzeuges nach Massgabe des Gebrauchs für die Arbeit zu vergüten (Art. 327 b, Abs. 2 OR).

Bezüge bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

Art. 28 Soziale Sicherheit

Bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit, Unfall, Mutterschaft, Militärdienst oder in Erfüllung gesetzlicher Pflichten sorgt der Arbeitgeber für eine angemessene und lückenlose Basisabsicherung aller entfallenden Lohnkomponenten.

Art. 29 Bezüge bei Krankheit, Unfall und Mutterschaft

29.1 Sind Angestellte durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung verhindert, so haben sie pro Anstellungsjahr Anspruch auf das feste Salär und eine angemessene Entschädigung für den Ausfall der Provisionen, und zwar

- | | |
|--|----------|
| ▪ während des 1. Anstellungsjahres | 1 Monat |
| ▪ vom 2. bis und mit 3. Anstellungsjahr | 2 Monate |
| ▪ vom 4. bis und mit 10. Anstellungsjahr | 4 Monate |
| ▪ nach 10 Anstellungsjahren | 6 Monate |

Mit den genannten Leistungen sind die Ansprüche gemäss Art. 324a und 324b OR abgegolten.

29.2 Im Krankheitsfall gewährt der Arbeitgeber den Angestellten über die vorstehenden Bezüge hinaus einen zusätzlichen Schutz, sei es durch weitergehende Leistungen oder eine Taggeldversicherung oder durch Leistungen der Pensionskasse. Im Falle einer Taggeldversicherung können die dafür erforderlichen Prämien zwischen dem Arbeitgeber und den Angestellten je zur Hälfte geteilt werden.

29.3 Die Angestellten sind gemäss Gesetz vom Arbeitgeber gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen zu versichern. Die Prämien für die Berufsunfall- sowie für die Nichtberufsunfallversicherung gehen zu Lasten des Arbeitgebers.

- 29.4** Alle Mitarbeiterinnen haben Anspruch auf insgesamt mindestens 12 Wochen bezahlten und ununterbrochenen Mutterschaftsurlaub unmittelbar vor und nach der Niederkunft. Der Urlaub gilt nicht als Krankheitsabsenz und bleibt daher ohne Einfluss auf die Dauer der Bezüge im Krankheitsfall und den Ferienanspruch.

Art. 30 Militärdienst

- 30.1** Bei Arbeitsverhinderung durch obligatorischen Militärdienst, worunter jeder Dienst in Armee, Militärischem Frauendienst und Zivilschutz gilt, haben die Angestellten in Friedenszeiten wie folgt Anspruch auf das feste Salär und eine angemessene Entschädigung für den Ausfall der Provisionen:

	Angestellte	
	mit Unterhaltspflicht	ohne Unterhaltspflicht
▪ Rekrutenschule	100%	50%
▪ Beförderungsdienst	100%	75%
▪ Wiederholungs- bzw. Ergänzungskurse	100%	100%
▪ Zivilschutzdienst	100%	100%

- 30.2** Treten die Angestellten weniger als sechs Monate seit Abschluss des geleisteten Beförderungsdienstes aus, so kann der Arbeitgeber die ausgerichteten Bezüge pro rata temporis unter Verrechnung der Erwerbsausfallentschädigung zurückverlangen.

- 30.3** Soweit die Angestellten Bezüge erhalten, kommen die Leistungen der Erwerbsersatzordnung dem Arbeitgeber zu.

Art. 31 Bezahlung bei Ausübung von Ämtern und Erfüllung gesetzlicher Pflichten

Tritt die Verhinderung der Arbeitsleistung in Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder in Ausübung eines öffentlichen Amtes ein, so findet in der Regel keine Reduktion der Bezüge statt, sofern dafür keine ausreichende Abgeltung geleistet wird und es sich nicht um grössere Arbeitsversäumnisse handelt.

Vorsorge

Art. 32 Personalvorsorge

- 32.1** Die Vorsorge für die Angestellten ist mindestens nach den Bestimmungen des BVG zu regeln. Beim versicherten Verdienst sind die Provisionen angemessen zu berücksichtigen.
- 32.2** Bei Stellenwechsel richten sich die Freizügigkeitsleistungen nach den gesetzlichen Vorschriften.
- 32.3** Es wird empfohlen, in den Vorsorgereglementen die Möglichkeit des flexiblen Rentenalters mit entsprechender Leistungsanpassung vorzusehen.

Art. 33 Entschädigung im Todesfall

Die Entschädigung im Todesfall richtet sich nach Art. 338 OR, wonach der Arbeitgeber die Bezüge für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Anstellungsdauer für 2 Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten hat, sofern die Angestellten Ehemann / Ehefrau oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlassen, denen gegenüber sie eine Unterstützungspflicht erfüllt haben.

Art. 34 Abgangsentschädigung

Endet das Anstellungsverhältnis von mindestens 50jährigen Angestellten nach 20 oder mehr Anstellungsjahren, so hat ihnen der Arbeitgeber gemäss Art. 339 b-c OR eine Abgangsentschädigung auszurichten, die mit entsprechenden künftigen Vorsorgeleistungen verrechnet werden kann (Art. 339 d OR).

Schlussbestimmungen

Art. 35 Stellenvermittlung

Sämtlichen Mitgliedern des SVV und ihren Angestellten steht die Schweizerische Kaufmännische Stellenvermittlung zur Verfügung.

Art. 36 Bisherige Arbeitsbedingungen

Wo bisher für die Angestellten günstigere Arbeitsbedingungen bestanden, werden sie durch diese Vereinbarung nicht berührt.

Art. 37 Verhandlungsbereitschaft

Die Partner dieser Vereinbarung erklären sich bereit, alle Fragen, die mit der Vereinbarung im Zusammenhang stehen, bei Bedarf miteinander zu besprechen.

Art. 38 Inkrafttreten und Dauer der Vereinbarung

Die vorliegende Vereinbarung ersetzt diejenige vom 1. Januar 1995 und tritt auf 1. Januar 2003 in Kraft. Sie ist auf unbestimmte Zeit gültig und kann von jedem Partner unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist jeweils auf Jahresende gekündigt werden. Die Neuregelung der Ferienansprüche tritt auf den 1. Januar 2004 in Kraft.

Zürich, 26. Mai 2008

Schweizerischer Versicherungsverband

Lucius Dürr
Direktor

Bruno Zeltner
stv. Vorsitzender der Geschäftsleitung

Kaufmännischer Verband Schweiz

Prof. Dr. Edi Class
Generalsekretär

Susanne Erdös
Zentralsekretärin

Protokollnotiz

zur Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen im Aussendienst zwischen dem Schweizerischen Versicherungsverband und dem KV Schweiz.

Terminologie betreffend Entschädigungen für Angestellte des Aussendienstes auf Provisionsbasis

1. Bezüge

Dieses Wort wird als Oberbegriff für das feste Salär und die Provisionen inkl. Provisionsausfallentschädigungen verwendet.

1.1 Festes Salär

Gemeint ist die stabile, provisionsunabhängige Lohnkomponente (Salär, Fixum, Gratifikation u. a. m.).

1.2 Provisionen

Beinhalten die variable, produktionsbezogene Lohnkomponente (Abschluss-, Umsatz-, Verwaltungsprovisionen; Provisionsgarantien; Provisionsausfallentschädigungen u. a. m.).

1.3 Entschädigung für den Ausfall der Provisionen

Gemeint ist die angemessene Abgeltung von ausfallenden Provisionen bei unverschuldeter Verhinderung an der Arbeitsleistung (Unfall, Krankheit, Ferien, bezahlter Urlaub, Militärdienst, Zivildienst, Ausübung von öffentlichen Ämtern, Erfüllung gesetzlicher Pflichten).

Für das Berechnen der Provisionsausfallentschädigung sind in der Regel die durchschnittlichen Provisionseinnahmen der letzten 12 Monate bzw. des Kalenderjahres massgebend.

2. Spesenvergütungen

2.1 Effektive Spesen

Ersetzen der durch die geschäftliche Tätigkeit erwachsenen Auslagen für Reise (Auto, öffentliche Transportmittel usw.), Unterhalt (Mahlzeiten, Übernachtungen usw.) und besonderen Aufwand (Telefon, Porti usw.)

2.2 Spesenpauschalen

Werden in Form von festen Tages-, Wochen- oder Monatsvergütungen zur Vereinfachung der Abrechnung ausgerichtet. Sie decken in einem guten Durchschnitt die effektiven Auslagen.

Anschlussklärung

Der Schweizerische Versicherungsverband (SVV) empfiehlt seinen Mitgliedern, die in dieser Vereinbarung mit dem KV Schweiz vorgenannten arbeitsvertraglichen Empfehlungen (Art. 5 ff.) sinngemäss für die Mitglieder des Schweizerischen Verbandes der Versicherungs-Inspektoren und -Agenten (SVVIA) anzuwenden.

Der Schweizerische Verband der Versicherungs-Inspektoren und -Agenten (SVVIA) stimmt diesen arbeitsvertraglichen Empfehlungen zu.

SCHWEIZERISCHER VERBAND DER VERSICHERUNGS-INSPEKTOREN UND -AGENTEN

Der Zentralpräsident:

K. R. Meier
