



3. Änderungstarifvertrag der KKH 2017

Zwischen der

Kaufmännischen Krankenkasse- KKH, (Ersatzkasse)
Karl-Wiechert-Allee 61
30625 Hannover

und der

DHV - Die Berufsgewerkschaft
Droopweg 31
20537 Hamburg

-einerseits-

wird folgender

-andererseits-

Änderungstarifvertrag

vereinbart:

Artikel 1

Anlage 1 zum KKH-TV Tarifvertrag für den Vertrieb

In der Fassung vom 01.01.2018
Zuletzt geändert durch den 3. Änderungstarifvertrag 2017
(Stand 01.01.2018)

Inhaltsverzeichnis:

Präambel.....	1
Abschnitt I	2
Teil A - Allgemeine Regelungen	2
§ 1 Geltungsbereich	2
§ 2 Beirat.....	2
§ 3 Vertriebsziele und Vergütungsgrundsätze	3
Teil B - Regelungen für GebietsleiterInnen	4
§ 4 Monatliche Zahlungen	4
§ 5 Grundvergütung.....	4
§ 6 Vermögenswirksame Leistungen.....	5
§ 7 Home Office-Pauschale.....	5
§ 8 Außendienstpauschale	5
§ 9 Vertriebsprämien	5
§ 10 Abschlagszahlungen	6
§ 11 Ausbildung zur/m GebietsleiterIn	6
§ 12 Jahresschlussabrechnung	6
§ 13 Regelungen für Ausfallzeiten	7
§ 14 Zulage für besondere Aufgaben	7
Abschnitt II - Maßgaben	8
I. Manteltarifvertrag	8
A. Nachstehende Regelungen des Manteltarifvertrages gelten nicht:	8
B. Nachstehende Regelungen des Manteltarifvertrages gelten mit folgenden Maßgaben:	8
II. Anlagen zum KKH-TV	10
A. Nachstehende Anlagen gelten nicht:	10
B. Nachstehende Anlagen zum KKH-TV gelten mit folgenden Maßgaben:.....	10
Abschnitt III – Inkrafttreten.....	11
Anhang zur Anlage 1	11

Präambel

Mit dem speziellen Vergütungssystem für den Vertrieb stärkt die KKH ihre Position als attraktiver Arbeitgeber.

Das Vergütungssystem bildet die strategischen Zielsetzungen der KKH ab. Mit einem angemessenen Verhältnis von Leistung und Kosten genügt es dem Gebot der Wirtschaftlichkeit. Es bietet ein sozialverträgliches Grundeinkommen, das ergänzt wird durch am individuellen Erfolg ausgerichtete Prämien, die unmittelbar wirken und im Vertrieb bessere Leistungsanreize eröffnen.

Abschnitt I

Teil A - Allgemeine Regelungen

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Angestellte im Vertrieb, wenn die Anwendung in diesem Tarifvertrag geregelt ist.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt für Angestellte, die ab dem 01.01.2009 als GebietsleiterIn eingestellt oder eingesetzt werden.
- (3) ⁽¹⁾Er gilt ferner für Angestellte, die vor dem 01.01.2009 bereits als GebietsleiterInnen eingesetzt waren und danach erklärt haben, dass die Regelungen der Anlage 1 zum KKH-TV auf ihr Beschäftigungsverhältnis angewendet werden sollen. ⁽²⁾Für den Wechsel wird absolute Freiwilligkeit zugesagt.

§ 2 Beirat

- (1) ⁽¹⁾Es wird ein Beirat gebildet. ⁽²⁾Dem Beirat obliegen die nach diesem Tarifvertrag übertragenen Aufgaben und Beteiligungsrechte.
- (2) Der Beirat besteht aus je drei VertreterInnen der Angestellten (Angestelltengruppe) und drei VertreterInnen des Arbeitgebers (Arbeitgebergruppe).
- (3) ⁽¹⁾Jede vertragsschließende Gewerkschaft entsendet ein Mitglied der Angestelltengruppe in den Beirat. ⁽²⁾Es kann jede/jeder Angestellte der KKH in den Beirat entsandt werden. ⁽³⁾Soweit keine Entsendung nach Satz 1 erfolgt, entsendet der Hauptpersonalrat die fehlenden Mitglieder der Angestelltengruppe. ⁽⁴⁾Die Entsendung erfolgt für die Laufzeit des Tarifvertrages. ⁽⁵⁾Die Entsendung in den Beirat endet außerdem mit der Abberufung durch die entsendende Gewerkschaft oder mit dem Ende des Angestelltenverhältnisses mit der KKH oder durch Rücktritt. ⁽⁶⁾Erfolgte die Entsendung des Mitgliedes durch den Hauptpersonalrat, so erfolgt eine Abberufung durch den Hauptpersonalrat oder mit dem Ende des Angestelltenverhältnisses mit der KKH oder durch Rücktritt.
- (4) ⁽¹⁾Der Arbeitgeber entsendet die drei Mitglieder der Arbeitgebergruppe in den Beirat. ⁽²⁾Es kann jede/jeder Angestellte der KKH in den Beirat entsandt werden. ⁽³⁾Die Entsendung erfolgt für die Laufzeit des Tarifvertrages. ⁽⁴⁾Die Mitgliedschaft im Beirat endet außerdem mit der Abberufung durch den Arbeitgeber oder mit dem Ende des Angestelltenverhältnisses mit der KKH oder durch Rücktritt.
- (5) ⁽¹⁾Für jedes Mitglied des Beirates können in gleicher Weise Ersatzmitglieder als Vertretung bestellt werden. ⁽²⁾Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Beirates sind zur Verschwiegenheit gegenüber Dritten verpflichtet.
- (6) ⁽¹⁾Der Beirat fasst seine Beschlüsse grundsätzlich einvernehmlich. ⁽²⁾Kann ein Einvernehmen nicht hergestellt werden, so erfolgt die Beschlussfassung durch Abstimmung. ⁽³⁾Der Beirat fasst seine Beschlüsse bei Abstimmungen mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen. ⁽⁴⁾Wird eine Zustimmung gemäß § 3 nicht erteilt, so legt der Arbeitgeber die Angelegenheit dem Hauptpersonalrat zur Entscheidung vor. ⁽⁵⁾Stimmt der Hauptpersonalrat der Angelegenheit zu, so ersetzt diese Entscheidung die Zustimmung der Arbeitnehmergruppe des Beirates.

- (7) ⁽¹⁾Stimmt weder der Beirat noch der Hauptpersonalrat einer unterjährigen Zielanpassung zu, so gilt die zuletzt vom Beirat beschlossene Regelung fort. ⁽²⁾Stimmt weder der Beirat noch der Hauptpersonalrat der Zielbestimmung für das kommende Vertriebsjahr zu, so gilt die zuletzt vom Beirat beschlossene Regelung mit der Maßgabe fort, dass der durchschnittliche Gesamtzielerreichungsgrad der Angestellten nach § 1 in der Laufzeit dieser Regelung als 100 % angesetzt wird. ⁽³⁾Bei der Ermittlung des Zielerreichungsgrades werden nur Angestellte berücksichtigt, die mit Zielen gearbeitet haben. ⁽⁴⁾Der Arbeitgeber kann im Fall von Satz 1 und 2 die Vertriebsprämie auf Basis des Vertriebsprämienvolumens der Stufe 1 linear bis 250 % zahlen.
- (8) ⁽¹⁾Der Beirat tagt mindestens einmal im Jahr, um über die Vertriebsziele zu beschließen. ⁽²⁾Die Einladung erfolgt durch den Arbeitgeber. ⁽³⁾Mit der Ladung sind die Tagesordnung und die Beschlussgegenstände zu übersenden. ⁽⁴⁾Die Ladungsfrist beträgt mindestens 10 Arbeitstage, soweit sich die Mitglieder des Beirates nicht über eine längere oder kürzere Ladungsfrist verständigt haben. ⁽⁵⁾In begründeten Fällen finden auf Antrag eines Mitglieds des Beirates zusätzliche Sitzungen statt. ⁽⁶⁾Das beantragende Mitglied hat seinem Antrag die Beschlussgegenstände und die Tagesordnung beizufügen.

§ 3 Vertriebsziele und Vergütungsgrundsätze

- (1) ⁽¹⁾Vertriebsziele im Sinne dieses Tarifvertrages sind:
- Neuaufnahmeziele
 - Bestandsziele
 - Strukturziele
- ⁽²⁾Neuaufnahmeziele sind ausgerichtet an den berücksichtigungsfähigen Versicherten (gewertete Neuaufnahme).
- ⁽³⁾Bestandsziele sind ausgerichtet an der Bestandsentwicklung eines vorher bestimmten Verantwortungsbereiches.
- ⁽⁴⁾Strukturziele dienen der Optimierung der vertrieblichen Arbeit und der Versichertenbetreuung unter Berücksichtigung der strategischen Ausrichtung der KKH. ⁽⁵⁾Bei der Einführung von neuen Bestands- und Strukturzielen sind die Informations- und Mitbestimmungsrechte des Hauptpersonalrates zu beachten.
- (2) Vertriebsziele müssen transparent, eindeutig und bewertbar sein.
- (3) ⁽¹⁾Es ist mindestens ein vertriebliches Ziel und dessen Höhe zu bestimmen. ⁽²⁾Werden mehrere Vertriebsziele bestimmt, so sind die jeweilige Höhe sowie die Gewichtung dieser Ziele zueinander so festzulegen, dass das Gesamtziel 100 % beträgt. ⁽³⁾Die Bestimmung der Vertriebsziele, deren Höhe und Gewichtung zueinander bedürfen der Zustimmung des Beirats.
- (4) ⁽¹⁾Die Volumina der Vertriebsprämien ergeben sich aus der Aufgabenstellung (Funktion) der Angestellten im Sinne des § 1. ⁽²⁾Es gibt die folgenden Aufgabenstellungen:

Tätigkeiten als GebietsleiterInnen (GL)

⁽³⁾Mit Zustimmung des Beirates können weitere oder differenziertere Aufgabenstellungen aufgenommen werden. ⁽⁴⁾Die Mitbestimmungsrechte des Hauptpersonalrates bleiben hiervon unberührt. ⁽⁵⁾Dabei ist die Vergütungssystematik der GebietsleiterInnen-Vergütung zu entnehmen. ⁽⁶⁾Die konkrete Bemessung der Vertriebsprämien der/des Angestellten im Sinne des § 1 erfolgt nach Maßgabe des Grades der Zielerreichung (ZEG).

Protokollnotiz zu § 3

Regelbeispiele für Bestandsziele

- *Entwicklung des Versichertenbestandes*
 - *in einem definierten Vertriebsgebiet oder*
 - *einer Vertriebsregion (Zuordnung z. B. über Postleitzahl)*
 - *in einer definierten Gruppe von Firmen (Zuordnung z. B. über Betriebsnummern) oder*
 - *einer klar definierten Kundengruppe (z. B. bestimmte Versicherte in einer Region)*
- *Anzahl der Rückwerbungen*
- *Anzahl gewonnener Auszubildenden aus Konversion*

Regelbeispiele für Strukturziele

- *Einhaltung von Finanz-Budgets (z. B. Einsatz von Vertriebspartner-Prämien)*
- *Anzahl oder Quote eingesetzter Produkte*
 - *Unterschreiten einer bestimmten Quote für Neuaufnahmen mit Wahltarif-Abschluss oder KKH Bonus (= Mehrkosten für die KKH)*
 - *Überschreiten einer bestimmten Quote für Neuaufnahmen in Kombination mit einem Zusatzversicherungs-Abschluss (= erhöhte Kundenbindung bei diesen Neukunden)*
 - *Durchführen einer bestimmten Anzahl von Gesundheitstagen in Firmen*
- *vertragliche Bindung einer bestimmten Anzahl von Maklern an die KKH*
- *langfristige Bindung einer bestimmten Anzahl von Firmen an die KKH (Nachweis z. B. über unterschriebene Kooperationsvereinbarung zur betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF))*
- *Erreichen eines bestimmten Bekanntheitswertes innerhalb der Belegschaft einer definierten Gruppe von Firmen oder einer klar definierten Kundengruppe*
- *Erreichen einer bestimmten Kundenzufriedenheit bei den KKH-Versicherten von definierten Firmen oder einer klar definierten Kundengruppe*

Teil B - Regelungen für GebietsleiterInnen

§ 4 Monatliche Zahlungen

Die GebietsleiterInnen erhalten monatlich

- die Grundvergütung gemäß § 5
- die vermögenswirksamen Leistungen gemäß § 6
- die Home Office-Pauschale gemäß § 7
- die Außendienstpauschale gemäß § 8
- die Abschlagszahlungen gemäß § 10
- die Zulagen für besondere Aufgaben gemäß § 14

§ 5 Grundvergütung

- (1) Die garantierte zusatzversorgungsfähige monatliche Grundvergütung für GebietsleiterInnen ergibt sich aus der Vergütungstabelle (Anhang).
- (2) ⁽¹⁾Eine erhöhte garantierte zusatzversorgungsfähige monatliche Grundvergütung wird gezahlt, nachdem GebietsleiterInnen zwei volle Vertriebsjahre unmittelbar nacheinander einen Zielerreichungsgrad von mindestens 100 % erreicht haben. ⁽²⁾Mit der erhöhten Grundvergütung ist die Vertriebsprämie bis zu einem ZEG von 80 % abgegolten. ⁽³⁾Die erhöhte garantierte zusatzversorgungsfähige monatliche Grundvergütung ergibt sich aus der Vergütungstabelle (Anhang).

- (3) GebietsleiterInnen, die neu eingestellt werden, kann die erhöhte garantierte Zusatzversorgungsfähige monatliche Grundvergütung gezahlt werden, wenn sie über einschlägige Berufserfahrung mit nachgewiesenem vergleichbaren vertrieblichen Erfolg verfügen.

Protokollnotiz zu § 5

GebietsleiterInnen der Anlage 1, deren Beschäftigungsverhältnis vor dem 01.01.2017 begonnen hat, wird die erhöhte garantierte Zusatzversorgungsfähige monatliche Grundvergütung gezahlt, wenn sie innerhalb des Zeitraums vom 01.01.2009 bis 31.12.2016 zwei volle Vertriebsjahre unmittelbar nacheinander einen Zielerreichungsgrad von mindestens 100 % erreicht haben.

§ 6 Vermögenswirksame Leistungen

Die Gewährung der vermögenswirksamen Leistungen richtet sich nach der Anlage 9 zum KKH-TV.

§ 7 Home Office-Pauschale

- (1) ⁽¹⁾GebietsleiterInnen, die nach dem 31.12.2008 erstmalig in das Home Office wechseln oder deren Beschäftigungsverhältnis nach dem 31.12.2008 beginnt, erhalten für die Einrichtung eines Home Office (Mobiliar und Herrichtung der Räumlichkeit) einen einmaligen Pauschbetrag in Höhe von 600 €. ⁽²⁾Die technische Ausstattung des Home Office (z. B. Laptop, Drucker, Telefon etc.) wird von der KKH zur Verfügung gestellt.
- (2) Der Pauschbetrag nach Absatz 1 ist wie folgt zurückzuzahlen:
- a) wenn das Beschäftigungsverhältnis vor dem Ablauf von 12 Monaten nach der Einrichtung des Home Office endet, in voller Höhe,
 - b) wenn das Beschäftigungsverhältnis vor dem Ablauf von 24 Monaten, jedoch nach dem Ablauf von 12 Monaten seit der Einrichtung des Home Office endet, 400 €,
 - c) wenn das Beschäftigungsverhältnis vor dem Ablauf von 36 Monaten, jedoch nach dem Ablauf von 24 Monaten seit der Einrichtung des Home Office endet, 200 €.
- (3) Im Übrigen gelten die Regelungen der Anlage 5 zum KKH-TV, Teil I, Ziffer 2.

§ 8 Außendienstpauschale

Die Höhe und die Voraussetzungen der Außendienstpauschale richten sich nach der Anlage 6 zum KKH-TV.

§ 9 Vertriebsprämien

- (1) ⁽¹⁾GebietsleiterInnen erhalten jährlich ihre Zusatzversorgungsfähigen Vertriebsprämien entsprechend ihrem individuellen ZEG. ⁽²⁾Die Vertriebsprämien werden linear, entsprechend dem ZEG in drei Stufen gezahlt:

Stufe 1: bis zu einem ZEG von 100 %

Stufe 2: ab einem ZEG von über 100 % bis zu einem ZEG von 150 %

Stufe 3: ab einem ZEG von über 150 % bis zu einem ZEG von 250 %

- (2) ⁽¹⁾Die Vertriebsprämienvolumina der Stufen 1, 2 und 3 ergeben sich aus der Vergütungstabelle (Anhang). ⁽²⁾Bei unterjährigem Einsatz werden die Vertriebsprämienvolumina anteilig angepasst.
- (3) Bei Gehaltserhöhungen wird das Vertriebsprämienvolumen der Stufe 1 entsprechend dem Tarifabschluss angepasst.

§ 10 Abschlagszahlungen

- (1) ⁽¹⁾Die/Der GebietsleiterIn trifft mit der/dem zuständigen RegionalleiterIn zu Beginn des Vertriebsjahres eine Vereinbarung zur Gewährung von Abschlägen. ⁽²⁾Die zusatzversorgungsfähigen Abschlagszahlungen werden als Vorschuss auf die Vertriebsprämien gezahlt. ⁽³⁾Der Abschlag sollte sich regelmäßig nach der Höhe des Zielerreichungsgrades des Vertriebsjahres des Vorjahres, maximal 10 %-Punkte höher, richten.
- (2) ⁽¹⁾Nach Vorliegen der Quartalsergebnisse erfolgt jeweils eine Überprüfung, ob die Abschläge mit den im Zielvereinbarungsprozess gesteckten Zielen übereinstimmen. ⁽²⁾Die Abschläge können einvernehmlich angepasst werden. ⁽³⁾Liegt der ZEG um mindestens 10 %-Punkte niedriger als der ZEG, der für die Abschlagszahlungen zugrunde gelegt wurde, kann die/die RegionalleiterIn diese einseitig zum nächsten Abrechnungsmonat absenken. ⁽⁴⁾Die Anpassung darf den kumulierten ZEG des jeweiligen Überprüfungszeitraumes nicht unterschreiten, es sei denn die/die GebietsleiterIn ist damit einverstanden.

§ 11 Ausbildung zur/m GebietsleiterIn

Die Ausbildungszeit dauert regelmäßig drei Monate. Sie endet immer am Monatsende.

§ 12 Jahresschlussabrechnung

- (1) ⁽¹⁾Nach Vorliegen des individuellen Gesamtzielerreichungsgrades, spätestens im April des auf das jeweilige Vertriebsjahr folgenden Jahres, erfolgt die Jahresschlussabrechnung. ⁽²⁾Die erarbeiteten Vertriebsprämien gemäß § 9 werden mit den Abschlägen nach § 10 verrechnet.
- (2) Die die Abschläge übersteigenden Vertriebsprämien werden ausgezahlt.
- (3) ⁽¹⁾Überzahlungen werden mit künftigen Abschlägen nach § 10 und ggf. mit künftigen Vertriebsprämien nach § 9, der Erfolgszulage nach § 16 MTV und der Sonderzahlung nach § 23 MTV verrechnet. ⁽²⁾Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden Überzahlungen, sofern Sie nicht verrechnet wurden, zurückgefordert.
- (4) Die Ausschlussfrist gemäß § 40 a KKH-TV läuft ab Beginn des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Jahresschlussabrechnung für das jeweilige Vertriebsjahr erfolgt.

§ 13 Regelungen für Ausfallzeiten

- (1) Für bezahlte Fehl- und Ausfallzeiten gelten die gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen.
- (2) Tage, an denen GebietsleiterInnen Tätigkeiten ausüben, die nicht unmittelbar mit der Aufgabenstellung als GebietsleiterIn zusammenhängen und an denen sie ihren originären Aufgaben nicht nachkommen können (z. B. Personalratstätigkeit, Abordnungen in Projekte, Teilnahme an Förderkreisen, Maßnahmen der Talentförderung, Patenschaften und vergleichbare Aufgaben/Maßnahmen), sind Ausfallzeiten im Sinne des Absatz 1.
- (3) Nicht als bezahlte Fehlzeiten oder sonstige Ausfallzeiten im Sinne des Absatzes 1 gelten Zeiten, in denen GebietsleiterInnen an Maßnahmen/Schulungen für ihre originäre Tätigkeit teilnehmen und keinen Außendienst verrichten (z. B. GL-Besprechungen, Vertriebsseminare, Führungsdialoge, MA-Gespräche, vertriebliche Sonderaktionen, Seminare mit dem Ziel der Verbesserung der Vertriebsleistung und vergleichbare Aufgaben/Maßnahmen).
- (4) ⁽¹⁾Bei der Fortzahlung des Entgelts für bezahlte Fehlzeiten werden folgende Vergütungsbestandteile berücksichtigt:
 - die Grundvergütung nach § 5
 - die Abschläge nach § 10
 - die Zulagen nach § 14

⁽²⁾Im Rahmen der Jahresschlussabrechnung wird für die bezahlten Fehlzeiten die erarbeitete Vertriebsprämie nach § 9 der Jahresschlussabrechnung des Vorjahres zugrunde gelegt. ⁽³⁾Liegt diese Jahresschlussabrechnung nicht vor (z. B. bei Neueinstellungen), wird die Vertriebsprämie der zu erstellenden Jahresschlussabrechnung zugrunde gelegt. ⁽⁴⁾Die Auszahlung erfolgt mit der Jahresschlussabrechnung.

- (5) ⁽¹⁾Bei Arbeitsunfähigkeit mit Entgeltfortzahlung wird die Vertriebsprämie nach Absatz 4 Satz 2 berücksichtigt, wenn die Arbeitsunfähigkeit ununterbrochen mehr als fünf Arbeitstage umfasst. ⁽²⁾Fallen im Kalenderjahr wegen Kurzerkrankungen von bis zu fünf Arbeitstagen mehr als 15 Arbeitstage Arbeitsunfähigkeit an, erfolgt eine Berücksichtigung ab dem 16. Arbeitstag.

§ 14 Zulage für besondere Aufgaben

- (1) ⁽¹⁾Für die Übernahme besonderer Aufgaben wird eine monatliche zusatzversorgungsfähige Zulage in zwei Stufen gewährt. ⁽²⁾Die monatliche Zulage der Stufe 1 wird für die Betreuung neuer GebietsleiterInnen und die Zulage der Stufe 2 wird für die Betreuung von Auszubildenden gewährt. ⁽³⁾Die Zulage wird jeweils für volle Monate der Betreuung gewährt.
- (2) Die Höhe der Zulagenstufen ergibt sich aus der Vergütungstabelle (Anhang).

Abschnitt II - Maßgaben

Für die GebietsleiterInnen gelten der KKH-TV und seine Anlagen, soweit die Regelungen des KKH-TV und seine Anlagen mit den Regelungen dieses Tarifvertrages im Einklang stehen.

Alle im Widerspruch zu diesem Tarifvertrag stehenden Regelungen werden nachstehend mit den Regelungen (Maßgaben) benannt, die ersatzweise bzw. ergänzend für die Angestellten dieses Tarifvertrages gelten. Sollte irrtümlich eine im Widerspruch stehende Regelung nicht angeführt sein, dann gilt dieser Tarifvertrag unmittelbar und abschließend. Die im Widerspruch stehenden Regelungen des KKH-TV und seine Anlagen werden in diesen Fällen sinngemäß angewendet, soweit sie dem Zweck dieses Tarifvertrages nicht zuwiderlaufen.

Für GebietsleiterInnen gelten der KKH-TV und seine Anlagen mit folgenden Maßgaben:

I. Manteltarifvertrag

Maßgebliches Gehalt für tarifrechtliche Ansprüche der GebietsleiterInnen dieses Tarifvertrages ist das Gehalt nach diesem Tarifvertrag, soweit dieser zur Anwendung kommt.

A. Nachstehende Regelungen des Manteltarifvertrages gelten nicht:

- § 10 - Eingruppierung
- § 11 - Bestandteile des Gehalts
- § 12 - Grundvergütung
- § 19 - Überstundenvergütung, Nachtdienstzuschlag und Schichtzulage

B. Nachstehende Regelungen des Manteltarifvertrages gelten mit folgenden Maßgaben:

§ 16 Erfolgsszulage

Neben der Grundvergütung werden die Vertriebsprämien nach Teil B § 9 der Anlage 1 zum KKH-TV wie folgt zur Ermittlung der Erfolgsszulage nach § 16 KKH-TV berücksichtigt:

- a) War die/der Angestellte das gesamte Jahr als GebietsleiterIn beschäftigt, wird 1/12 der Summe der für das Vertriebsjahr gezahlten Prämien gezahlt, das dem Kalenderjahr vorangeht, in dem die Erfolgsszulage nach § 16 KKH-TV gezahlt wird.
- b) War die/der Angestellte nicht das gesamte Jahr als GebietsleiterIn beschäftigt, wird die Summe der gezahlten Prämien, die für das Vertriebsjahr, das dem Kalenderjahr vorangeht, in dem die Erfolgsszulage nach § 16 KKH-TV gezahlt wird, durch die Anzahl der Monate geteilt, die die/der Angestellte als GebietsleiterIn tätig war. Der sich ergebende Betrag wird für die Ermittlung der Erfolgsszulage nach § 16 KKH-TV berücksichtigt.

§ 21 Krankenbezüge, Zuschuss zum Krankengeld usw.

Für die Ermittlung des Zuschusses werden folgende Vergütungsbestandteile berücksichtigt:

- die Grundvergütung nach § 5

- die Abschläge nach § 10
- die Zulagen nach § 14
- die vermögenswirksamen Leistungen nach Maßgabe des § 21 Absatz 5 Satz 3 KKH-TV

§ 22 Bezüge beim Ableben eines Angestellten

Für die Ermittlung der Bezüge werden folgende Vergütungsbestandteile berücksichtigt:

- die Grundvergütung nach § 5
- die Abschläge nach § 10
- die Zulagen nach § 14

§ 23 Sonderzahlungen

Das maßgebliche Bruttogehalt ergibt sich aus der Vergütungstabelle (Anhang).

§ 24 Jubiläumszuwendungen

Das maßgebliche Bruttogehalt ergibt sich aus der Vergütungstabelle (Anhang).

§ 28 Besondere Urlaubsbestimmungen

1. Bei GebietsleiterInnen werden im Falle von unbezahltem Urlaub

- die Grundvergütung nach § 5
- die Abschläge nach § 10
- die Zulagen nach § 14

der Anlage 1 zum KKH-TV nach § 28 Absatz 4 Satz 3 KKH-MTV gekürzt.

2. Für die Zeit eines unbezahlten Urlaubs wird die Home Office-Pauschale nicht gezahlt.

§ 30 Urlaubsabgeltung

Für die Urlaubsabgeltung werden folgende Vergütungsbestandteile berücksichtigt:

- die Grundvergütung nach § 5
- die Abschläge nach § 10
- die Zulagen nach § 14

§ 31 a Beruf und Pflege

Für die Ermittlung der Bezüge werden folgende Vergütungsbestandteile berücksichtigt:

- die Grundvergütung nach § 5
- die Abschläge nach § 10
- die Zulagen nach § 14

§ 31 b Tarifliche Elternzeit

Im § 31 b Absatz 4 des Manteltarifvertrages wird die Erläuterung des Begriffes „Entgelt TZ“ wie folgt konkreter gefasst:

„Entgelt TZ ist die Differenz zwischen dem monatlichen Entgelt vor Elternzeit und dem monatlichem Entgelt, für Teilbeschäftigung in der tariflichen Elternzeit ohne die Aufstockung.“

Für die Ermittlung der Bezüge werden folgende Vergütungsbestandteile berücksichtigt:

- die Grundvergütung nach § 5
- die Abschläge nach § 10
- die Zulagen nach § 14

§ 34 Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses wegen Erwerbsminderung

Die Regelungen des § 34 Absatz 3 gelten für GebietsleiterInnen mit der Maßgabe, dass bei einer Teilzeitbeschäftigung die Grundvergütung nach Teil B § 5 der Anlage 1 zum KKH-TV in dem Verhältnis der tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit gezahlt wird. Das Jahresziel wird in diesen Fällen entsprechend angepasst.

§ 38 a Vorschüsse und Unterstützungen

Für die Ermittlung werden folgende Vergütungsbestandteile berücksichtigt:

- die Grundvergütung nach § 5
- die Abschläge nach § 10
- die Zulagen nach § 14

§ 39 e Gleitender Übergang in den Ruhestand

Für die Ermittlung der Bezüge werden folgende Vergütungsbestandteile berücksichtigt:

- die Grundvergütung nach § 5
- die Abschläge nach § 10
- die Zulagen nach § 14

II. Anlagen zum KKH-TV

A. Nachstehende Anlagen gelten nicht:

Anlage 3 - Gehaltstabelle

B. Nachstehende Anlagen zum KKH-TV gelten mit folgenden Maßgaben:

Anlage 5 zum KKH-TV

Die in der Anlage 5 Teil C zum KKH-TV für GebietsleiterInnen getroffenen Regelungen gelten nur für solche Angestellte, die vor dem 01.01.2009 bereits als GebietsleiterInnen tätig waren und keinen Wechsel in den Geltungsbereich der Anlage 1 zum KKH-TV erklärt haben.

Anlage 6 zum KKH-TV

Soweit nach der Anlage 6 zum KKH-TV eine Vergütungsgruppe für die Erstattungsansprüche maßgeblich ist, entspricht die Vergütung der GebietsleiterInnen nach der Anlage 1 zum KKH-TV der Vergütungsgruppe 6.

Anlage 8 zum KKH-TV

Basis für alle gehaltsabhängigen Leistungen bei GebietsleiterInnen sind folgende Vergütungsbestandteile:

- die Grundvergütung nach § 5
- die Abschläge nach § 10
- die Zulagen nach § 14

Abschnitt III – Inkrafttreten

Der Tarifvertrag tritt am 01.01.2018 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres gekündigt werden. Der Anhang zur Anlage 1 (Vergütungstabelle) kann gesondert mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss des Kalendervierteljahres, frühestens jedoch zum 31.12.2018 gekündigt werden.

Anhang zur Anlage 1	
Vergütungstabelle*	
GebietsleiterInnen	
Grundvergütung	2.533,93 €
Erhöhte Grundvergütung	3.185,66 €
Vertriebsprämienvolumen Stufe 1	9.775,97 €
Vertriebsprämienvolumen Stufe 2	20.264,91 €
Vertriebsprämienvolumen Stufe 3	19.000,00 €
Zulage für besondere Aufgaben Stufe 1	50,00 €
Zulage für besondere Aufgaben Stufe 2	200,00 €
Maßgebliches Bruttogehalt für §§ 23,24 MTV	3.488,84 €

Vergütungsbestandteile aus anderen Anlagen des KKH-TV	
GebietsleiterInnen	
Vermögenswirksame Leistungen gemäß Teil B § 6	40,00 €
Home Office-Pauschale gemäß Teil B § 7	70,00 €
Außendienstpauschale gemäß Teil B § 8	51,13 €

**Die Beträge werden bei Teilzeitbeschäftigung entsprechend der tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit gekürzt.*

Artikel 2 Inkrafttreten

Artikel 1 tritt zum 01.01.2018 in Kraft.

Hannover, den 12.10.2017

Kaufmännische Krankenkasse – KKH
Der Vorstand

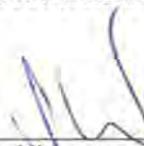


Dr. Ulrich Vollert
Mitglied des Vorstandes

DHV – Die Berufsgewerkschaft



Henning Röders
Bundesvorsitzender



Anne Kiesow
Stellvertretende Bundesvorsitzende

