

ständig für einen Ver werben, ohne dabei einen Gewinn erzielen zu wollen. Die Abrede zwischen einem solchen Vsvermittler und dem Ver richtet sich nach den Regeln über den Auftrag; der Vermittler erhält keine Vergütung, sondern nur Ersatz für seine Aufwendungen (anders anscheinend Schröder² a. a. O. Anm. 15 zu § 84, S. 26, der auch einen Beauftragten, der auf eine Vergütung verzichtet hat, als Handelsvertreter behandeln will, „wenn die sonstigen Merkmale erfüllt sind“). Die Gewerbsmäßigkeit entfällt auch dann, wenn der Vsvertreter nicht planmäßig, sondern nur vereinzelt oder gelegentlich vermittelt, ohne aktives dauerndes Bemühen, aber dennoch auf Grund einer ständigen Betrauung, also eines Rahmenschuldverhältnisses (sonst handelt es sich um einen Zivilmakler [Anm. 121]). Wenn also z. B. ein pensionierter Vsangestellter seiner Gesellschaft (und nur ihr) dann und wann einen Vmer zuführt, so wird er dadurch nicht Vsvertreter im Sinne des § 92 HGB, sondern Zivilagent, auf den die §§ 652—654 BGB angewendet werden können. Jedoch gelten für die Provisionsansprüche auch hier (wie im Falle der Anm. 422) analog die Grundsätze des Handelsvertreterrechtes (§§ 87 I, III, 92 IV HGB).

2. Innenverhältnis bei unselbständigen Versicherungsvertretern.

Gliederung:

2. Innenverhältnis bei unselbständigen Vsvertretern Anm. 424—500
 - Schrifttum Anm. 424
 - a) Rechtsquellen, insbesondere Tarifverträge Anm. 425—430
 - aa) Übersicht Anm. 425
 - bb) Gesetze und Rechtsverordnungen Anm. 426
 - cc) Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen Anm. 427—430
 - aaa) Tarifverträge Anm. 427—429
 - α) Allgemeines Anm. 427
 - β) Tarifvertrag für Angestellte von Vern Anm. 428
 - γ) Tarifvertrag für Angestellte von Vsvermittlern Anm. 429
 - bbb) Betriebsvereinbarungen Anm. 430
 - b) Merkmale des Vsvertretervertrages bei Unselbständigen Anm. 431—440
 - aa) Angestellter als Beteiligter Anm. 431—434
 - aaa) Natürliche Personen Anm. 431
 - bbb) Unselbständige Arbeit Anm. 432—434
 - α) Persönliche Unselbständigkeit Anm. 432
 - β) Speziell: Sozialvsrecht Anm. 433
 - γ) Speziell: Steuerrecht Anm. 434
 - bb) Prinzipal als Beteiligter Anm. 435—437
 - aaa) Ver Anm. 436
 - bbb) Vsvertreter Anm. 437
 - cc) Aufgaben des unselbständigen Vsvertreters Anm. 438—439
 - aaa) Sachlicher Aufgabenbereich Anm. 438
 - bbb) Örtlicher Aufgabenbereich Anm. 439
 - dd) Entgeltlichkeit der Dienstleistung Anm. 440
 - c) Rechtsstellung des unselbständigen Vsvertreters Anm. 441—444
 - aa) Arbeitnehmer Anm. 441
 - bb) Betriebsverfassung Anm. 442
 - cc) Titelführung Anm. 443
 - dd) Streitigkeiten Anm. 444
 - d) Zustandekommen des Vsvertretervertrages bei Unselbständigen Anm. 445—448
 - aa) Ausbildung und Arbeitsvermittlung Anm. 445
 - bb) Antrag und Annahme Anm. 446

- cc) Nichtigkeit und Anfechtbarkeit Anm. 447
- dd) Form und Beurkundung Anm. 448
- e) Pflichten des unselbständigen Vsvertreters Anm. 449—461
 - aa) Aufzählung der Pflichten Anm. 449—455
 - aaa) Arbeitspflicht Anm. 450
 - bbb) Gehorsamspflicht Anm. 451
 - ccc) Geheimhaltungspflicht Anm. 452
 - ddd) Wettbewerbsverbot Anm. 453
 - eee) Schmiergeldverbot Anm. 454
 - fff) Sonstige vertragliche Pflichten Anm. 455
 - bb) Verletzung der Pflichten Anm. 456
 - cc) Zurückbehaltung und Aufrechnung Anm. 457
 - dd) Erlaß und Verzicht Anm. 458
 - ee) Verjährung und Verwirkung Anm. 459
 - ff) Abtretung und Verpfändung Anm. 460
 - gg) Pfändung und Konkurs Anm. 461
- f) Rechte des unselbständigen Vsvertreters Anm. 462—480
 - aa) Übersicht über Rechte Anm. 462
 - bb) Ansprüche auf Vergütung Anm. 463—468
 - aaa) Gehalt Anm. 463
 - bbb) Provision Anm. 464
 - ccc) Gewinnbeteiligung Anm. 465
 - ddd) Sonstige Vergütungsansprüche Anm. 466
 - eee) Vergütungsansprüche ohne Dienstleistung Anm. 467
 - fff) Hilfsansprüche Anm. 468
 - cc) Ansprüche außer Vergütung Anm. 469—473
 - aaa) Aufwendungsersatz Anm. 469
 - bbb) Beschäftigung Anm. 470
 - ccc) Fürsorge Anm. 471
 - ddd) Urlaub Anm. 472
 - eee) Sonstige vertragliche Rechte Anm. 473
 - dd) Folgen der Verletzung Anm. 474
 - ee) Zurückbehaltung und Aufrechnung Anm. 475
 - ff) Erlaß und Verzicht Anm. 476
 - gg) Verjährung und Verwirkung Anm. 477
 - hh) Abtretung und Verpfändung Anm. 478
 - ii) Pfändung und Konkurs Anm. 479
- g) Beendigung des Vertreterverhältnisses bei Unselbständigen Anm. 480—490
 - aa) Beendigungsgründe Anm. 480—483
 - aaa) Zeitablauf Anm. 480
 - bbb) Tod Anm. 481
 - ccc) Kündigung Anm. 482
 - ddd) Restfälle Anm. 483
 - bb) Beendigungsfolgen Anm. 484—490
 - aaa) Übersicht über Rechtsfolgen Anm. 484
 - bbb) Nachwirkungspflichten des unselbständigen Vsvertreters Anm. 485—486
 - α) Wettbewerbsverbot Anm. 485
 - β) Sonstige Pflichten Anm. 486
 - ccc) Nachwirkungsrechte des unselbständigen Vsvertreters Anm. 487—489
 - α) Zeugnis Anm. 487
 - β) Nachprovision Anm. 488
 - γ) Ruhegeld Anm. 489
 - ddd) Leistungen an Hinterbliebene Anm. 490

- h) Änderung des Vertreterverhältnisses bei Unselbständigen Anm. 491—493
 - aa) Personenwechsel Anm. 491
 - bb) Teilkündigung Anm. 492
 - cc) Restfälle Anm. 493
- i) Rechtslage in Sonderfällen Anm. 494—500
 - aa) Angestellte von Angestellten Anm. 494
 - bb) Auslandsangestellte Anm. 495
 - cc) Bezirksvertreter Anm. 496
 - dd) Mehrfachangestellte Anm. 497
 - ee) Angestellte im Nebenberuf Anm. 498
 - ff) Angestellte öffentlichrechtlicher Ver Anm. 499
 - gg) Angestellte bei Nichtkaufleuten Anm. 500

[424] 2. Innenverhältnis bei unselbständigen Versicherungsvertretern.

Schrifttum: Vgl. Anm. 1, 127, 140; ferner die Literatur zum Arbeitsrecht, insbesondere Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 2 Bde, 6. Aufl., Berlin-Frankfurt a. M. 1959, 1957, Kaskel-Dersch, Arbeitsrecht, 5. Aufl., Berlin-Göttingen-Heidelberg 1957, Nikisch, Arbeitsrecht, 2 Bde, 2. Aufl., Tübingen 1955, 1959, Staudinger-Nipperdey-Mohnen-Neumann, Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, 11. Aufl., II. Bd: Recht der Schuldverhältnisse, 3. Teil, Berlin 1958.

Spezialzeitschriften für die Angestellten in der Vswirtschaft: Der Vsangestellte (Zeitschrift der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft), Der Vsangestellte (Taschenbuch, jährlich herausgegeben von der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft), Ausblick (Zeitschrift der Gewerkschaft Handel, Banken und Ven).

[425] a) Rechtsquellen, insbesondere Tarifverträge.**aa) Übersicht.**

Eine erschöpfende Darstellung des Rechts der unselbständigen Vsvertreter ist nicht beabsichtigt. Sie unterliegen in ihrer überwiegenden Mehrzahl dem Arbeitsrecht (über Ausnahmen: Anm. 426); eine ausführliche Erörterung des Rechtes der Vsangestellten erscheint — auch angesichts des umfangreichen Schrifttums zum Arbeitsrecht (Anm. 424) — nicht in demselben Maße geboten wie bei den selbständigen Vsvertretern. Die nachfolgenden Anmerkungen werden sich darauf beschränken, die Besonderheiten der Rechtsstellung der im Außendienst tätigen Vsangestellten gegenüber den übrigen unselbständigen Dienstleistenden zu zeigen. Dabei wird in weitem Umfang auf die Ausführungen zum Recht der selbständigen Vsvertreter (Anm. 140—423) verwiesen werden können.

Die Rechtsbeziehungen zwischen dem unselbständigen Vsvertreter und seinem Dienstherrn richten sich in erster Linie nach dem Anstellungsvertrag. Jedoch treten beim Angestellten die für den konkreten Fall getroffenen Einzelabreden gegenüber Normen mit einem weiteren Geltungsbereich stark in den Hintergrund. Diese allgemeinen, für alle oder doch eine größere Zahl von Arbeitsverhältnissen geltenden Regeln sind einmal in Gesetzen und Rechtsverordnungen (Anm. 426), zum anderen in sogen. Gesamtvereinbarungen festgelegt, unter denen die Tarifverträge (Anm. 427—429) den wichtigsten Platz einnehmen; von geringerer Bedeutung sind die Betriebsvereinbarungen (Anm. 430).

Über das Verhältnis der Rechtsquellen untereinander vgl. Staudinger-Nipperdey-Mohnen Vorbem. 356—361 vor § 611, S. 1227—1229. Im Verhältnis zwischen Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung und Einzelvertrag gilt das sogen. Günstigkeitsprinzip (Duden¹³ a. a. O. S. 153).

[426] bb) Gesetze und Rechtsverordnungen.

Das Recht der unselbständigen Dienstleistenden ist in einer Fülle von Gesetzen und Rechtsverordnungen teils privatrechtlichen, teils öffentlichrechtlichen Charakters geregelt. Neben Bundesgesetzen kommen auch Vorschriften der Länder in Betracht (über

die Zuständigkeit des Bundes und der Länder zur Gesetzgebung auf dem Gebiete des Arbeitsrechts: BVerfG 22. IV. 1958 NJW 1958 S. 1179—1180).

Textsammlungen: Nipperdey, Arbeitsrecht (Sammlung der wichtigsten in Gesamtdeutschland, in der Bundesrepublik, in ihren Ländern und in Berlin geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften), 5. Aufl., München-Berlin 1959, Siebert-Hilger, Arbeitsrecht, Sammlung arbeitsrechtlicher Vorschriften, 5. Aufl., Heidelberg 1956; vgl. auch die Zusammenstellung der einschlägigen Vorschriften bei Staudinger-Nipperdey-Mohnen Vorbem. 43—139 vor § 611, S. 1115—1127.

Für die unselbständigen Vsvertreter gelten je nach der Person des Dienstherrn verschiedene Gesetze:

Die weitaus meisten unterliegen als Handlungsgehilfen den §§ 59—75 h HGB (abgedruckt: Anm. 135). Die Voraussetzungen des § 59¹ HGB (Anstellung in einem Handelsgewerbe zur Leistung kaufmännischer Dienste gegen Entgelt) treffen zu für die im Werbedienst beschäftigten Angestellten der Vsaktiengesellschaften, der Vsvereine auf Gegenseitigkeit (mit Ausnahme der sogen. kleineren Vereine, bei denen aber die §§ 59—75 h HGB entsprechend anzuwenden sind; Anm. 436, 500), aber auch für die Angestellten der selbständigen Vsvertreter (in besonderen Fällen auch der Makler). Näheres zur Person des Dienstherrn: Anm. 435—437, zum Erfordernis der Beschäftigung als (unselbständiger) Angestellter: Anm. 431—434, zur Leistung kaufmännischer Dienste: Anm. 438—439, zur Entgeltlichkeit: Anm. 440.

Die Bestimmungen des BGB gelten für Handlungsgehilfen nur, soweit nicht die §§ 59—75 h HGB oder die sonstigen Vorschriften des HGB eine besondere Regelung treffen (Art. 2 I EGHGB). Von praktischer Bedeutung sind neben den §§ 611—630 BGB die in § 675 BGB in Bezug genommenen Vorschriften für Dienstverträge, die eine Geschäftsbesorgung zum Gegenstand haben (Näheres dazu: Anm. 438).

Die Rechtsstellung der Lehrlinge auf dem Gebiet der Vsvermittlung ist geregelt in §§ 76—82 HGB; sie zeigt keine Besonderheiten und soll deshalb hier nicht behandelt werden (vgl. nur Anm. 445).

Soweit öffentlichrechtliche Vseinrichtungen sich unselbständiger Vermittler bedienen (dazu von Gierke II S. 100, Möller Vsvermittlung S. 41—42), kann es sich um Angestellte im öffentlichen Dienst oder ausnahmsweise um Beamte handeln (vgl. § 4 I preußisches G, betreffend die öffentlichen FeuerVsanstalten, vom 25. VII. 1910, PrGS S. 141: „Die Leiter und sonstigen Beamten der öffentlichen FeuerVsanstalten haben die Rechte und Pflichten unmittelbarer Staatsbeamten“). Die ersteren unterstehen wie die Handlungsgehilfen dem allgemeinen Arbeitsrecht, soweit nicht besondere Vorschriften erlassen worden sind (Zusammenstellung bei Staudinger-Nipperdey-Mohnen Vorbem. 123 vor § 611, S. 1125—1126); dagegen gilt für das „öffentlichrechtliche Dienst- und Treueverhältnis“ der Beamten zum Staat (§ 2 I RahmenG zur Vereinheitlichung des Beamtenrechts [BeamtenrechtsrahmenG] vom 1. VII. 1957, BGBl. I S. 667) eine besondere Rechtsordnung, die mit dem Arbeitsrecht nichts gemein hat (vgl. Staudinger-Nipperdey-Mohnen Vorbem. 171, 256 vor § 611, S. 1139, 1171—1172). Für die hier in Frage kommenden Beamten der Länder oder der Gemeinden gelten die Beamtengesetze der Länder oder, wo solche nicht bestehen, das Deutsche BeamtenG vom 26. I. 1937 (RGBl. I S. 39) (Übersicht bei Staudinger-Nipperdey-Mohnen Vorbem. 165 vor § 611, S. 1133); allerdings müssen die Länder gemäß § 1 BeamtenrechtsrahmenG binnen drei Jahren nach dessen Inkrafttreten (1. IX. 1957) nach den dort gegebenen Rahmenbestimmungen neue Beamtengesetze erlassen. Für die Schweiz betont Meyer, Die Stellung des Generalagenten und Unteragenten der Vsgesellschaft im schweizerischen Recht, Bern 1947, S. 9, daß „Personen öffentlicher Vsanstalten“ schlechthin Beamte seien und dem öffentlichen Recht unterstünden. Über Besonderheiten der Rechtsstellung der Angestellten öffentlichrechtlicher Ver auch Anm. 499.

Anknüpfungsort für die Anwendung arbeitsrechtlicher Normen, die nur jeweils in einem Land oder sonst in örtlich beschränktem Umfange gelten, können nicht die für die einzelnen Vertragspflichten verschiedenen Erfüllungsorte (dazu Anm. 449) sein, sondern es kommt darauf an, wo das Arbeitsverhältnis seinen Schwerpunkt hat. Bei Vsvertretern, die ihre Arbeit nicht im Betriebe leisten, kommt dafür nicht der Sitz der Hauptverwaltung in Frage, sondern der Ort, der im Mittelpunkt der Vermittlungsarbeit

steht (so für Handlungsreisende: Beitzke BetrBer 1949 S. 489—490, dort auch über weitere Zweifelsfragen des interlokalen [interzonalen] Arbeitsrechtes). Es kann danach entweder der Sitz der Generalagentur oder Verwaltungsstelle maßgebend sein, in deren Bezirk der Vsertreter tätig ist, oder aber, wenn die Bezirksdirektion den Vsertreter nur für einen Teilbezirk einsetzt, der vom Sitz der Direktion verschiedene Wohnsitz des Vsertreters, von dem aus er den ihm zugewiesenen Teilbezirk bearbeitet. Der Anknüpfungsort kann auch bei einem und demselben Arbeitsverhältnis verschieden sein je nachdem, ob die betreffende Regelung sich auf das Arbeitsverhältnis als Ganzes oder nur auf Fragen der Arbeitsleistung (Arbeitszeit, Überstundenvergütung usw.) bezieht (dazu Beitzke BetrBer 1949 S. 489—490).

[427] cc) Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen.

aaa) Tarifverträge.

α) Allgemeines.

Schrifttum: Hueck-Nipperdey-Tophoven, TarifvertragsG, 3. Aufl., München-Berlin 1955, Maus, TarifvertragsG, Kommentar, Göttingen 1956.

Gesetzliche Grundlage für Abschluß und Geltung von Tarifverträgen ist jetzt das TarifvertragsG (TVG) vom 9. IV. 1949 (WiGBL. S. 55) in der Fassung des BundesG vom 11. I. 1952 (BGBl. I S. 19) und erweitert für das gesamte Bundesgebiet durch G vom 23. IV. 1953 (BGBl. I S. 156).

Tarifverträge (über deren Wesen und Inhalt: Hueck-Nipperdey II S. 153—525) werden geschlossen zwischen Verbänden von Arbeitgebern oder einzelnen Arbeitgebern und Verbänden von Arbeitnehmern (Gewerkschaften) (§ 2 TVG) und sind bestimmt, die Rechtsverhältnisse zwischen den in den Verbänden zusammengeschlossenen Unternehmen und Arbeitnehmern zu regeln. Sie setzen insbesondere die Vergütung und sonstige Vertragsbedingungen verbindlich fest (normativer Teil). Daneben enthalten sie Bestimmungen, die das Verhalten und die Pflichten der vertragsschließenden Parteien, also der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände regeln, z. B. Geltung und Dauer des Tarifvertrages, Schlichtungsvereinbarungen usw. (obligatorischer Teil) (§ 1 I TVG). Tarifverträge gelten grundsätzlich nur für diejenigen Arbeitnehmer, die Mitglieder der an dem Vertrag beteiligten Gewerkschaften sind (§ 3 TVG); andere Arbeitnehmer können nur Rechte aus dem Vertrag herleiten, wenn und soweit er für allgemeinverbindlich erklärt worden ist (§ 5 TVG). Die Rechte aus den Tarifverträgen sind unabdingbar und unverwirksam (§ 4 I—IV TVG).

Der erste Tarifvertrag im Bereich der Vswirtschaft wurde am 12. V. 1919 geschlossen (dazu Eberhard NeumannsZ 1919 S. 247—250, Hagen I S. 260—262, Rohrbeck, Kommentar zum Reichstarifvertrag für die Angestellten der privaten Vsunternehmungen vom 12. V. 1919, Berlin 1919, Vogel NeumannsZ 1919 S. 313—314). Er wurde für allgemeinverbindlich erklärt, und zwar auch für die Angestellten der „Verwaltungs- und Provisions-Generalagenturen“, soweit nicht örtliche oder bezirkliche Sondervereinbarungen bestanden (VA 1920 S. 67). Dieser Tarifvertrag schloß allerdings seine Geltung für unselbständige Vsertreter fast vollständig aus. Er bestimmte in § 1 Ziff. 2:

„Es fallen nicht unter diesen Tarifvertrag:

1. Prokuristen und Generalagenten,
2. Außenbeamte der Lebens-, Unfall-, Haftpflicht- und Viehv, deren Tätigkeit vorwiegend in der Acquisition besteht,
3. gewerbliche Arbeitskräfte, Einnahmer in der Volks- und Lebensv, soweit für sie andere Tarifverträge gelten“.

Erst nachdem für die übrigen Angestellten am 14. V. 1920 eine Teuerungszulage bewilligt worden war, kam es zu einer Neuregelung der Spesenvergütung für die „Außenbeamten“, die am 10. XI. 1920 für allgemeinverbindlich erklärt wurde (VA 1921 S. 72).

In der Folgezeit wurden stets gesonderte Tarifverträge für Direktionsangestellte und für die Angestellten der Provisions- und Verwaltungsgeneralagenturen geschlossen, die allerdings in den wesentlichen Punkten übereinstimmten (VA 1921 S. 72). Auch bei der Darstellung des gegenwärtigen Rechtszustandes ist zwischen Angestellten von Vern (Anm. 428) und Angestellten von Vsertretern und -maklern (Anm. 429) zu unterscheiden.

[428] **§) Tarifvertrag für Angestellte von Versicherern.**

Gegenwärtig gilt der „Tarifvertrag für das private Vsgewerbe“ vom 1. IV. 1959. Er ist zwischen dem Arbeitgeberverband der Vsunternehmungen einerseits und der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft und der Gewerkschaft Handel, Banken und Ven andererseits geschlossen worden, vorbereitet durch einen bei den Tarifvertragsparteien bestehenden gemeinsamen „Außendienstausschuß“ (vgl. Offermann Der Vsangestellte 1958 Nr. 12 S. 1, Kometer Der Vsangestellte 1959 Nr. 1 S. 1—2). Gegenüber dem vorher geltenden Vertrag vom 26. XI. 1952 (mit den Änderungen bis zum 31. III. 1955 abgedruckt bei Trinkhaus I S. 557—579) ist der neue Tarifvertrag redaktionell umgearbeitet und in vielen Punkten auch materiell geändert worden (vgl. Offermann Der Vsangestellte 1959 Nr. 1 S. 3). Kurzkomm. Mussil in: Vskaufmann Taschenbuch 1960, Wiesbaden o. J., S. 134—188. Weitere kleinere Änderungen sind am 30. VIII. 1960 mit Wirkung ab 1. IX. 1960 vereinbart worden.

Der Tarifvertrag unterscheidet zwischen den „im Angestelltenverhältnis tätigen Mitarbeitern des Werbeaußen- und Prämieneinzugsdienstes“ (Teil III, von Trinkhaus I S. 276 „Werbeinspektoren“ genannt) und „Angestellten des Innendienstes und des Außendienstes, soweit sie nicht unter Teil III fallen“ (Teil II; zu den hier gemeinten Außendienstangestellten wären also z. B. die Schadenregulierungsbeamten, von Trinkhaus I S. 276 „Vollinspektoren“ und „Vsinspektoren“ genannt, zu rechnen). Beide Gruppen werden in wichtigen Punkten verschieden behandelt. „Generalagenten“ (d. h. die sog. Verwaltungsgeneralagenten, darüber Anm. 438) werden — wenngleich sie Angestellte sind — von dem Tarif ausgeschlossen (§ 1 Ziff. 2 Abs. 2). Dafür bezieht sich der Tarifvertrag unterschiedslos auf alle sonstigen Arbeitnehmer im Außendienst ohne Rücksicht darauf, ob es sich um kaufmännisches Personal oder um gewerbliche Arbeitnehmer handelt (Mussil a. a. O. S. 135, Trinkhaus I S. 81; über den Unterschied Anm. 438). Die Terminologie der §§ 17—23 schwankt allerdings zwischen „Mitarbeiter“ und „Angestellten“.

Der Tarifvertrag gilt nach ausdrücklicher Regelung (§ 1 Ziff. 1) „im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland und im Land Berlin“. Die Arbeitsverträge im Saarland sind ihm auf Grund einer Vereinbarung zwischen der Deutschen Angestelltengewerkschaft und Vertretern der im Saarland arbeitenden Ver unterstellt worden (Anonym Der Vsangestellte 1959 Nr. 7 S. 3).

Wegen der zahlreichen Verweisungen wird nachstehend der Manteltarifvertrag in der Fassung vom 1. IV. 1959 und 30. VIII. 1960 im vollen Wortlaut abgedruckt.

Manteltarifvertrag

für das private Versicherungsgewerbe vom 1. April 1959 unter Berücksichtigung der Änderungen vom 30. August 1960

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Geltungsbereich

1. Der Tarifvertrag gilt im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland und im Land Berlin.
2. Der Tarifvertrag regelt die Arbeitsverhältnisse aller Arbeitnehmer einschließlich der Lehrlinge.
Vorstandsmitglieder und sonstige gesetzliche Vertreter von Versicherungsunternehmen sowie Prokuristen, Syndici, Chefmathematiker, Gesellschaftsärzte und Generalagenten sind nicht Arbeitnehmer im Sinne dieses Vertrages. Der Tarifvertrag findet keine Anwendung auf folgende Arbeitnehmergruppen:
Reinigungspersonal;
Hausmeister in betriebseigenen, aber nicht überwiegend von der Versicherungsunternehmung benutzten Gebäuden;

Hausmeister in Häusern, die von der Versicherungsunternehmung zwar verwaltet werden, ihr aber nicht gehören und nicht von ihr benutzt werden;

Küchenhilfspersonal; darunter sind alle Küchenkräfte zu verstehen, die nicht als Küchenchef oder Köchin beschäftigt sind;

Personen, die ihre Tätigkeit nebenberuflich oder aushilfsweise ausüben oder regelmäßig nicht mehr als 22 Stunden im Wochendurchschnitt beschäftigt werden; § 15 Ziff. 3 bleibt unberührt.

3. Für im Angestelltenverhältnis tätige Mitarbeiter des Werbeaußen- und Prämieneinzugsdienstes gelten an Stelle der Vorschriften des Abschnittes II die Bestimmungen des Abschnittes III des Manteltarifvertrages.

§ 2

Einstellung

Jeder Neueingestellte erhält bei Dienstantritt, spätestens nach Ablauf einer etwaigen Probezeit, eine schriftliche Anstellungsbestätigung durch die Hauptverwaltung oder eine zur Einstellung von Arbeitnehmern berechnete Geschäftsstelle.

II. Bestimmungen für Angestellte des Innendienstes und des Außendienstes, soweit sie nicht unter Teil III fallen

§ 3

Arbeitsentgelt

1. Für die Entlohnung ist die Art der Tätigkeit maßgebend.
2. Die Bezüge, deren Höhe im Gehaltstarifvertrag geregelt ist, sind Monatsbezüge. Sie werden nachträglich, spätestens am letzten Werktag des Monats, gezahlt. Fällt der Zahlungstermin in die Urlaubszeit nach § 13 oder in die Zeit einer Beurlaubung oder Dienstbefreiung nach § 14, so sind auf Wunsch die Bezüge vorher zu zahlen. Entgelt für Mehrarbeit wird monatlich abgerechnet.
3. Der Arbeitnehmer kann auf geldliche Ansprüche aus dem Tarifvertrag ausdrücklich verzichten, wenn sich dieser Verzicht wirtschaftlich zu seinen Gunsten auswirkt. Ein etwaiger Widerruf gilt nur für die Zukunft. Ein Verzicht ist vom Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber schriftlich auszusprechen; bei Minderjährigen ist die schriftliche Zustimmung des gesetzlichen Vertreters erforderlich.

§ 4

Gehaltsgruppenmerkmale und Eingruppierung

1. Gehaltsgruppenmerkmale

Die Grundbezüge der Arbeitnehmer richten sich nach folgenden Gehaltsgruppenmerkmalen:

Gehaltsgruppe:

- I Einfache, vorwiegend mechanische oder schematische Arbeiten, für die keine besondere Berufsausbildung, sondern nur eine kurzfristige Einarbeitung erforderlich ist.
- II Arbeiten, die in der Regel eine abgeschlossene Anlern- oder Zweckausbildung oder eine längere erfolgreiche Einarbeitung voraussetzen.
- III Arbeiten, die gute Fachkenntnisse voraussetzen, wie sie in der Regel durch eine abgeschlossene Berufslehre oder Fachschulausbildung erworben werden, oder Arbeiten, die Sonderfähigkeiten auf Einzelarbeitsgebieten verlangen, wie sie auch durch eine abgeschlossene Anlern- bzw. erfolgreiche Zweckausbildung und eine zusätzliche längere Berufserfahrung erlangt werden können.

IV Arbeiten, für die vertiefte Fachkenntnisse erforderlich sind, wie sie in der Regel durch mehrjährige Erfahrung nach erfolgreicher Berufsausbildung erworben werden.

V Schwierige Arbeiten, die umfangreiche Berufskenntnisse und mehrjährige einschlägige Erfahrungen oder umfassende theoretische Kenntnisse erfordern.

VI Hochwertige Arbeiten, die besondere Anforderungen an das fachliche Können stellen und mit erhöhter Verantwortung verbunden sind.

Richtlinien für die Anwendung der Gehaltsgruppeneinteilung sind im Anhang zum Manteltarifvertrag enthalten.

2. Eingruppierung

a) Für die Eingruppierung in die Gehaltsgruppen I—VI ist die überwiegende tatsächliche Beschäftigung maßgebend. Eine abgeschlossene Ausbildung gibt für sich allein noch keinen Anspruch auf Bezahlung nach einer bestimmten Gehaltsgruppe. Arbeitnehmer mit einer abgeschlossenen Versicherungslehre oder einer ihrer Art entsprechenden Berufslehre sind jedoch mindestens in Gehaltsgruppe III einzustufen. Abweichungen hiervon sind nur in Ausnahmefällen und im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zulässig.

b) War ein Arbeitnehmer länger als sechs Monate in eine Gehaltsgruppe eingestuft, so ist bei gleichwertiger Tätigkeit eine niedrigere tarifliche Eingruppierung nur aus einem wichtigen Grunde und im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zulässig.

§ 5

Berufsjahre

1. Als erstes Berufsjahr gilt frühestens das 21. Lebensjahr; die Einreihung erfolgt mit Beginn des Monats, in dem das 20. Lebensjahr vollendet wird.
2. Berufsjahre der Gehaltsgruppe I sind Beschäftigungsjahre in einer der jetzigen Tätigkeit entsprechenden Arbeit, auch außerhalb des Versicherungsgewerbes.
3. Berufsjahre in den Gehaltsgruppen II—VI sind im Versicherungsfach hauptberuflich verbrachte Beschäftigungsjahre. Die in einem anderen Beruf nach Vollendung des 20. Lebensjahres ausgeübte, durch Zeugnisse nachgewiesene Tätigkeit wird auf die Versicherungsberufsjahre angerechnet, sofern und soweit die dabei erworbenen Kenntnisse Verwertung finden; das gleiche gilt für Studienjahre. Beschäftigungsjahre bei den Landesversicherungsanstalten, Berufsgenossenschaften, gesetzlichen Krankenkassen oder deren Ersatzkassen werden voll angerechnet.
Lehrjahre nach Vollendung des 20. Lebensjahres rechnen als Berufsjahre. Wenn die Lehre nach Vollendung des 20. Lebensjahres begonnen hat, rechnen die Berufsjahre demgemäß ab Lehrbeginn.
Spätheimkehrern steht die Anrechnung von Berufsjahren zu, ohne Rücksicht darauf, wann sie ihre Lehre begonnen oder beendet haben.
4. Bei Landwirten, deren Berufserfahrung Grundlage für die Tätigkeit in der Hagelversicherung ist, kann die Anrechnung der landwirtschaftlichen Berufszeit auf zehn Jahre begrenzt werden.
5. Die Anrechnung von Wehrdienst, Dienstverpflichtung und Gefangenschaft richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften.
6. Die Bezüge der nächsthöheren Gehaltsstufe erhält der Arbeitnehmer jeweils mit dem Beginn des Monats, in dem das betreffende Lebens- oder Berufsjahr vollendet wird.

§ 6

Tätigkeitszulage

Zu den Bezügen der Gehaltsgruppe, in die der Arbeitnehmer eingruppiert ist, wird eine angemessene Tätigkeitszulage gewährt:

- a) mit Beginn des Kalendermonats, von dem ab der Arbeitnehmer neben der Tätigkeit, nach der er eingruppiert ist dauernd Arbeiten einer höher bewerteten Gehaltsgruppe verrichtet;

- b) mit Beginn des 4. Kalendermonats, von dem ab der Arbeitnehmer neben der Tätigkeit, nach der er eingruppiert ist, vorübergehend, aber länger als 3 Monate, Arbeiten einer höher bewerteten Gehaltsgruppe verrichtet. Dieser Anspruch erlischt mit Ende des Kalendermonats, in dem die Voraussetzung wegfällt.

§ 7

Verantwortungszulage

1. Arbeitnehmer der Gehaltsgruppen II—VI, die ständig die Verantwortung für die Arbeitsleistung von mehreren zu einer Abteilung (in größeren Betrieben auch Arbeitsgruppe oder dgl.) zusammengefaßten Arbeitnehmern tragen, erhalten dafür die ihrer Gehaltsgruppe entsprechende Verantwortungszulage.
2. Die ständig mit der Vertretung von Abteilungsleitern im Sinne von Ziff. 1 beauftragten Arbeitnehmer erhalten die Verantwortungszulage in halber Höhe.
3. Die Bemessung der Verantwortungszulage richtet sich bei Arbeitnehmern, deren Tätigkeit Merkmale aus zwei Gehaltsgruppen enthält, nach der höheren Gruppe.

§ 8

Haushaltszulage

1. Bei Führung einer nicht nur vorübergehenden Hausgemeinschaft im eigenen Haushalt erhalten die Arbeitnehmer eine Haushaltszulage, und zwar
 - a) verheiratete Arbeitnehmer;
die Haushaltszulage wird für jeden Haushalt nur einmal gewährt, und zwar an den Ehegatten, der überwiegend für den Haushalt aufkommt. Dies ist in der Regel der Mann. An ihn ist daher grundsätzlich die Haushaltszulage zu zahlen, auch wenn beide Ehegatten berufstätig sind.
An die Arbeitnehmerin wird die Haushaltszulage auf Antrag dann gezahlt, wenn sie nachweist, daß sie überwiegend für den Haushalt aufkommt. Dies ist der Fall, wenn ihr Einkommen höher ist als das ihres Ehemannes.
Einem verheirateten Arbeitnehmer, der von seinem Ehegatten getrennt lebt, wird die Haushaltszulage ausnahmsweise auch gewährt, wenn keine Hausgemeinschaft im eigenen Haushalt besteht, sofern die Trennung auf Umständen beruht, die weder von ihm noch vom anderen Ehegatten gewollt sind;
 - b) verwitwete und geschiedene Arbeitnehmer, die mit ihren unterhaltsberechtigten Kindern zusammen leben;
 - c) Arbeitnehmer, die einer gesetzlichen Unterhaltsverpflichtung ihren Familienangehörigen gegenüber nachkommen oder denen das Sorgerecht über ihre unehelichen Kinder zusteht.

Die Erfüllung der Unterhaltsverpflichtung gemäß b) und c) gilt als erwiesen, wenn die steuerliche Anerkennung vorgelegt oder ein anderer Nachweis erbracht wird.

Kinder gehören auch dann zur ständigen Hausgemeinschaft gemäß Ziff. 1 Buchst. b) und c), wenn sie wegen ihrer Ausbildung zeitweilig nicht im Haushalt des Arbeitnehmers leben.

2. Der Anspruch auf die Haushaltszulage entsteht mit Beginn und erlischt mit dem Ende des Monats, in dem die Voraussetzung eintritt oder wegfällt.

§ 9

Kinderzulage

1. Der Arbeitnehmer erhält für jedes eheliche oder gesetzlich ebenso zu behandelnde unterhaltsberechtigte Kind bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres eine für alle Gehaltsgruppen gleiche Kinderzulage.
Sofern sich das Kind nachweislich noch in einer Schul- oder Berufsausbildung befindet, wird die Kinderzulage längstens bis zur Vollendung des 24. Lebensjahres weitergezahlt. Die Kinderzulage wird um so viele Monate über das 24. Lebensjahr hinaus gewährt, als sich die Schul- oder Berufsausbildung infolge Ableistung der Wehrpflicht vor Vollendung des 24. Lebensjahres verzögert.

Die Kinderzulage wird auch für Stiefkinder gewährt, die — abgesehen von einem Bezug gemäß Ziff. 4 — vom Arbeitnehmer ausschließlich unterhalten werden.

Die Kinderzulage wird für jedes Kind nur einmal gewährt.

Sind beide Elternteile berufstätig und haben sie auf Grund Gesetzes, Tarifvertrages oder Einzelarbeitsvertrages beide Anspruch auf Kindergeld oder Kinderzulage gleich welcher Höhe, dann wird grundsätzlich die Kinderzulage an den männlichen Arbeitnehmer gezahlt.

Die Arbeitnehmerin erhält (auch als Mutter eines unehelichen Kindes) die Kinderzulage auf Antrag insoweit, als sie nachweist, daß der andere Elternteil keinen oder einen geringeren Anspruch auf Kinderzulage oder Kindergeld hat. Ein Unterschiedsbetrag wird nur ausgeglichen, wenn er mehr als 10,— DM beträgt.

Sind beide Elternteile in der gleichen Unternehmung beschäftigt, so kann die Kinderzulage auf Antrag an die Arbeitnehmerin gezahlt werden, wenn der Arbeitnehmer darauf verzichtet.

Ist der Ehemann der Arbeitnehmerin freiberuflich tätig, dann erhält sie eine Kinderzulage, sofern sie vorwiegend für den Unterhalt des Kindes aufkommt. Dies ist der Fall, wenn ihr Einkommen höher ist als das ihres Ehemannes.

Bezieht der Ehemann Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe, kann die Arbeitnehmerin unbeschadet der vorstehenden Bestimmungen die Kinderzulage beanspruchen.

2. Soweit ein Recht auf Leistungen nach den Kindergeldgesetzen besteht, entfällt ein Anspruch nach diesem Tarifvertrag.
3. Die Kinderzulage wird erstmalig für den Geburtsmonat gezahlt, letztmalig für den Monat, in dem das 18. bzw. 24. Lebensjahr vollendet wird.
4. Hat ein Kind eigenes Einkommen, so wird die Kinderzulage insoweit gekürzt, als sie zusammen mit dem Einkommen des Kindes 150,— DM übersteigt. Waisenrenten sind kein Einkommen im Sinne dieser Bestimmung.

§ 10

Leistungen in besonderen Fällen

1. Bei durch Krankheit oder Unfall verursachter Arbeitsunfähigkeit erhalten die Arbeitnehmer ihre Bezüge für die Dauer von sechs Wochen.
2. Vom Beginn der 7. Woche an erhalten:
 - a) krankenversicherungspflichtige Arbeitnehmer einen Zuschuß zum Krankengeld.

Der Zuschuß wird so berechnet, daß er zusammen mit dem Krankengeld 90 v. H. der Gesamtnettobezüge beträgt.

Der so berechnete Zuschuß wird auch dann gezahlt, wenn wegen Aufnahme in einem Krankenhaus Krankengeld nicht bezogen wird.
 - b) nichtkrankenversicherungspflichtige Arbeitnehmer eine Krankenbeihilfe von 90 v. H. ihrer Gesamtnettobezüge.

Mitglieder der Ersatzkassen erhalten die gleichen Leistungen, jedoch nur insoweit, als die Krankenbeihilfe nicht auf die satzungsgemäßen Leistungen einer Kasse angerechnet wird.

Diese Leistungen werden nur bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mehr als zwei bis fünf Jahren bis zum Ablauf der 13. Woche, von mehr als fünf Jahren bis zum Ablauf der 26. Woche, jeweils seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit gewährt.
3. In den Fällen der Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grunde ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist (§§ 70—72 HGB, §§ 123, 124 GO) finden die Bestimmungen der Ziffern 1 und 2 nur Anwendung, wenn die Kündigung wegen anhaltender Krankheit erfolgt.
4. Die Hinterbliebenen eines Arbeitnehmers erhalten die bisherigen Bezüge für weitere drei Monate, im ersten Jahr der Betriebszugehörigkeit für einen weiteren Monat über den Sterbemonat hinaus.

Als Hinterbliebene im Sinne dieser Bestimmung gelten:

- a) die Ehefrau
bzw. der Ehemann, sofern seine verstorbene Ehefrau Haushaltszulage nach § 8 Ziff. 1 a) erhalten hat,
- b) Kinder, für die Kinderzulage gezahlt wurde, sofern ein Bezugsberechtigter nach a) nicht vorhanden ist,
- c) Kinder, Eltern und Geschwister, wenn sie nachweislich vom Verstorbenen in seinem eigenen Haushalt unterhalten wurden und Bezugsberechtigte nach Buchst. a) und b) nicht vorhanden sind.

§ 11

Arbeitszeit, Mehrarbeit, Ausgleich für schwere Arbeit*

1. Regelmäßige Arbeitszeit

Die Arbeitszeit im Bürodienst beträgt an arbeitspflichtigen Samstagen 5 Stunden, an den übrigen Werktagen $8\frac{1}{4}$ Stunden. Pausen gelten nicht als Arbeitszeit.

Für die Angestellten im Bürodienst ist jeder 2. Samstag arbeitsfrei. Kann der freie Samstag aus zwingenden betrieblichen Gründen nicht gewährt werden, so ist in anderer Weise ein Ausgleich zu schaffen, etwa durch Freistellung der Mittwochnachmittage oder durch entsprechende Kürzung der Arbeitszeit nach besonderer Vereinbarung, an der der Betriebsrat mitwirkt. Bei Sonderregelungen ist die im Abs. 1 festgelegte Gesamtarbeitszeit einzuhalten.

Die Bestimmung der freien Samstage bleibt den Betrieben überlassen. Sie entfallen insoweit, als in einem Kalendermonat zusammen mit tariflichen oder gesetzlichen Feiertagen mehr als vier Werktage arbeitsfrei sein würden.

2. Mehrarbeit

Die an Werktagen über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete angeordnete Mehrarbeit wird mit $\frac{1}{100}$ des Monatsbezuges (einschl. aller Zulagen) für jede Arbeitsstunde und von der 4. über die jeweilige wöchentliche Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunde an mit einem Zuschlag von 25 v. H. bezahlt.

Bezahlung für Mehrarbeit kann vertraglich für Angestellte ausgeschlossen werden, deren Jahresbezug ohne Sozialzulagen mindestens 12000,— DM beträgt. Die Bestimmungen der Arbeitszeitordnung bleiben unberührt.

3. Ausgleich für schwere Arbeiten

Für die ständig mit schweren Arbeiten an Büromaschinen beschäftigten weiblichen Arbeitnehmer wird durch verkürzte Arbeitszeit oder längeren Urlaub ein angemessener Ausgleich geschaffen.

§ 12

Zusätzliche arbeitsfreie Tage

1. Die Samstage vor Ostern und Pfingsten und der 24. Dezember sind dienstfrei. An Silvester endet, außer an Samstagen, der Dienst um 14 Uhr, soweit nicht betriebliche Erfordernisse eine andere Regelung notwendig machen.
2. Die Hagelversicherungsgesellschaften können für den Pfingstsamstag einen Sonderdienst einrichten; für die dazu eingeteilten Arbeitnehmer bleibt ein anderer Arbeitstag dienstfrei.

* Die Arbeitszeitbestimmung des § 11 ist mit Wirkung vom 1. III. 1960 durch die folgende Vereinbarung der Tarifpartner geändert worden:

1. Abweichend von § 11 Ziff. 1 des Manteltarifvertrages für das private Vsgewerbe in der Fassung vom 1. April 1959 beträgt für die Angestellten im Bürodienst die tägliche Arbeitszeit ab 1. März 1960 $8\frac{3}{4}$ Stunden. Die Sonntage sind arbeitsfrei.
2. Betriebliche Sondervereinbarungen bleiben unberührt.
3. Diese Vereinbarung kann, unabhängig vom Manteltarifvertrag, mit einmonatiger Frist erstmalig zum 3. September 1960 von jeder Tarifvertragspartei gekündigt werden.

§ 13

Erholungsurlaub

1. Der Arbeitnehmer hat für jedes Kalenderjahr Anspruch auf einen möglichst ungeteilten Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Gehaltsbezüge für die regelmäßige Arbeitszeit.

Eine Abgeltung des Urlaubs ist nur statthaft, wenn einem Arbeitnehmer vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaub nicht oder nicht in vollem Umfang gewährt werden kann.

2. Besteht ein Teil der Bezüge, die das Entgelt für die Dienstleistung aus dem Arbeitsverhältnis ausmachen, vertragsgemäß aus Provisionen für Eigengeschäfte, so ist der Provisionsausfall während der Urlaubszeit gem. Abs. 2 und 3 auszugleichen. Die übrigen Bezüge (z.B. Gehalt, Superprovision, Inkassoprovision) werden in der tatsächlich anfallenden Höhe weitergezahlt.

Als Provisionsausgleich ist für jeden Urlaubstag der Durchschnittsprovisionsbezug eines Tages zu zahlen. Dieser beträgt $\frac{1}{25}$ der verdienten Durchschnittsmonatsprovision aus Eigengeschäften während der letzten 12 Monate.

Der Ausgleich wird nur bis zur Höhe von 40 DM der täglichen Gesamtbrutto-bezüge vorgenommen. Während der Urlaubszeit gutgeschriebene Provisionen aus Eigengeschäften dürfen nicht angerechnet werden.

Bei kürzerer Beschäftigung in der Unternehmung wird der Ausgleich nach dem Monatsdurchschnitt dieser Zeit vorgenommen.

3. Der Urlaubsanspruch entsteht erstmalig nach einer sechsmonatigen, bei Jugendlichen nach einer dreimonatigen ununterbrochenen Tätigkeit im Betrieb.
4. Im Verlaufe des Kalenderjahres eintretende oder ausscheidende Arbeitnehmer erhalten für jeden vollen Monat, den sie im Verlaufe des Kalenderjahres dem Betriebe angehören, $\frac{1}{12}$ des Jahresurlaubs aufgerundet auf volle Tage. Wer spätestens am 1. April eintritt, hat Anspruch auf einen vollen Jahresurlaub. Ein für das gleiche Jahr in einer früheren Stellung gewährter Erholungsurlaub wird angerechnet. Wenn der Urlaub vor dem Ausscheiden nicht mehr gewährt werden kann, so wird er durch Zahlung des entsprechenden Gehaltsanteils ($\frac{1}{25}$ des Monatseinkommens für jeden Werktag) abgegolten. Ist der Urlaub beim Ausscheiden bereits voll gewährt, so können die für die Urlaubszeit etwa zuviel gezahlten Gehaltsteile nicht zurückgefordert werden.

5. Der Urlaub beträgt:

24 Arbeitstage für Lehrlinge und Jugendliche bis zum vollendeten 18. Lebensjahr (Stichtag 1. Januar),
18 Arbeitstage für Lehrlinge und Jugendliche bis zum vollendeten 20. Lebensjahr (Stichtag 1. Januar),
14 Arbeitstage bis zur Vollendung des 2. Berufsjahres,
16 Arbeitstage im 3. bis 5. Berufsjahr,
18 Arbeitstage im 6. bis 10. Berufsjahr,
20 Arbeitstage im 11. bis 15. Berufsjahr,
24 Arbeitstage darüber hinaus.

Für die Berechnung der Urlaubstage für Arbeitnehmer ab Beginn des 21. Lebensjahrs gilt der Zeitpunkt des Urlaubsantritts als Stichtag.

6. Muß der überwiegende Teil des Urlaubs aus betrieblichen Gründen in der Zeit vom 1. Oktober bis 31. März genommen werden, so werden 3 Arbeitstage Mehrurlaub gewährt.
7. Schwerbeschädigte und diesen nach dem Schwerbeschädigtengesetz Gleichgestellte erhalten den ihnen gesetzlich zustehenden zusätzlichen Urlaub von zur Zeit 6 Arbeitstagen.
8. Beurlaubungen zur Erholung nach einer Krankheit oder für ein vorbeugendes Heilverfahren können auf den Erholungsurlaub gemäß Ziff. 5 und 6 bis zu dessen Hälfte angerechnet werden.
9. Die freien Samstage vor Ostern und Pfingsten sowie der 24. Dezember sind keine Arbeitstage im Sinne der Urlaubsbestimmungen. Die freien Samstage gemäß § 11 Ziffer 1 gelten als Arbeitstage.

10. Übt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs eine Beschäftigung gegen Entgelt aus, die im Widerspruch zu dem Erholungszweck steht, so können die für den Urlaub gezahlten Gehaltsteile zurückgefordert werden. Diese sind dann an eine betriebliche Wohlfahrtseinrichtung abzuführen.

§ 14

Außerordentlicher Urlaub

1. Beurlaubungen aus besonderen Anlässen, wie schwerer Erkrankung und Todesfall in der Familie (z.B. Ehegatten, Kinder, Eltern und Geschwister), eigener Hochzeit, Niederkunft der Ehefrau, Umzug, werden auf den tariflichen Urlaub nicht angerechnet.
2. Den in Bundes- oder Landesvorständen oder ihnen gleichzustellenden Organen ehrenamtlich bei den vertragsschließenden Angestellten-Organisationen tätigen Arbeitnehmern ist zur Teilnahme an Veranstaltungen in Gewerkschaftsangelegenheiten Dienstfreiheit zu gewähren. Das gleiche gilt für Mitglieder dieser Organisationen, die als Delegierte zu Bundes- oder Landestagungen gewählt sind oder die einer Tarifkommission angehören. Die gesamte Beanspruchung darf nicht mehr als 4 aufeinanderfolgende Tage, im ganzen Jahr nicht mehr als 12 Arbeitstage, umfassen. Eine Anrechnung auf den Urlaub ist nicht zulässig.

§ 15

Kündigung

1. Die Kündigung ist nur zum Vierteljahresschluß zulässig. Die Kündigungsfrist beträgt mindestens 6 Wochen.
2. Bei einer Beschäftigungszeit von mindestens 5 Jahren bei demselben Arbeitgeber oder seinem Rechtsvorgänger (die Beschäftigung vor Vollendung des 25. Lebensjahres wird nicht berücksichtigt) kann der Arbeitgeber nur wie folgt kündigen:
bei einer Beschäftigungszeit von mindestens 5 Jahren mit einer Frist von mindestens 3 Monaten zum Vierteljahresschluß,
bei einer Beschäftigungszeit von mindestens 8 Jahren mit einer Frist von mindestens 4 Monaten zum Vierteljahresschluß,
bei einer Beschäftigungszeit von mindestens 10 Jahren mit einer Frist von mindestens 5 Monaten zum Vierteljahresschluß,
bei einer Beschäftigungszeit von mindestens 12 Jahren mit einer Frist von mindestens 6 Monaten zum Vierteljahresschluß.
3. Bei Arbeitnehmern, die nur vorübergehend zur Aushilfe (bis zur Höchstdauer von 3 Monaten) oder zur Bewältigung eines besonderen Arbeitsanfalles oder auf Probe eingestellt sind, gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
4. Nach der Kündigung wird dem Arbeitnehmer auf Verlangen ein Zwischenzeugnis ausgestellt. Der Inhalt des endgültigen Zeugnisses darf von dem Zwischenzeugnis zuungunsten des Arbeitnehmers nur abweichen, wenn dieser durch sein Verhalten in der Zwischenzeit hierzu Anlaß gegeben hat.

§ 16

Verschmelzung und Sitzverlegung, Umzugskostenerstattung

1. Bei Verschmelzungen sind die Arbeitnehmer nach Möglichkeit zu übernehmen. Die übernommenen Arbeitnehmer behalten die von ihnen nach dem Tarifvertrag erworbenen Rechte.
2. Bei Sitzverlegungen ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitnehmer, soweit sie nicht am bisherigen Ort weiterverwendet werden können, auf ihren Antrag am neuen Sitz des Betriebes in ihren bisherigen Stellungen weiterzubeschäftigen.

Diese Verpflichtung gilt für die erstmalige Sitzverlegung nach dem 8.5.1945, die durch zwingende, nicht von der Unternehmung zu vertretende Gründe veranlaßt ist, nur im Rahmen ihrer Leistungsfähigkeit.

Bei Meinungsverschiedenheiten über die Leistungsfähigkeit wird § 27 sinn-
gemäß angewendet.

3. Das Kündigungsrecht darf seitens des Arbeitgebers erst nach einer sechs-
monatigen Schutzfrist ausgeübt werden, es sei denn, daß der Arbeitnehmer
die Sitzverlegung nicht mitmachen will. Die Schutzfrist beginnt am Tage des
Umzugs der Unternehmung.

Kann einem Arbeitnehmer aus einem wichtigen Grunde die verlangte Sitz-
verlegung nicht zugemutet werden und kann er am alten Ort vom bisherigen
Arbeitgeber nicht weiterbeschäftigt werden, so ist ohne Einhaltung der im
Abs. 1 festgelegten Schutzfrist die Kündigung zum nächsten gesetzlich zu-
lässigen Termin möglich. In diesem Fall erhält der Arbeitnehmer seine Gesamt-
bezüge über die Beendigung seines Dienstverhältnisses hinaus noch auf weitere
drei Monate.

4. Kündigt der Arbeitgeber vor Ablauf von 12 Monaten nach der Sitzverlegung,
so trägt er dem Arbeitnehmer gegenüber die nachgewiesenen angemessenen
Kosten des Rückumzuges oder Wegzuges an einen anderen Ort, letztere je-
doch höchstens in Höhe der Kosten eines Umzuges nach dem früheren
Wohnort.

5. Die nachgewiesenen angemessenen Kosten aus dem notwendigen Umzuge des
Arbeitnehmers, insbesondere auch Verbindlichkeiten aus Mietverträgen, trägt
der Arbeitgeber.

Dies gilt auch bei der Versetzung einzelner Angestellter.

6. Die Bestimmungen in Ziff. 2—5 finden in den Fällen der Kündigung des Ar-
beitsverhältnisses aus wichtigem Grunde ohne Einhaltung einer Kündigungs-
frist (§§ 70—72 HGB und §§ 123 und 124 GO) keine Anwendung.

III. Bestimmungen für die im Angestelltenverhältnis tätigen Mitarbeiter des Werbeaußen- und Prämieineinzugsdienstes

§ 17

Allgemeine Vorschriften

Abschnitt III regelt die Arbeitsbedingungen der im Angestelltenverhältnis tätigen
Mitarbeiter des Werbeaußen- und Prämieineinzugsdienstes.

Freiberufliche Mitarbeiter, die als selbständige Versicherungskaufleute (Versiche-
rungsvertreter nach §§ 84 I, 92ff HGB und Versicherungsmakler nach § 93 HGB)
tätig sind, fallen nicht unter den Tarifvertrag.

Auswahl und Ausbildung von im Angestelltenverhältnis tätigen Mitarbeitern des
Werbeaußen- und Prämieineinzugsdienstes müssen nach Grundsätzen erfolgen,
die eine einwandfreie Berufstätigkeit gewährleisten. Dabei finden die von den
Fachverbänden der Versicherungswirtschaft aufgestellten Richtlinien Anwendung,
die dem Zwecke dienen, das Versicherungsgewerbe von unlauteren Elementen
freizuhalten.

§ 18

Arbeitszeit

Eine bestimmte Arbeitszeit wird nicht festgelegt.

Die zusätzlichen arbeitsfreien Tage nach § 12 gelten auch für den Werbeaußen-
und Prämieineinzugsdienst.

§ 19

Einkommen

1. Das monatliche Mindesteinkommen beträgt:

in den Orten der Ortsklasse 1	355,— DM
in den Orten der Ortsklasse 2	345,— DM
in den Orten der Ortsklasse 3	335,— DM

Für die Ortsklasseneinteilung gelten Ziff. 5 a) und d) des Gehaltstarifvertrages.

Nach einjähriger Betriebszugehörigkeit erhöht sich das Mindesteinkommen um die Haushalts- und Kinderzulage nach §§ 8 und 9 des Manteltarifvertrages und Ziff. 3b) und c) des Gehaltstarifvertrages.

Auf das vorgenannte Mindesteinkommen sind die verdienten Provisionen anzurechnen, wenn nichts anderes vereinbart ist.

2. Die Gesamtabrechnung erfolgt mindestens einmal jährlich. Bei Ausscheiden innerhalb des Abrechnungszeitraums hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine entsprechende anteilige Abrechnung. Ein etwa verbleibender Schuldsaldo wird in jedem Fall abgeschrieben, soweit durch die Nichtabschreibung des Schuldsaldos die tatsächlichen Bezüge unter dem Mindesteinkommen des Abrechnungszeitraumes liegen.
3. Die Bezüge werden monatlich nachträglich, spätestens am letzten Werktag des Monats, gezahlt. § 3 Ziff. 2 S. 3 gilt entsprechend.

§ 20

Fahrtauslagen und Spesen

1. Notwendige tatsächliche Fahrtauslagen werden dem Arbeitnehmer gemäß vorheriger schriftlicher Vereinbarung ersetzt. Pauschale Abgeltung kann vereinbart werden.
2. Spesen werden je nach Art der Tätigkeit und der Arbeitsgebiete auf Grund von Erfahrungssätzen berechnet und in freier Vereinbarung schriftlich festgelegt.

§ 21

Leistungen in besonderen Fällen

1. Bei durch Krankheit oder Unfall verursachter Arbeitsunfähigkeit erhalten die Arbeitnehmer ihre Bezüge für die Dauer von 6 Wochen.
2. Vom Beginn der 7. Woche an erhalten:

- a) krankenversicherungspflichtige Arbeitnehmer einen Zuschuß zum Krankengeld.

Der Zuschuß wird so berechnet, daß er zusammen mit dem Krankengeld 90 v. H. der Durchschnittsbezüge der letzten 12 Monate (höchstfalls 660 DM, für das Land Berlin 750 DM monatlich) beträgt.

- b) Nichtkrankenversicherungspflichtige Arbeitnehmer erhalten als Krankenbeihilfe 90 v. H. ihrer Durchschnittsbezüge während der letzten 12 Monate (höchstfalls insgesamt 800 DM).

Mitglieder der Ersatzkassen erhalten als Krankenbeihilfe die gleichen Leistungen, jedoch nur insoweit, als diese Krankenbeihilfe nicht auf die satzungsgemäßen Leistungen einer Kasse angerechnet wird.

Diese Leistungen werden nur bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mehr als drei bis fünf Jahren bis zum Ablauf der 13. Woche, von mehr als fünf Jahren bis zum Ablauf der 26. Woche, jeweils seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit gewährt.

3. § 10 Ziff. 3 findet Anwendung.
4. Die Hinterbliebenen eines verstorbenen Arbeitnehmers erhalten
 - a) im 1. Jahr seiner Betriebszugehörigkeit das Mindesteinkommen für einen Monat,
 - b) im 2. bis 5. Jahr seiner Betriebszugehörigkeit das Mindesteinkommen für 3 Monate,
 - c) bei mehr als 5jähriger Betriebszugehörigkeit die monatlichen Durchschnittsbezüge der letzten 12 Monate vor seinem Tode (höchstens 800 DM monatlich) für 3 Monate,

jeweils über den Sterbemonat hinaus.

§ 10 Ziff. 4 Abs. 2 findet Anwendung.

5. Unter Bezügen ist das tatsächliche monatliche Durchschnittseinkommen der letzten der Arbeitsunfähigkeit vorausgehenden 12 Monate zu verstehen, soweit es Entgelt für die Dienstleistungen aus dem Arbeitsverhältnis ist (Gehalt zuzüglich Provisionen, nicht jedoch Spesen bzw. Spesepauschale sowie Fahrt-kostenersatz).

§ 22

Urlaub

1. Nach sechsmonatiger Tätigkeit im Werbeaußen- und Prämieeinzugsdienst erhalten die Arbeitnehmer einmal in jedem Kalenderjahr einen Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Bezüge (§ 21 Ziff. 5), und zwar:
bis zum 5. Jahr der Betriebszugehörigkeit: 12 Arbeitstage
vom 6. Jahr der Betriebszugehörigkeit an: 17 Arbeitstage
vom 10. Jahr der Betriebszugehörigkeit an: 20 Arbeitstage
vom 16. Jahr der Betriebszugehörigkeit an: 24 Arbeitstage.
2. Für die Berechnung der Urlaubsdauer sind vom 4. Jahr der Betriebszugehörigkeit an auch bei anderen Versicherungsunternehmungen im Angestelltenverhältnis verbrachte Jahre voll anzurechnen.
3. Im übrigen gelten die Bestimmungen der §§ 13 und 14 entsprechend.

§ 23

Kündigung

1. Die Kündigungsfrist beträgt beiderseits im ersten Jahr der Betriebszugehörigkeit 1 Monat zum Monatsschluß, vom Beginn des 2. Jahres der Betriebszugehörigkeit an 6 Wochen zum Vierteljahresschluß.
Im übrigen gilt § 15 Ziffer 2.
2. Die Bestimmungen über die Ausstellung eines Zeugnisses (§ 15 Ziff. 4) gelten auch für die im Angestelltenverhältnis tätigen Mitarbeiter des Werbeaußen- und Prämieeinzugsdienstes.

IV. Schlußbestimmungen

§ 24

Verfall von Ansprüchen

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht spätestens innerhalb von 6 Monaten nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb diesem gegenüber schriftlich geltend gemacht werden.

§ 25

Verzicht auf Ansprüche

Die tarifvertraglichen Bedingungen sind Mindestbedingungen, auf die rechtswirksam auch nachträglich nicht verzichtet werden kann. § 3 Ziff. 3 bleibt unberührt.

§ 26

Besitzstandsklausel

Soweit günstigere Regelungen bestehen, wird die bisherige Rechtslage durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.

§ 27

Streitigkeiten über die Auslegung des Tarifvertrages

Zur Schlichtung von Streitigkeiten über die Auslegung dieses Tarifvertrages ist ein Schiedsausschuß zuständig. Dieser wird von beiden Vertragsparteien paritätisch besetzt und für jeden Streitfall besonders gebildet.

Ist im Schiedsausschuß keine Verständigung zu erzielen, so wird ein Schiedsgericht gebildet. Es wird paritätisch von den Vertragsparteien besetzt. An die Spitze tritt ein unparteiischer Vorsitzender. Er wird von den Beisitzern des Schiedsgerichts gewählt. Kommt über die Person des unparteiischen Vorsitzenden keine Einigung zustande, so ist der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung um die Bestellung anzugehen. Die Entscheidung des Schiedsausschusses und des Schiedsgerichts sind für beide Vertragsparteien verbindlich.

Die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte wird durch das Schiedsverfahren nicht berührt.

§ 28

Geltungsdauer

1. Der Manteltarifvertrag nebst Anhang kann von beiden Vertragsparteien zum Ende eines Kalenderjahres mit dreimonatiger Frist schriftlich gekündigt werden.
2. Die Geltungsdauer des Gehaltstarifvertrages wird dort geregelt.

Köln, den 1. April 1959.

Die Tarifvertragsparteien.

Neben den „Manteltarifvertrag“ tritt der Gehaltstarifvertrag (in Kraft getreten am 1. VII. 1959), der die Einkommensstaffeln, also die unter Berücksichtigung der Tarifgruppen und der Ortsklassen festgesetzten Mindestvergütungssätze festlegt. Die Tarifvertragsparteien haben weiter eine Schlichtungsvereinbarung vom 27. IX. 1955 mit einer Zusatzvereinbarung vom gleichen Tage getroffen.

Der Tarifvertrag ist nicht für allgemeinverbindlich erklärt worden, gilt also unmittelbar nur für diejenigen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die einem der vertragsschließenden Verbände angeschlossen sind.

Von den öffentlichrechtlichen Vern sind nur einige wenige dem Arbeitgeberverband der Vsunternehmungen angeschlossen und damit an den Tarifvertrag gebunden (Taschenbuch Der Vsangestellte 1958 S. 49—50, Näheres Anm. 499).

Neben dem allgemeinen Tarifvertrag bestehen Sondertarifverträge (Haustarifverträge) mit einzelnen Vern, die zum Teil um 20% höhere Gehaltssätze vorsehen als der Tarifvertrag für das private Vsgewerbe (Anonym Der Vsangestellte 1959 Nr. 8 S. 4). Das praktische Gewicht dieser Haustarife, an denen sowohl private als auch öffentlichrechtliche Ver beteiligt sind, ist allerdings gering; ihre Zahl beträgt im ganzen nicht mehr als fünf oder sechs.

[429] γ) Tarifvertrag für Angestellte von Versicherungsvermittlern.

Die tarifrechtliche Lage auf dem Gebiet der Vsvermittlung ist außerordentlich kompliziert, weil hier auf der Arbeitgeberseite keine einheitliche Organisation besteht und die zahlreichen Vsvermittlerv Verbände bisher noch keine übereinstimmenden Tarifverträge abgeschlossen haben. Zum Teil weigern sich die Vermittlerv Verbände ausdrücklich, auf die Forderungen der Gewerkschaften nach Abschluß einheitlicher Tarifverträge einzugehen (Vsvermittlung 1958 S. 103). Tarifvertragliche Bindungen bestehen nur für einzelne Vermittlerv Verbände.

Eine einheitliche und eindeutige Rechtslage wurde für kurze Zeit geschaffen, als der Bundesarbeitsminister am 8. XII. 1952 mit Wirkung vom 1. I. 1953 einen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärte (Banz Nr. 242 vom 13. XII. 1952). Dieser Tarifvertrag war am 1. IX. 1952 zwischen dem Fachverband der Vsgeneralagenten und -Vertreter Hamburg und dem Wirtschaftsverband Vsvermittlung Schleswig-Holstein (ab 1. I. 1956: Verband der Vs-Kaufleute Schleswig-Holstein) einerseits und der Deutschen Angestelltengewerkschaft und der Gewerkschaft Handel, Banken und Ven andererseits geschlossen worden. Er galt infolge der Allgemeinverbindlichkeitserklärung für alle Arbeitnehmer im Bereiche der selbständigen Vsvermittlung.

Bereits mit Wirkung vom 1. IV. 1954 wurde der Tarifvertrag von den vertragsschließenden Parteien geändert. Seit dieser Zeit sind noch mehrere Änderungen vorge-

nommen worden (Trinkhaus I S. 557—558 Anm. 2 für die Zeit bis 1955). An einer späteren Änderung mit Wirkung vom 1. VII. 1958 waren auf der Arbeitgeberseite beteiligt der Verband der bevollmächtigten Generalagenten und Assekuradeure Köln, der Fachverband der Vs-Generalagenten und -Vertreter Hamburg und der Verband der Vs-Kaufleute Land Schleswig-Holstein (aufgelöst per 31. XII. 1958). Eine weitere wesentliche Änderung ist am 6. VIII. 1959 vereinbart worden, und zwar nur mit dem Verband der bevollmächtigten Generalagenten und Assekuradeure, Köln und dem Fachverband der Vsgeneralagenten und -Vertreter, Hamburg (vgl. Der Vsangestellte 1959 Nr. 8 S. 2—3). Die übrigen Verbände haben keine Vereinbarungen mit den Gewerkschaften getroffen.

Durch diese Änderungen ist der Rechtszustand wieder uneinheitlich geworden. Während für die Mitglieder der an den Änderungen beteiligten Verbände ausschließlich die neue Fassung in Betracht kommt, wirkt die Allgemeinverbindlichkeitserklärung für die übrigen Vsvermittler und ihre Angestellten grundsätzlich noch weiter. Allerdings ist ihr, soweit der für allgemeinverbindlich erklärte Vertrag vom 1. IX. 1952 inzwischen von seinen Parteien geändert worden ist, die Grundlage entzogen worden. Die neuen Bestimmungen gelten nicht für Außenseiter, weil sie nicht für allgemeinverbindlich erklärt worden sind; aber auch die ursprüngliche Fassung kann keine „allgemeinverbindliche“ Wirkung mehr entfalten, weil sie vertraglich aufgehoben ist (so die herrschende Vertragstheorie: Hueck-Nipperdey II S. 475, Hueck-Nipperdey-Tophoven Anm. 38 zu § 5, S. 237, Maus Anm. 55, 56 zu § 5, S. 537, Schnorr von Carolsfeld, Arbeitsrecht, 2. Aufl., Göttingen 1954, S. 73). Die nicht geänderten Bestimmungen des für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages könnten für Außenseiter fortgelten in entsprechender Anwendung von § 139 BGB (so Hueck-Nipperdey II S. 475, Hueck-Nipperdey-Tophoven Anm. 38 zu § 5, S. 237, anders Schnorr von Carolsfeld a. a. O. S. 73). Die an dem Tarifvertrag für das Vsvermittlungsgewerbe vorgenommenen Änderungen erfassen aber nicht nur die unmittelbar geänderten Vorschriften, sondern auch andere Bestimmungen, die auf geänderte Teile Bezug nehmen; auf diese Weise bleiben von dem gesamten Normenkomplex nur vereinzelte Bruchstücke unberührt, die keine Geltung als selbständiger Tarifvertrag beanspruchen können. Eine auch nur teilweise Weitergeltung des Tarifvertrages vom 1. IX. 1952 für Außenseiter kommt also auch nach der Auffassung Nipperdeys nicht in Betracht (so auch Trinkhaus I S. 558 Anm. 2).

Obwohl die Allgemeinverbindlichkeit mit den umfangreichen Änderungen des Tarifvertrages weggefallen ist, wirken seine Bestimmungen gemäß § 4 V TVG nach, soweit sie nicht durch eine neue Regelung ersetzt sind (Hueck-Nipperdey II S. 475, Schnorr von Carolsfeld a. a. O. S. 69, LArbG Hamburg 30. X. 1953 RdA 1954 S. 80 = BetrBer 1954 S. 96, ArbG Göttingen 6. IX. 1949 AP 1950 Nr. 56 S. 199—200 mit zust. Anm. Tophoven). Die alten Arbeitsverhältnisse im Vsvermittlungsgewerbe richten sich also nach wie vor nach der für allgemeinverbindlich erklärten Fassung des Tarifvertrages, wenn und soweit nicht inzwischen abweichende (tarifliche oder einzelvertragliche) Regelungen getroffen worden sind.

Zu Unrecht meint Trinkhaus I S. 558 Anm. 2 für den Wirtschaftsverband Vsvermittlung Bonn, der am Zustandekommen des für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nicht beteiligt gewesen war, sei nun wieder ein früherer, bereits zum 31. XII. 1952 vom Verband gekündigter Tarifvertrag als nachwirkend gemäß § 4 V TVG zu beachten. Nachdem einmal an die Stelle des durch Kündigung erloschenen Tarifvertrages der für allgemeinverbindlich erklärte neue Vertrag getreten war, kann auch eine Nachwirkung gemäß § 4 V TVG für den alten Vertrag nicht mehr in Betracht kommen.

Die Vsvermittlerv Verbände, die nicht selbst an einem der neuen Tarifverträge beteiligt sind, empfehlen indessen teilweise ihren Mitgliedern, trotz der bestehenden Vertragsfreiheit, sich bei der Behandlung ihrer Arbeitnehmer nach dem neuen Tarifvertrag zu richten und insbesondere bei der Entlohnung die Gehaltsstaffeln dieses Tarifvertrages zugrunde zu legen (vgl. nur Vsvermittlung 1958 S. 103).

Anders als der Tarifvertrag für das private Vsgewerbe (Anm. 428) legt sich der Tarifvertrag für das Vsvermittlungsgewerbe Geltung nur für die Betriebe des Vsvermittlungsgewerbes „im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland“ bei (§ 1 Ziff. 1). Ob damit seine Geltung in Berlin ausgeschlossen werden sollte, erscheint zweifelhaft. Tatsächlich haben

die an dem Vertrag beteiligten Vertreterverbände kaum Mitglieder in Berlin, so daß kein Anlaß für eine besondere Regelung bestand; andererseits steht einer freiwilligen Befolgung des Tarifvertrages auch durch Berliner selbständige Vermittler nichts im Wege.

Der Tarifvertrag enthält — wie der für das private Vsgewerbe (Anm. 428) — besondere Bestimmungen für die Angestellten im Außendienst und macht ebenso wenig wie dieser einen Unterschied zwischen kaufmännischen und gewerblichen Arbeitnehmern.

Nachstehend wird der Tarifvertrag abgedruckt:

Tarifvertrag

für das Versicherungsvermittler-Gewerbe vom 1. September 1952 unter Berücksichtigung der Änderungen vom 6. August 1959, 14. Juli 1960

Teil I

§ 1

(Geltungsbereich)

1. Der Tarifvertrag gilt im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland für die Betriebe des Versicherungsvermittlergewerbes.
2. a) Der Tarifvertrag regelt die Arbeitsverhältnisse aller Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf die Art ihrer Tätigkeit oder ihrer Vorbildung, sowie ohne Rücksicht darauf, ob sie angestelltenversicherungspflichtig sind oder nicht, einschließlich der Lehrlinge.
b) Für Arbeitnehmer im Werbeaußen- und Prämieinzugsdienst gilt dieser Tarifvertrag nur in dem in § 10 festgesetzten Umfang.
c) Der Tarifvertrag gilt nicht für Betriebe, die nicht mehr als einen Arbeitnehmer und einen Lehrling beschäftigen, für das Reinigungspersonal, für Personen, die ihre Tätigkeit nebenberuflich oder aushilfsweise ausüben oder regelmäßig weniger als 22 Stunden im Wochendurchschnitt beschäftigt werden.

§ 2

(Einstellung)

Jeder neueingestellte Arbeitnehmer erhält bei Dienstantritt, spätestens nach Ablauf einer etwaigen Probezeit, eine schriftliche Anstellungsbestätigung.

§ 3

(Entlohnung)

1. Allgemeine Grundsätze

- a) Für die Entlohnung ist die Art der Tätigkeit maßgebend. Eine abgeschlossene Ausbildung gibt für sich allein noch keinen Anspruch auf Bezahlung nach einer bestimmten Gehaltsgruppe. Arbeitnehmer, die eine abgeschlossene Versicherungslehre oder eine ihrer Art entsprechende Berufslehre durchgemacht haben, sind mindestens in die Tarifgruppe II einzustufen. Abweichungen hiervon in Ausnahmefällen sind nur im Einvernehmen mit der Betriebsvertretung zulässig.
- b) Die Bezüge werden nachträglich, spätestens am letzten Werktag des Monats gezahlt. Die Bezüge sind Monatsbezüge. Ihre Höhe ist in Teil II des Tarifvertrages geregelt.
- c) Entgelt für Mehrarbeit wird monatlich abgerechnet.
- d) Fällt der Zahlungstermin in die Urlaubszeit nach § 6 oder in die Zeit einer Beurlaubung oder Dienstbefreiung nach § 7, so sind auf Wunsch die Bezüge vorher zu zahlen.

- e) Der Arbeitnehmer kann auf geringfügige geldliche Ansprüche aus dem Tarifvertrag widerruflich verzichten. Ein etwaiger Widerruf gilt nur für die Zukunft. Ein Verzicht ist vom Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber schriftlich auszusprechen; bei Minderjährigen ist die schriftliche Zustimmung des gesetzlichen Vertreters erforderlich.

2. Gehaltsgruppenmerkmale

Die Grundbezüge der Arbeitnehmer richten sich nach folgenden Gruppenmerkmalen:

Gehaltsgruppe:

- I. Einfache, vorwiegend mechanische oder schematische Arbeiten, für die keine besondere Berufsausbildung, sondern nur eine kurzfristige Einarbeitung erforderlich ist.
- II. Arbeiten, die gute Fachkenntnisse bedingen, in der Regel also eine abgeschlossene Berufslehre bzw. Fachschulausbildung oder eine abgeschlossene Anlern- oder Zweckausbildung oder eine längere erfolgreiche Einarbeitung voraussetzen.
- III. Schwierige versicherungstechnische Arbeiten, für die vertiefte Fachkenntnisse erforderlich sind.
- IV. Arbeiten von ersten Angestellten mit besonderer Verantwortung, bei denen auf Grund der erhöhten Verantwortung umfangreiche Fachkenntnisse und mehrjährige einschlägige Erfahrungen oder umfassende theoretische Kenntnisse unerlässlich sind, in

Betrieben, die überwiegend Lebens-, Kranken-, Sach-, Transportversicherung und Nebenzweige betreiben, mit mehr als 15 Angestellten.

Richtlinien für die Anwendung der Tarifgruppeneinteilung sind im Anhang zu Teil I enthalten.

3. Eingruppierung

- a) Für die Einreihung in die Tarifgruppen I—IV ist die überwiegende tatsächliche Beschäftigung maßgebend.
- b) Zu den Bezügen der Gehaltsgruppe, in die der Arbeitnehmer eingruppiert ist, wird eine angemessene Tätigkeitszulage gewährt:
 - aa) mit Beginn des Kalendermonats, von dem ab der Arbeitnehmer neben der Tätigkeit, nach der er eingruppiert ist, dauernd Arbeiten einer höher bewerteten Gehaltsgruppe verrichtet;
 - bb) mit Beginn des 4. Kalendermonats, von dem ab der Arbeitnehmer neben der Tätigkeit, nach der er eingruppiert ist, vorübergehend, aber länger als 3 Monate, Arbeiten einer höher bewerteten Gehaltsgruppe verrichtet.
Dieser Anspruch erlischt mit Ende des Kalender-Monats, in dem die Voraussetzung wegfällt.
- c) War ein Arbeitnehmer länger als 6 Monate in eine Gehaltsgruppe eingestuft, so ist bei gleichwertiger Tätigkeit eine niedrigere tarifliche Eingruppierung nur aus einem wichtigen Grunde im Einvernehmen mit der Betriebsvertretung zulässig.

4. Berufsjahre

Die Berufsjahre werden wie folgt berechnet:

- a) Berufsjahre in den Tarifgruppen II—IV sind im Versicherungsfach hauptberuflich verbrachte Beschäftigungsjahre. Die in einem anderen Beruf nach Vollendung des 20. Lebensjahres ausgeübte, durch Zeugnisse nachgewiesene Tätigkeit wird auf die Versicherungsberufsjahre angerechnet, sofern und soweit die dabei erworbenen Kenntnisse Verwertung finden; das gleiche gilt für Studienjahre. Tätigkeitsjahre bei den Landesversicherungsanstalten, Berufsgenossenschaften, gesetzlichen Krankenkassen oder deren Ersatzkassen werden voll angerechnet.

Lehrjahre, die nach Vollendung des 20. Lebensjahres noch absolviert werden müssen, rechnen als Berufsjahre. Wenn die Lehre nach Vollendung des 20. Lebensjahres begonnen hat, rechnen die Berufsjahre demgemäß ab Lehrbeginn.

Spätheimkehrern steht die Anrechnung von Berufsjahren zu, ohne Rücksicht darauf, wann sie ihre Lehre begonnen oder beendet haben. Eine Verpflichtung zur Nachzahlung für die Zeit vor dem 1. April 1955* besteht nicht.

- b) Berufsjahre der Tarifgruppe I sind Beschäftigungsjahre in einer der jetzigen Tätigkeit entsprechenden Arbeit, auch außerhalb des Versicherungsgewerbes.
- c) Die Anrechnung von Wehrdienst, Dienstverpflichtung und Gefangenschaft richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften.
Bei der Wehrmacht usw. verbrachte Jahre sind als Berufsjahre anzurechnen, sofern der betreffende Angestellte vor seiner Einberufung entweder in der Versicherungswirtschaft hauptberuflich tätig gewesen ist oder vor seiner Einberufung noch in keinem anderen Beruf gestanden und nach seiner Entlassung ohne schuldhaftes Verzug seine Tätigkeit in einem Versicherungsbetrieb aufgenommen hat. Bei Berufssoldaten im umfassenden Sinne des Wortes — gleichgültig, zu welchem Zeitpunkt das Berufssoldatentum begann — werden nur Kriegsjahre als Berufsjahre angerechnet.
- d) Als erstes Berufsjahr gilt frühestens das 21. Lebensjahr; die Einreihung erfolgt mit Beginn des Monats, in dem das 20. Lebensjahr vollendet wird.
- e) In die nächsthöhere Gehaltsstufe rückt der Arbeitnehmer jeweils mit Beginn des Monats vor, in dem das betreffende Lebens- oder Berufsjahr vollendet wird.

5. Verantwortungszulage

- a) Arbeitnehmer der Tarifgruppen III und IV, die ständig die Verantwortung für die Arbeitsleistung von mehreren zu einer Abteilung zusammengefaßten Arbeitnehmern tragen, erhalten neben dem Gehalt ihrer Tarifgruppe für diese mit besonderer Verantwortung verbundene Tätigkeit eine Verantwortungszulage.
- b) Die ständig mit der Vertretung von Abteilungsleitern im vorstehenden Sinne beauftragten Arbeitnehmer erhalten die Verantwortungszulage in halber Höhe.
- c) Die Bemessung der Verantwortungszulage richtet sich bei Arbeitnehmern, deren Tätigkeit in mehreren Tarifgruppen liegt, nach der höheren Gruppe.

6. Haushaltszulage

Bei Führung einer nicht nur vorübergehenden Hausgemeinschaft im eigenen Haushalt erhalten die Arbeitnehmer eine Haushaltszulage, und zwar

- a) verheiratete Arbeitnehmer;
die Haushaltszulage wird für jeden Haushalt nur einmal gewährt, und zwar an den Ehegatten, der überwiegend für den Haushalt aufkommt. Dies ist in der Regel der Mann. An ihn ist daher grundsätzlich die Haushaltszulage zu zahlen, auch wenn beide Ehegatten berufstätig sind.
An die Arbeitnehmerin wird die Haushaltszulage auf Antrag dann gezahlt, wenn sie nachweist, daß sie überwiegend für den Haushalt aufkommt. Dies ist der Fall, wenn ihr Einkommen höher ist als das ihres Ehemannes.
Einem verheirateten Arbeitnehmer, der von seinem Ehegatten getrennt lebt, wird die Haushaltszulage ausnahmsweise auch gewährt, wenn keine Hausgemeinschaft im eigenen Haushalt besteht, sofern die Trennung auf Umständen beruht, die weder von ihm noch vom anderen Ehegatten gewollt sind;
- b) verwitwete und geschiedene Arbeitnehmer, die mit ihren unterhaltsberechtigten Kindern zusammenleben;
- c) Arbeitnehmer, die einer gesetzlichen Unterhaltsverpflichtung ihren Familienangehörigen gegenüber nachkommen oder denen das Sorgerecht über ihre unehelichen Kinder zusteht.

Die Erfüllung der Unterhaltsverpflichtung gemäß b) und c) gilt als erwiesen, wenn die steuerliche Anerkennung vorgelegt oder ein anderer Nachweis erbracht wird. Kinder gehören auch dann zur ständigen Hausgemeinschaft gemäß Buchstaben b) und c), wenn sie wegen ihrer Ausbildung zeitweilig nicht im Haushalt des Arbeitnehmers leben.

Der Anspruch auf die Haushaltszulage entsteht mit Beginn und erlischt mit dem Ende des Monats, in dem die Voraussetzung eintritt oder wegfällt.

* Für den Tarifbereich des Hamburger und Kieler Verbandes: 1. Oktober 1956.

7. Kinderzulage

- a) Der Arbeitnehmer erhält für jedes eheliche oder gesetzlich ebenso zu behandelnde unterhaltsberechtignte Kind bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres eine für alle Gehaltsgruppen gleiche Kinderzulage.

Sofern sich das Kind nachweislich noch in einer Schul- oder Berufsausbildung befindet, wird die Kinderzulage längstens bis zur Vollendung des 21. Lebensjahres weitergezahlt. Die Kinderzulage wird um so viele Monate über das 21. Lebensjahr hinaus gewährt, als sich die Schul- oder Berufsausbildung infolge Ableistung der Wehrpflicht vor Vollendung des 21. Lebensjahres verzögert.

Die Kinderzulage wird auch für Stiefkinder gewährt, die — abgesehen von einem Bezug gemäß d) — vom Arbeitnehmer ausschließlich unterhalten werden. Die Kinderzulage wird für jedes Kind nur einmal gewährt.

Sind beide Elternteile berufstätig und haben sie auf Grund Gesetzes, Tarifvertrages oder Einzelarbeitsvertrages beide Anspruch auf Kindergeld oder Kinderzulage gleich welcher Höhe, dann wird grundsätzlich die Kinderzulage an den männlichen Arbeitnehmer gezahlt.

Die Arbeitnehmerin erhält (auch als Mutter eines unehelichen Kindes) die Kinderzulage auf Antrag insoweit, als sie nachweist, daß der andere Elternteil keinen oder einen geringeren Anspruch auf Kinderzulage oder Kindergeld hat. Ein Unterschiedsbetrag wird nur ausgeglichen, wenn er mehr als 10 DM beträgt.

Sind beide Elternteile in der gleichen Unternehmung beschäftigt, so kann die Kinderzulage auf Antrag an die Arbeitnehmerin gezahlt werden, wenn der Arbeitnehmer darauf verzichtet.

Ist der Ehemann der Arbeitnehmerin freiberuflich tätig, dann erhält sie eine Kinderzulage, sofern sie vorwiegend für den Unterhalt des Kindes aufkommt. Dies ist der Fall, wenn ihr Einkommen höher ist als das ihres Ehemannes.

Bezieht der Ehemann Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe, kann die Arbeitnehmerin unbeschadet der vorstehenden Bestimmungen die Kinderzulage beanspruchen.

- b) Soweit ein Recht auf Leistungen nach den Kindergeldgesetzen besteht, entfällt ein Anspruch nach diesem Tarifvertrag.
- c) Die Kinderzulage wird erstmalig für den Geburtsmonat gezahlt, letztmalig für den Monat, in dem das 18. bzw. 21. Lebensjahr vollendet wird.
- d) Hat ein Kind eigenes Einkommen, so wird die Kinderzulage insoweit gekürzt, als sie zusammen mit dem Einkommen des Kindes 150 DM übersteigt. Eine Rente gilt als Einkommen und nicht als Erfüllung einer Unterhaltspflicht.

§ 4

(Bezüge in besonderen Fällen)

1. Bei durch Krankheit oder Unfall verursachter Arbeitsunfähigkeit werden grundsätzlich allen Arbeitnehmern die Bezüge für die Dauer von sechs Wochen weitergezahlt.

Arbeitnehmer, die dem Betriebe bereits vor dem 30. 6. 1951 angehörten, erhalten außer der Weiterzahlung des Gehalts bei zweijähriger Betriebszugehörigkeit für die 7. bis einschließlich 13. Woche ihrer Arbeitsunfähigkeit einen Zuschuß zum Krankengeld, der zusammen mit dem Krankengeld 90 vom Hundert der Gesamtnetto Bezüge beträgt. Bei fünfjähriger Betriebszugehörigkeit wird dieser Zuschuß zum Krankengeld bis zum Ablauf der 26. Woche der Arbeitsunfähigkeit gezahlt.

2. Nichtkrankenversicherungspflichtige Arbeitnehmer werden hinsichtlich der Bezüge in besonderen Fällen wie versicherungspflichtige Arbeitnehmer behandelt, so daß also im Fall ihrer Arbeitsunfähigkeit über die Dauer von sechs Wochen hinaus stets nur eine Zuschußzahlung zum Krankengeld gezahlt wird.
3. Die Hinterbliebenen eines Arbeitnehmers erhalten die bisherigen Bezüge für weitere drei Monate, im ersten Jahr der Betriebszugehörigkeit für einen weiteren Monat über den Sterbemonat hinaus.

Als Hinterbliebene im Sinne dieser Bestimmung gelten:

- a) die Ehefrau,
- b) der Ehemann, sofern für ihn Haushaltszulage gem. § 3 Ziff. 6 gezahlt wurde,
- c) Kinder, für die Kinderzulage gezahlt wurde, sofern der andere Elternteil nicht mehr lebt oder die Ehe geschieden war,
- d) Kinder, Eltern und Geschwister, wenn sie nachweislich vom Verstorbenen in seinem eigenen Haushalt unterhalten wurden und Angehörige nach Abs. a) bis c) nicht vorhanden sind.

§ 5

(Arbeitszeit, Mehrarbeit, dienstfreie Tage)

1. Regelmäßige Arbeitszeit

Die tägliche Arbeitszeit für Arbeitnehmer im Innendienst beträgt $8\frac{3}{4}$ Stunden bei arbeitsfreien Samstagen. Pausen gelten nicht als Arbeitszeit.

Kann der arbeitsfreie Samstag aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden, so ist auf jeden Fall jeder 2. Samstag arbeitsfrei zu stellen und die wöchentliche Arbeitszeit von $43\frac{3}{4}$ Stunden einzuhalten. Bei einer derartigen Regelung wirkt der Betriebsrat mit.

Die Samstagsregelung gilt im allgemeinen auch für die im Außendienst tätigen Arbeitnehmer der Gehaltsgruppen II—IV, soweit sie sich mit den betrieblichen Notwendigkeiten vereinbaren läßt.

2. Mehrarbeit

Die an Werktagen über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete angeordnete Mehrarbeit wird mit $\frac{1}{100}$ des Monatsbezuges (einschl. aller Zulagen) und mit einem Zuschlag von 25 v. H. für jede Arbeitsstunde bezahlt.

Die Bezahlung für Mehrarbeit kann vertraglich für Angestellte ausgeschlossen werden, deren Jahresbezug ohne Sozialzulagen mindestens DM 10 000,— beträgt.

3. Dienstfreie Tage

Die Samstage vor Ostern, Pfingsten und der 24. Dezember sind dienstfrei.

Sofern Silvester auf einen arbeitspflichtigen Tag fällt, endet der Dienst spätestens um 13 Uhr, soweit nicht betriebliche Erfordernisse eine andere Regelung notwendig machen.

§ 6

(Erholungsurlaub)

1. Jeder Arbeitnehmer hat für jedes Kalenderjahr Anspruch auf einen möglichst ungeteilten Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Gehaltsbezüge für die regelmäßige Arbeitszeit.

Eine Abgeltung des Urlaubs ist grundsätzlich nicht statthaft.

2. Besteht ein Teil der Gesamtbezüge vertragsmäßig aus Provisionen, so ist der Provisionsausfall während der Urlaubszeit derart auszugleichen, daß die auf die Urlaubszeit entfallenden Gesamtbezüge in den Urlaubsmonaten nicht geringer sind als für einen gleichen Zeitraum im Durchschnitt der letzten 12 Monate vorher. Der Ausgleich wird nur bis zur Höhe von DM 800,— der monatlichen Gesamtbruttobezüge vorgenommen. Bei kürzerer Beschäftigung für das Unternehmen wird der Ausgleich nach dem Monatsdurchschnitt dieser Zeit berechnet.
3. Der Urlaubsanspruch entsteht erstmalig nach einer dreimonatigen ununterbrochenen Tätigkeit im Betrieb.
4. Im Verlaufe des Kalenderjahres eintretende oder ausscheidende Arbeitnehmer erhalten für jeden vollen Monat, den sie im Verlaufe des Kalenderjahres dem Betriebe angehören, $\frac{1}{12}$ des Jahresurlaubs, aufgerundet auf volle Tage. Wer spätestens am 1. April eintritt, hat Anspruch auf einen vollen Jahresurlaub. Ein für das gleiche Jahr in einer früheren Stellung gewährter Erholungsurlaub wird angerechnet.

Wenn der Urlaub vor dem Ausscheiden nicht mehr gewährt werden kann, so wird er durch Zahlung des entsprechenden Gehaltsanteils ($\frac{1}{25}$ des Monatseinkommens für jeden Werktag) abgegolten. Ist der Urlaub beim Ausscheiden bereits voll gewährt, so können die für die Urlaubszeit etwa zuviel gezahlten Gehaltsteile nicht zurückgefordert werden.

5. Die Urlaubsdauer beträgt:
mindestens 21 Arbeitstage für Lehrlinge und Jugendliche bis zum vollendeten 18. Lebensjahr,
mindestens 18 Arbeitstage für Lehrlinge und Jugendliche bis zum vollendeten 20. Lebensjahr.

(Stichtag jeweils 1. Januar)

Für die anderen Arbeitnehmer gilt die nachstehende Urlaubsregelung:

- 16 Arbeitstage bis zur Vollendung des 5. Berufsjahres,
18 Arbeitstage im 6. bis 10. Berufsjahr,
20 Arbeitstage im 11. bis 15. Berufsjahr,
24 Arbeitstage darüber hinaus.

Für die Berechnung der Urlaubstage für Arbeitnehmer ab Beginn des 21. Lebensjahres gilt das Berufsjahr, in dem sich der Arbeitnehmer am 1. Oktober des laufenden Urlaubsjahres befindet. Für die Berechnung der Berufsjahre gilt § 3 Ziff. 4 entsprechend.

6. Muß der überwiegende Teil des Urlaubs aus betrieblichen Gründen in der Zeit vom 1. Oktober bis 31. März genommen werden, so werden 3 Arbeitstage Mehrurlaub gewährt.
7. Schwerbeschädigte und ihnen Gleichgestellte erhalten den ihnen gesetzlich zustehenden zusätzlichen Urlaub.
8. Beurlaubungen zur Erholung nach einer Krankheit oder für ein vorbeugendes Heilverfahren können auf den Erholungsurlaub gemäß Ziff. 5 und 6 bis zu dessen Hälfte angerechnet werden.
9. Tage, an denen der Betrieb außer an den gesetzlich oder tariflich arbeitsfreien Tagen geschlossen ist, gelten als Arbeitstage im Sinne der Urlaubsbestimmungen. Die freien Sonntage vor Ostern und Pfingsten sowie der 24. Dezember sind keine Arbeitstage im Sinne der Urlaubsbestimmungen. Die freien Sonntage gem. § 5 Ziff. 1 gelten als Arbeitstage.
10. Übt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs eine Beschäftigung gegen Entgelt aus, die im Widerspruch zu dem Erholungszweck steht, so können die für den Urlaub gezahlten Gehaltsteile auf die nächste Gehaltszahlung angerechnet werden. Diese sind dann an eine betriebliche Wohlfahrtseinrichtung abzuführen.

§ 7

(Außerordentlicher Urlaub)

1. Beurlaubungen aus besonderen Anlässen, z. B. schwere Erkrankung und Todesfall in der Familie (Ehegatten, Kinder, Eltern und Geschwister), eigene Hochzeit, Niederkunft der Ehefrau, Umzug, werden auf den tariflichen Urlaub nicht angerechnet.
2. Den in Bundes- oder Landesvorständen oder ihnen gleichzustellenden Organen ehrenamtlich bei den vertragschließenden Angestelltenorganisationen tätigen Arbeitnehmern ist zur Teilnahme an Sitzungen in Gewerkschaftsangelegenheiten Dienstfreiheit zu gewähren. Das gleiche gilt für Mitglieder dieser Organisationen, die als Delegierte zu Bundes- oder Landestagungen gewählt sind oder die einer Tarifkommission angehören. Die gesamte Beanspruchung darf nicht mehr als fünf aufeinanderfolgende Tage, im ganzen Jahr nicht mehr als zwölf Arbeitstage, umfassen.

Eine Anrechnung auf den Urlaub ist nichtzulässig.

§ 8

(Fusionen und Domizilverlegungen)

1. Bei Fusionen sind die Arbeitnehmer nach Möglichkeit zu übernehmen. Die übernommenen Arbeitnehmer behalten die von ihnen nach dem Tarifvertrag erworbenen Rechte.

2. Bei Domizilverlegungen ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitnehmer, soweit sie nicht am bisherigen Ort weiterverwendet werden können, auf ihren Antrag am neuen Sitz des Betriebes in ihren bisherigen Stellungen weiter zu beschäftigen. Diese Verpflichtung gilt für die erstmalige Domizilverlegung nach dem 8. Mai 1945, die durch zwingende, nicht von dem Unternehmen zu vertretende Gründe veranlaßt ist, nur im Rahmen ihrer Leistungsfähigkeit. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Leistungsfähigkeit wird § 11 sinngemäß angewendet.
3. Die nachgewiesenen angemessenen Kosten aus dem notwendigen Umzug des Arbeitnehmers, insbesondere auch Verbindlichkeiten aus Mietverträgen, trägt der Arbeitgeber. Dies gilt auch bei der Versetzung einzelner Angestellter.
4. Kündigt der Arbeitgeber vor Ablauf von 12 Monaten nach der Domizilverlegung, so trägt er dem Arbeitnehmer gegenüber die nachgewiesenen angemessenen Kosten des Rückzuges oder Wegzuges an einen anderen Ort, letztere jedoch höchstens in Höhe der Kosten eines Umzuges nach dem früheren Wohnort.
5. Die Bestimmungen in Ziff. 2—4 werden in den Fällen der §§ 70—72 HGB, §§ 123 und 124 GO nicht angewendet.

§ 9

(Kündigung)

1. Die Kündigung ist nur zum Vierteljahresschluß zulässig. Die Kündigungsfrist beträgt mindestens 6 Wochen.
2. Bei einer Beschäftigungszeit von mindestens 5 Jahren bei demselben Arbeitgeber oder seinem Rechtsvorgänger kann der Arbeitgeber nur wie folgt kündigen, wobei die Beschäftigung vor Vollendung des 25. Lebensjahres nicht berücksichtigt wird:
Bei einer Beschäftigungszeit von mindestens 5 Jahren mit einer Frist von mindestens 3 Monaten zum Vierteljahresschluß,
bei einer Beschäftigungszeit von mindestens 8 Jahren mit einer Frist von mindestens 4 Monaten zum Vierteljahresschluß,
bei einer Beschäftigungszeit von mindestens 10 Jahren mit einer Frist von mindestens 5 Monaten zum Vierteljahresschluß,
bei einer Beschäftigungszeit von mindestens 12 Jahren mit einer Frist von mindestens 6 Monaten zum Vierteljahresschluß.
3. Bei Arbeitnehmern, die nur vorübergehend zur Aushilfe (bis zur Höchstdauer von 3 Monaten) oder zur Bewältigung eines besonderen Arbeitsanfalles eingestellt sind, gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
4. Nach der Kündigung wird dem Arbeitnehmer auf Verlangen ein Zwischenzeugnis ausgestellt. Der Inhalt des endgültigen Zeugnisses darf von dem Zwischenzeugnis zuungunsten des Arbeitnehmers nur abweichen, wenn dieser durch sein Verhalten in der Zwischenzeit hierzu Anlaß gegeben hat.

§ 10

(Besondere Bestimmungen für die hauptberuflich angestellten Mitarbeiter
des Werbeaußen- und Prämieeneinzugsdienstes)

Für hauptberufliche Arbeitnehmer gelten folgende Bestimmungen:

1. Auswahl und Ausbildung

Auswahl und Ausbildung von hauptberuflich angestellten Mitarbeitern des Werbeaußen- und Prämieeneinzugsdienstes müssen nach Grundsätzen erfolgen, die eine einwandfreie Berufstätigkeit gewährleisten. Dabei finden die von den Fachverbänden der Versicherungswirtschaft aufgestellten Richtlinien Anwendung, die dem Zwecke dienen, das Versicherungsgewerbe von unlauteren Elementen freizuhalten.

2. Anstellung

Jeder neue Angestellte erhält bei Dienstantritt, spätestens nach Ablauf einer etwaigen Probezeit, eine schriftliche Anstellungsbestätigung.

3. Arbeitszeit

Eine bestimmte Arbeitszeit wird nicht festgesetzt. Die Versicherungs-Feiertage (§ 5) gelten auch für die Mitarbeiter im Werbeaußen- und Prämieinzugsdienst.

4. Einkommen

Das monatliche Mindesteinkommen beträgt:

in den Orten der Ortsklasse 1	DM 355,—
in den Orten der Ortsklasse 2	DM 345,—
in den Orten der Ortsklasse 3	DM 335,—

Auf diese festen Bezüge sind die erworbenen Provisionsansprüche anzurechnen, soweit nichts anderes vereinbart ist.

Dazu treten nach einjähriger Betriebszugehörigkeit Haushalts- und Kinderzulagen nach § 3 Ziff. 6 und 7 dieses Tarifvertrages.

Die Gesamtabrechnung erfolgt mindestens einmal jährlich. Bei Ausscheiden innerhalb des Abrechnungszeitraumes hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine entsprechende anteilige Abrechnung. Ein etwa verbleibender Schuldsaldo wird in jedem Fall abgeschrieben, soweit durch die Nichtabschreibung des Schuldsaldos die tatsächlichen Bezüge unter dem Mindesteinkommen des Abrechnungszeitraumes liegen.

Die Gesamtbezüge werden nachträglich, spätestens am letzten Werktag des Monats bezahlt.

§ 3 Ziffer 1 d) gilt entsprechend.

5. Bezüge in besonderen Fällen

- Bei durch Krankheit oder Unfall verursachter Arbeitsunfähigkeit werden allen hauptberuflichen Arbeitnehmern des Werbeaußen- und Prämieinzugsdienstes ihre Bezüge für die Dauer von 6 Wochen weitergezahlt.
- Die Bestimmungen des § 4 Ziff. 1, Abs. 2, sowie Ziff. 2 und 3 gelten entsprechend auch für die hauptberuflichen Arbeitnehmer des Werbeaußen- und Prämieinzugsdienstes. Bei Berechnung der Zuschußzahlungen ist das Durchschnittseinkommen des letzten Jahres (höchstfalls insgesamt DM 800,— monatlich) zugrunde zu legen.
- Die Hinterbliebenen eines Arbeitnehmers erhalten vom 2. Jahr der Betriebszugehörigkeit an das monatliche Durchschnittseinkommen des letzten Jahres (höchstfalls DM 800,— monatlich) für drei Monate über den Sterbemonat hinaus.

§ 4 Ziffer 3 a) bis d) gelten entsprechend.

6. Spesen und Fahrtkosten

Notwendige tatsächliche Fahrtauslagen werden dem Arbeitnehmer gemäß vorheriger schriftlicher Vereinbarung ersetzt. Pauschale Abgeltung kann vereinbart werden.

Spesen werden je nach der Art der Tätigkeit und der Arbeitsgebiete auf Grund von Erfahrungssätzen berechnet und in freier Vereinbarung schriftlich festgelegt.

7. Urlaub

Nach sechsmonatiger Tätigkeit im Werbeaußen- und Prämieinzugsdienst erhalten die Arbeitnehmer einmal in jedem Kalenderjahr einen Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Bezüge, und zwar

bis zum 5. Jahr der Betriebszugehörigkeit	14 Arbeitstage
vom 6. Jahr der Betriebszugehörigkeit	18 Arbeitstage
vom 10. Jahr der Betriebszugehörigkeit	20 Arbeitstage
vom 16. Jahr der Betriebszugehörigkeit	24 Arbeitstage

Für die Berechnung der Urlaubsdauer vom 3. Jahr der Betriebszugehörigkeit an müssen bei anderen Versicherungsunternehmungen als Angestellter verbrachte Jahre im Außendienst voll angerechnet werden.

Im übrigen gelten die Bestimmungen der §§ 6 und 7 entsprechend.

8. Kündigung

- a) Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gilt im ersten Jahr der Betriebszugehörigkeit beiderseits eine Frist von 1 Monat zum Monatsschluß. Vom Beginn des 2. Jahres der Betriebszugehörigkeit an gilt eine Kündigungsfrist von 6 Wochen zum Vierteljahresschluß.
- b) Die Bestimmungen über die Ausstellung eines Zeugnisses (§ 9 Ziff. 4) gelten auch für die angestellten Mitarbeiter im Werbeaußen- und Prämieineinzugsdienst.

§ 11

(Streitigkeiten über die Auslegung des Tarifvertrages)

Zur Schlichtung von Streitigkeiten über die Auslegung dieses Tarifvertrages ist ein Schiedsausschuß zuständig. Der Schiedsausschuß wird von beiden Vertragsparteien paritätisch besetzt und für jeden Streitfall besonders gebildet.

Ist im Schiedsausschuß keine Verständigung zu erzielen, so wird ein Schiedsgericht gebildet. Es wird paritätisch von den Vertragsparteien besetzt. An die Spitze tritt ein unparteiischer Vorsitzender. Er wird von den Beisitzern des Schiedsgerichtes gewählt. Kommt über die Person des unparteiischen Vorsitzenden keine Einigung zustande, so ist der zuständige Schlichter um die Bestellung anzugehen. Solange noch keine Schlichter bestellt sind, ist die oberste Arbeitsbehörde des Landes darum zu ersuchen. Die Entscheidungen des Schiedsausschusses und des Schiedsgerichtes sind für beide Vertragsparteien verbindlich.

Die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte wird durch das vorstehende Schiedsverfahren nicht berührt.

§ 12

(Verfall von Ansprüchen)

Ansprüche auf geleistete Mehr-, Sonn- und Feiertagsarbeit, auf die Haushaltszulage gem. § 3 Ziff. a), 3. Abs., sowie auf die Tätigkeitszulage gem. § 3 Ziff. 3b, bb, sind innerhalb von drei Monaten nach Entstehung schriftlich geltend zu machen.

§ 13

(Geltungsdauer)

1. Der Teil I des Tarifvertrages nebst Anhang kann von beiden Vertragsparteien zum Ende eines Kalenderjahres mit dreimonatiger Frist schriftlich gekündigt werden.
2. Der Teil II des Tarifvertrages kann mit einmonatiger Frist, erstmals zum 30. Juni 1960, gekündigt werden.

§ 14

(Schlußbestimmungen)

Die tarifvertraglichen Bedingungen sind Mindestbedingungen, auf die rechtswirksam auch nachträglich nicht verzichtet werden kann. Soweit günstigere Regelungen bestehen, werden sie durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.

[430] dd) Betriebsvereinbarungen.

Über Begriff und Inhalt der Betriebsvereinbarungen: Hueck-Nipperdey II S. 770—804. Gesetzliche Grundlage sind §§ 52 II, 56, 57, 59 Betriebsverfassungsg vom 11. X.1952, BGBl. I S. 681 (BetrVG). Betriebsvereinbarungen werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat (darüber Anm. 442) geschlossen (§§ 52 II, 54 I b BetrVG).

Für unselbständige Vsvertreter können vor allem solche Betriebsvereinbarungen praktisch werden, die Zeit und Ort der Auszahlung der Arbeitsentgelte (§ 56 I b BetrVG), die Durchführung der Berufsausbildung (§ 56 I d BetrVG), die Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen (§ 56 I e BetrVG) oder die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und Einführung von neuen Entlohnungsmethoden (§ 56 I h BetrVG) regeln.

Zu Fragen der Betriebsverfassung im übrigen: Anm. 442.

[431] b) Merkmale des Versicherungsvertretervertrages bei Unselbständigen.

aa) Angestellter als Beteiligter.

aaa) Natürliche Personen.

In ihrer überwiegenden Mehrzahl sind die unselbständigen Vsvertreter Handlungsgehilfen i. S. des § 59¹ HGB. Zweifel, ob für das Arbeitsverhältnis eines unselbständigen Vsvermittlers die Normen des HGB über Handlungsgehilfen gelten, können sich nur in Einzelfällen aus der Art der Tätigkeit (dazu Anm. 438) oder der Person des Arbeitgebers (dazu Anm. 435—437) ergeben. Die folgende Darstellung geht vom Normalfall aus, in dem der unselbständige Vsvertreter Handlungsgehilfe ist. § 59¹ HGB setzt voraus, daß jemand „angestellt“ ist (Anm. 431—434), und zwar „in einem Handelsgewerbe“ (Anm. 435—437) „zur Leistung kaufmännischer Dienste“ (Anm. 438—439) „gegen Entgelt“ (Anm. 440).

Das Bild des unselbständigen Vsvertreters ist wie das des selbständigen Vermittlers bunt und vielgestaltig. Auf jeder Stufe der vielschichtigen Außenorganisationen (Anm. 14, 17) werden unselbständige Vermittler beschäftigt. Es gibt Direktionsangestellte, die unmittelbar vom Ver angestellt und angewiesen werden; andere stehen zwar in einem Anstellungsverhältnis zum Ver, werden aber (in Vollmacht) von einem sog. unechten Generalagenten (Anm. 14) angestellt und betreut; aber auch echte Generalagenten und sogar selbständige Untervertreter und auch Vsmakler können eigene Angestellte in der Akquisition beschäftigen (über die verschiedenen Arten der Dienstherren Anm. 435—437). Es gibt auch Vsvertreter, die zugleich angestellte „Organisationsleiter“ und selbständige Vertreter sind (BGH 4. IV. 1960 VersR 1960 S. 462—463).

Eine besondere Stellung nehmen die sog. Verwaltungsgeneralagenten ein (dazu Anm. 438). Über Mehrfachangestellte Anm. 497, über unselbständige Vsvertreter im Nebenberuf Anm. 498.

Das Wesen des Anstellungsverhältnisses besteht in der persönlichen Abhängigkeit des Angestellten vom Dienstherrn (Anm. 432—434). Aus dem Erfordernis der persönlichen Abhängigkeit ergibt sich, obwohl § 59¹ HGB dies nicht ausdrücklich ausspricht, daß der Handlungsgehilfe eine natürliche Person sein muß. Bei einer juristischen Person, etwa einer GmbH, kann von persönlicher Abhängigkeit keine Rede sein. Eine juristische Person kann sich als solche nicht zu persönlich abhängigen Dienstleistungen verpflichten, sondern allenfalls zur Verschaffung von Diensten natürlicher Personen (das ist allgemein anerkannt; anders nur Schlegelberger-Schröder³ Anm. 6 zu § 59, S. 306, aber ohne Begründung, dagegen wie hier für Handlungsgehilfen Duden¹³ a. a. O. S. 151, Würdinger in: RGRKomm. HGB Bd 1 Anm. 3 zu § 59, S. 502, für Arbeitnehmer allgemein: Hueck-Nipperdey I S. 156, Nikisch² I S. 151).

Der Minderjährige bedarf zum Abschluß eines Arbeitsvertrages der Zustimmung seines gesetzlichen Vertreters (§ 107 BGB, vgl. Schlegelberger-Schröder³ Anm. 7 zu § 59, S. 306). Für Jugendliche gelten besondere soziale Schutzbestimmungen (G über Kinderarbeit und über die Arbeitszeit der Jugendlichen vom 30. IV. 1938, RGBl. I S. 437). Eine Beschränkung für Ehefrauen besteht nicht mehr; Frauen genießen aber als Arbeitnehmer einen erhöhten sozialen Schutz (G zum Schutze der erwerbstätigen Mutter vom 24. I. 1952, BGBl. I S. 69, Hausarbeitstaggesetze der Länder).

[432] bbb) Unselbständige Arbeit.

α) Persönliche Unselbständigkeit.

Die persönliche Unselbständigkeit ist das wesentliche Abgrenzungsmerkmal gegenüber den selbständigen Vsvertretern (dazu Anm. 154—164, Staudinger-Nipperdey-Mohnen a. a. O. Vorbem. 15 vor § 611, S. 1106—1107).

Die persönliche Abhängigkeit manifestiert sich in einer weitgehenden Weisungsfolge- und Gehorsamspflicht des Angestellten (Staudinger-Nipperdey-Mohnen a. a. O. Vorbem. 15—16 vor § 611, S. 1106—1107). Entscheidend ist der Wille der Parteien, der aus den einzelnen Vertragsbestimmungen zu ermitteln ist. Ein Vsvertreter, der seine Arbeitszeit und die Art und Weise seiner Tätigkeit im wesentlichen frei bestimmen kann, ist nicht Angestellter, sondern nach § 84 I 2 HGB selbständiger Vsvertreter (Anm. 157) und unterliegt den Vorschriften für Handelsvertreter (§§ 84—92 c HGB). Angestellter i. S. des § 59¹ HGB ist derjenige Vsvertreter, bei dem sich die Weisungsbefugnis des Dienstherrn auf die Arbeitszeit und/oder die Gestaltung der Tätigkeit erstreckt. Neuere Entscheidungen zur Abgrenzung: OLG München 8. VIII. 1957 NJW 1957 S. 1767—1768 = Vsvermittlung 1958 S. 26—27, OLG Celle 27. II. 1958 BetrBer 1958 S. 246 = MDR 1958 S. 341. Neues Schrifttum: Pfennigstorf, Umfang und Grenzen des sozialen Schutzes für arbeitnehmerähnliche Handelsvertreter, Hamburger Diss. 1959, S. 6—22.

Die Berechtigung der Abgrenzung wird nicht in Frage gestellt durch die Äußerung von Würdinger in: RGRKomm. HGB Bd 1 Anm. 3 zu § 59, S. 502, auch ein selbständiger Kaufmann mit eingetragener Firma könne als Handlungsgehilfe angestellt sein. Die arbeitsvertragliche Abhängigkeit bezieht sich allein auf das einzelne konkrete Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und schließt nicht aus, daß der Arbeitnehmer im übrigen selbständig für eigene Rechnung Geschäfte abschließt und — möglicherweise durch eigene Angestellte — ein Handelsgewerbe betreibt. Allerdings muß der Arbeitnehmer sich im Rahmen seiner arbeitsvertraglichen Pflichten halten, insonderheit erforderlichenfalls eine Einwilligung des Prinzipals gemäß § 60 I HGB erwirken.

Um Zweifel auszuschließen, bestimmt § 84 II HGB: „Wer, ohne selbständig im Sinne des Absatzes 1 zu sein, ständig damit betraut ist, für einen Unternehmer Geschäfte zu vermitteln oder in dessen Namen abzuschließen, gilt als Angestellter.“ Über die Bedeutung dieser Vorschrift Anm. 165. Es handelt sich um eine unwiderlegliche Vermutung, die, wenn sich aus der objektiven Vertragsgestaltung die persönliche Unselbständigkeit ergibt, eine Irrtumsanfechtung ausschließt. § 84 II HGB bewirkt, daß die betroffenen Vsvertreter in allen Punkten als Unselbständige, also in der Regel als Handlungsgehilfen behandelt werden.

[433] 9) Speziell: Sozialversicherungsrecht.

Die unselbständigen Vsvertreter unterliegen, soweit sie „Arbeitnehmer“ sind, prinzipiell der Sozialspflicht. Die Abgrenzung von den Selbständigen, die nicht vspflichtig sind, geht hier allerdings teilweise andere Wege als in den Bereichen des Handels- und des Arbeitsrechts (Anm. 168), indessen sind auch Bestrebungen erkennbar, die wieder näher an die in § 84 I HGB gegebenen Maßstäbe heranzuführen. Vgl. z. B. Bommer VW 1954 S. 304, der (unter Auseinandersetzung mit OVA Münster 10. XII. 1953 VA 1954 S. 43—44 = VersR 1954 S. 216) die freie Arbeitszeiteinteilung und Tätigkeitsgestaltung in den Vordergrund rückt; ganz deutlich neuerdings SozG Detmold 6. II. 1959 BetrBer 1959 S. 636, das sich (für Warenvertreter) ausdrücklich auf § 84 HGB bezieht, ebenso SozG Hamburg 13. VII. 1960 VersR 1960 S. 1011 (für Vsvertreter). Weitere neuere Entscheidungen zur Sozialspflicht: SozG Hamburg 19. VI. 1957 VersR 1958 S. 442, 14. VIII. 1957 VersR 1958 S. 442—443, 18. XII. 1957 Breithaupt 1958 S. 211—213 = ZfV 1958 S. 269, SozG Karlsruhe 25. XI. 1954 VersR 1955 S. 388.

Besonders wichtig aber jetzt BSozG 28. X. 1960 VersR 1961 S. 172—173 = Vsvermittlung 1961 S. 15—19 (mit zustimmender Anm. Trinkhaus) unter dem Leitsatz: „Der ‚Vertreter‘ eines Vsunternehmens steht in einem vspflichtigen Beschäftigungsverhältnis, wenn er nach dem Vertrag und den tatsächlichen Umständen seine gesamte Arbeitskraft der Gesellschaft zur Verfügung zu stellen hat, ihren Weisungen bei Ausübung seiner Tätigkeit unterliegt, ohne ihre Genehmigung für kein anderes Vsunternehmen tätig sein darf, Revision in seinem gesamten Geschäftsbereich dulden muß und laufend Berichte über seine Tätigkeit zu erstatten hat. Demgegenüber fällt nicht entscheidend ins Gewicht, daß er in dem Vertrage als selbständiger Gewerbetreibender bezeichnet ist, Steuern und Abgaben selbst zahlen

soll und mit bestimmten Einschränkungen Untervertreter beschäftigen darf.“ Das Urteil ist höchst bedenklich, denn es gibt Handelsvertreter mit Ausschließlichkeitsklausel (vgl. § 92a I 1 HGB) und auch jeder selbständige Vsvertreter ist Weisungen und Kontrollen unterworfen, hat Nachrichten zu geben und Rechenschaft zu legen (Anm. 219, 229, 218, 225). Gemäß § 84 I 2 HGB käme es auf die Freiheit der Tätigkeitsgestaltung und Bestimmung der Arbeitszeit entscheidend an.

Über den Inhalt der Sozialspflicht Rohrbeck-Durst-Bronisch S. 28—32, Trinkhaus I S. 113—128. Während die Handlungsgehilfen zur Angestellten v herangezogen werden, unterliegen die ausschließlich mit Inkassoaufgaben betrauten Arbeitnehmer (Inkassanten, Anm. 438) als Gewerbegehilfen der Invaliden v (Trinkhaus I S. 120—123).

Die Unfall v greift nicht ein, wenn ein Vsaußenbeamter anlässlich eines dienstlichen Kundenbesuches bei einem Landwirt Holz hackt und sich hierbei verletzt (LSozG Celle 30. VIII. 1955 Die Berufsgenossenschaft 1956 S. 220).

[434] γ) Speziell: Steuerrecht.

Zur Abgrenzung zwischen „Selbständigen“ und „Unselbständigen“ auf dem Gebiete des Steuerrechts: Anm. 169, 170. Auch hier ist eine Tendenz zur Annäherung an die handels- und arbeitsrechtlichen Abgrenzungsgrundsätze spürbar, nachdem bereits der BFH 17. I. 1956 Der Betrieb 1956 S. 587—588 die Frage, „ob und inwieweit die bisherige Rechtsprechung nach dem Inkrafttreten des Handelsvertretergesetzes . . . einer Prüfung bedarf“, dahingestellt gelassen hatte. Vgl. vor allem BFH 10. IX. 1959 BFHE Bd. 69 S. 474—483 = BStBl. 1959 III S. 437—440 = BetrBer. 1959 S. 1199 (referiert VW 1960 S. 168—170, kritische Äußerungen Garbe Vsvermittlung 1959 S. 156—161, BetrBer. 1959 S. 1199—1202, Vsvermittlung 1961 S. 20—21, Gertner BetrBer. 1960 S. 206—210); die gegen diese Entscheidung eingelegte Verfassungsbeschwerde wurde verworfen (dazu Vsvermittlung 1960 S. 79—80, auch Garbe Vsvermittlung 1960 S. 29—33, 72—75). Der BFH legt dar, ein beruflich unselbständiger Vsvertreter (steuerrechtlich Generalvertreter genannt) sei mit seinen Einnahmen aus selbständiger Nebentätigkeit, nämlich aus Vermittlung, zur Umsatzsteuer heranzuziehen (umgekehrt soll aber bei einem Selbständigen [Spezialvertreter] auch die Verwaltungstätigkeit zur steuerpflichtigen Unternehmer-tätigkeit zählen). Ein Selbständiger könne zum Unselbständigen werden, falls die Verwaltungsprovisionen die Vermittlungsprovisionen überschritten und die vertraglichen Abmachungen dergestalt geändert würden, daß der Ver die Arbeitgeberrolle übernehme. In erster Linie sollen die vertraglichen Beziehungen zum Ver entscheidend sein. Vgl. ferner BFH 12. II. 1960 VGA-Nachrichtenblatt 1960 S. 53—54. Wegen der Rückwirkungen dieser Judikatur vgl. Runderlaß des Bundesfinanzministers vom 17. X. 1960 Vsvermittlung 1960 S. 165 und dazu Anonym VW 1960 S. 770—771, Garbe Vsvermittlung 1961 S. 20—21, Oswald ZfV 1960 S. 889—890. Vgl. ferner Verfügung Oberfinanzdirektion Koblenz 27. VI. 1960 VW 1960 S. 493, Oberfinanzdirektion München 27. V. 1960 bei Oswald ZfV 1960 S. 547, Oberfinanzdirektion Stuttgart 11. VI. 1960 BetrBer. 1960 S. 734.

Als neueres Material vgl. ferner FG Düsseldorf 12. XI. 1958 Vsvermittlung 1959 S. 12—13, 26. XI. 1957 Vsvermittlung 1958 S. 12—13, FG Hamburg 29. XI. 1957 ZfV 1958 S. 747—748, FG Niedersachsen 26. II. 1958 Vsvermittlung 1958 S. 129, FG Nürnberg 27. II. 1957 Vsvermittlung 1958 S. 35—36, Anonym Der Vsangestellte 1957 Nr. 3 S. 2, VW 1958 S. 525—528, Rieger ZfV 1960 S. 680—685 und die Diskussion in ZfV 1958 S. 237—238, 531—535, 612—613, 644—645, 707—711. Betont für eine Ausrichtung nach den Maßstäben des § 84 HGB: Scholl BetrBer. 1959 S. 810—811.

Zur Steuerpflicht von Innendienstangestellten, die in ihrer Freizeit Vsverträge für ihre Gesellschaft vermitteln, Anm. 170.

Speziell zur Gewerbesteuer: VerwG Berlin bei Schiff ZfV 1958 S. 531—535. Danach kommt es für die Gewerbesteuerpflicht darauf an, ob der Vertreter gewerblich tätig ist oder nicht: Nicht jeder selbständige Vertreter sei ohne weiteres gewerbesteuerpflichtig, sondern nur, wenn und soweit er eine „werbende Tätigkeit“ ausübe (zustimmend: Schiff a. a. O.).

[435] bb) Prinzipal als Beteiligter.

Handlungsgehilfe nach § 59¹ HGB ist nur, wer in einem Handelsgewerbe angestellt ist. Es muß sich also um den Betrieb eines Kaufmanns oder einer kaufmännischen Personal- oder Kapitalgesellschaft handeln.

Als Prinzipal eines unselbständigen Vsvertreters kommen Ver (Anm. 436), selbständige Vsvertreter (Anm. 437), aber auch Vsmakler in Betracht. Da es für die Handlungsgehilfeneigenschaft nach § 59¹ HGB im Gegensatz zu § 84 I 1 HGB nicht darauf ankommt, daß der Betreffende damit betraut ist, „für einen anderen Geschäfte zu vermitteln oder abzuschließen“, ist hier eine Kritik, wie sie Lemke VW 1953 S. 478 — zu Unrecht — an der Handelsvertretereiigenschaft der Hilfspersonen von Vsmaklern übt (dazu Anm. 175), nicht möglich; alle (unselbständigen) Angestellten eines Vsmaklers, ob im Innendienst oder in der Akquisition beschäftigt, sind Handlungsgehilfen im Sinne des § 59¹ HGB, wenn sie nur kaufmännische Dienste leisten.

Vom Prinzipal im weiteren Sinne, dem Inhaber des Handelsgewerbes, in dem der unselbständige Vsvertreter angestellt ist, also dem Partner des Arbeitsvertrages, ist der Prinzipal im engeren Sinne zu unterscheiden (Würdinger in: RGRKomm. HGB Bd 1 Anm. 3 zu § 59, S. 502). Der Prinzipal im engeren Sinne ist derjenige, der das Weisungsrecht des Arbeitgebers ausübt und dem der Handlungsgehilfe in erster Linie zur arbeitsvertraglichen Treue verpflichtet ist. Prinzipal im engeren Sinne ist stets eine natürliche Person (Geschäftsführer, leitender Angestellter), während Prinzipal im weiteren Sinne häufig eine juristische Person oder Personenmehrheit ist (AG, GmbH, offene Handelsgesellschaft, Erbengemeinschaft eines Einzelkaufmanns). Über Familienangehörige als Prinzipal: Anm. 440.

[436] aaa) Versicherer.

Bei dem Betrieb einer Vsaktiengesellschaft handelt es sich stets um ein Handelsgewerbe i. S. des § 59¹ HGB. Auch andere Organisationsformen, Personalgesellschaften und sogar Einzelkaufleute (als Ver in den unbeaufsichtigten Vs Zweigen) können Prinzipal sein.

Bei den Vsvereinen auf Gegenseitigkeit ist zu unterscheiden: Die sog. gemischten Vereine sind Kaufmann nach § 1 II Ziff. 3 HGB, für die „reinen“ Gegenseitigkeitsvereine, denen wegen mangelnder Gewinnerzielungsabsicht die Kaufmannseigenschaft fehlt (Kisch Gegenseitigkeitsverein S. 29), ordnet § 16 VAG die entsprechende Anwendung der Bestimmungen des HGB an; dazu gehören auch die Vorschriften über die Handlungsgehilfen (von Gierke II S. 117, Kisch Gegenseitigkeitsverein S. 40, Schlegelberger-Hildebrandt⁹ a. a. O. Anm. 42—44 zu § 1, S. 23—24, Würdinger in: RGRKomm. HGB Bd 1 Anm. 4 zu § 59, S. 504). § 16 VAG gilt nicht für die sog. kleineren Gegenseitigkeitsvereine (§ 53 I 1 VAG); sie können auch nicht nach § 1 II Ziff. 3 HGB Kaufmann sein, weil ihnen der Abschluß mit Nichtmitgliedern verboten ist (§ 53 I 2 VAG). von Gierke II S. 117 will deshalb die Angestellten der kleineren Gegenseitigkeitsvereine als Gewerbegehilfen nach § 105—139 m GewerbeO behandeln (ebenso Rohrbeck-Durst-Bronisch S. 19). Sollte aber ein kleinerer Gegenseitigkeitsverein Angestellte eigens zur Werbung neuer Mitglieder einsetzen, so ist nicht einzusehen, weshalb man hier, wo schon fast die Grenze erreicht ist, an der ein Gegenseitigkeitsverein trotz entgegenstehender Satzung als „großer“ zu behandeln ist, nicht ebenfalls die Normen des HGB über Handlungsgehilfen, insbesondere die Provisionsvorschriften entsprechend anwenden sollte (anders noch Möller Vsvermittlung S. 27). Das Anstellungsverhältnis und die Tätigkeit eines solchen Vsvertreters unterscheiden sich in nichts von denen eines Vertreters einer Aktiengesellschaft.

Öffentlichrechtliche Vseinrichtungen sind mangels Gewinnstrebens keine Kaufleute (Einl. Anm. 11); ihre unselbständigen Hilfskräfte sind keine Handlungsgehilfen, sondern Angestellte des öffentlichen Dienstes oder (praktisch selten) Beamte (dazu auch Anm. 426, 499). Die Praxis ist uneinheitlich. Neben den Tarifordnungen für den öffentlichen Dienst wenden einzelne öffentlich-rechtliche Ver, soweit sie nämlich dem Arbeitgeberverband der Vsunternehmen angehören, nicht selten den Tarifvertrag für das private Vsgewerbe (Anm. 428) auf die Dienstverhältnisse der bei ihnen auf Grund

privatrechtlichen Arbeitsvertrages (dazu Staudinger-Nipperdey-Mohnen Vorbem. 171 vor § 611, S. 1139) beschäftigten Personen an (Taschenbuch Der Vsangestellte 1958 S. 49—50).

[437] bbb) Versicherungsvertreter.

Selbständige Vsvertreter sind Kaufleute und können damit Prinzipal von Handlungsgehilfen im Sinne der §§ 59—75h HGB sein (Anm. 153). Unselbständige Untervertreter bringen für den selbst auf Provisionsbasis arbeitenden echten Generalvertreter (allgemein: Anm. 174, zu den Organisationssystemen: Anm. 14) den Nachteil jenes Risikos, das mit der Zahlung fester Bezüge an unselbständige Vsvertreter stets verbunden ist. Spaleck, Die Stellung des Vsagenten in arbeitsrechtlicher Betrachtung, Leipziger Diss. 1939, S. 13 erwähnt immerhin „Inspektoren“ als Angestellte von „Bezirksdirektoren“.

Es ist nicht völlig ausgeschlossen, daß auch unselbständige Vsvertreter ihrerseits angestellte (echte) Untervertreter beschäftigen (dazu Anm. 494). Diese Angestellten sind dann jedoch in der Regel keine Handlungsgehilfen. Der Fall ist zu unterscheiden von dem des Verwaltungsgeneralagenten, der die Untervertreter nicht im eigenen, sondern im Namen seiner Gesellschaft anstellt (Anm. 438), ferner von dem des Angestellten, der außerhalb seines Anstellungsverhältnisses ein selbständiges Gewerbe mit eigenen Handlungsgehilfen betreibt (Anm. 432).

[438] cc) Aufgaben des unselbständigen Versicherungsvertreters.

aaa) Sachlicher Aufgabenbereich.

Handlungsgehilfe ist nur, wer kaufmännische Dienste zu leisten hat (§ 59¹ HGB); für die Personen, die bei einem Kaufmann andere als kaufmännische Dienste leisten, gelten die §§ 59—75h HGB nicht (§ 83 HGB).

Maßgebend für die Entscheidung, ob eine Tätigkeit kaufmännisch ist oder nicht, ist die Verkehrsauffassung (Schlegelberger-Schröder³ a. a. O. Anm. 22 zu § 59, S. 315, Würdinger in: RGRKomm. HGB Bd 1 Anm. 5 zu § 59, S. 504). Dabei kommt es in erster Linie darauf an, ob die betreffende Tätigkeit ein bestimmtes Mindestmaß an kaufmännischen Fähigkeiten und eine entsprechende Vorbildung oder doch zumindest eine kaufmännische Übung erfordert. Rein oder überwiegend mechanische Arbeiten ohne geistige Anstrengung sind nicht als kaufmännische, sondern als gewerbliche Tätigkeit anzusehen (Schlegelberger-Schröder³ a. a. O. Anm. 22 zu § 59, S. 515, Würdinger in: RGRKomm. HGB Bd 1 Anm. 5 zu § 59, S. 504).

Die Vermittlung von Vsverträgen ist in jedem Fall als kaufmännische Tätigkeit zu würdigen (Duden¹³ a. a. O. S. 151, Schlegelberger-Schröder³ a. a. O. Anm. 23 zu § 59, S. 316: „Vsinspektoren“, Würdinger in: RGRKomm. HGB Bd 1 Anm. 7 zu § 59, S. 505: „Akquisiteur“). Dagegen ist die reine Inkassotätigkeit, die keinerlei speziell kaufmännische Fähigkeiten voraussetzt, nicht geeignet, den Arbeitnehmer zum Handlungsgehilfen zu machen; er ist vielmehr Gewerbegehilfe (Trinkhaus I S. 80—81, 120—122, Würdinger in: RGRKomm. HGB Bd 1 Anm. 8 zu § 59, S. 507: „Einkassierer in Abzahlungsgeschäften“). Bei gemischter Tätigkeit kommt es darauf an, ob Vermittlung oder Inkasso überwiegt (so allgemein für die Abgrenzung zwischen kaufmännischer und nicht kaufmännischer [technischer] Tätigkeit RArbG 24. VI. 1931 ARS Bd 12 S. 364—367). Über „Einheber“ bei öffentlichrechtlichen Vern, die gleichzeitig werben sollen: Spaleck, Die Stellung des Vsagenten in arbeitsrechtlicher Betrachtung, Leipziger Diss. 1939, S. 9.

Die Tätigkeit des unselbständigen Vsvertreters ist, wie die des Selbständigen, Geschäftsbesorgung im Sinne des § 675 BGB. Das wird teilweise ausdrücklich anerkannt (so von Staudinger-Nipperdey Anm. 16 zu § 675, S. 1938, die nach eingehender Auseinandersetzung mit abweichenden Auffassungen alle Dienst- und Werkverträge den in § 675 BGB genannten Auftragsvorschriften unterstellen wollen; für Handlungsgehilfen, die für den Prinzipal handelsrechtliche Verträge abschließen, durch ihre Handlungen den Abschluß vorbereiten oder an der Ausführung mitwirken, speziell Handlungsreisende: Würdinger in: RGRKomm. HGB Bd 1 Anm. 24, 28 zu § 59, S. 516, 518), zum Teil

werden nur die einzelnen Normen — direkt oder entsprechend — bei Bedarf auf Arbeitnehmer und speziell auf Handlungsgehilfen angewandt (so für den Anspruch auf Aufwendungsersatz: Hueck-Nipperdey I S. 354, Schlegelberger-Schröder³ a. a. O. Anm. 66 zu § 59, S. 349, Staudinger-Nipperdey-Neumann Anm. 270 zu § 611, S. 1356). Anders als bei der Vertragsbeendigung im Konkurs des Vers (dazu Anm. 483) kommt es hier auf die Selbständigkeit oder Unselbständigkeit der Dienstleistung nicht an.

Der unselbständige Vsvertreter kann mit den gleichen Aufgaben betraut werden wie der selbständige (dazu Anm. 183–186, 192). Besondere Bedeutung hat der sog. Verwaltungsgeneralagent, dessen Hauptaufgabe darin besteht, die auf den Namen des Vers verpflichtete Agentenorganisation zu betreuen (dazu schon Anm. 14, 174; Meyer, Die Stellung des Generalagenten und Unteragenten der Vsgesellschaft im schweizerischen Recht, Berner Diss. 1947). Er ist in aller Regel Handlungsgehilfe (von Gierke II S. 117, Hick, Der arbeitnehmerähnliche Agent, ungedruckte Münchner Diss. 1949, S. 39, Meyer a. a. O. S. 29, Rohrbeck-Durst-Bronisch S. 67–68, Spaleck a. a. O. S. 15–16, Trinkhaus I S. 94–95), obgleich er „Agent“ genannt wird. Die Terminologie ist also verwirrend (vgl. schon Anm. 174). Daher schlagen Rohrbeck-Durst-Bronisch S. 67–68 statt der irreführenden Bezeichnung „Agent“ den passenden Ausdruck „bevollmächtigte Verwaltungsstelle“ vor (zustimmend Trinkhaus I S. 94–95).

Zu der Frage, ob eine Generalagentur, die von einem angestellten Verwaltungsgeneralagenten geleitet wird, gemäß § 13 HGB als Zweigniederlassung des Vers in das Handelsregister einzutragen ist: Rundschreiben des Gesamtverbandes der Vswirtschaft Nr. 26/55 vom 5. XII. 1955. Das AG Karlsruhe hat seine Auffassung, die Eintragung nach § 13 HGB sei in solchen Fällen erforderlich, auf die Stellungnahme des Gesamtverbandes hin revidiert und nicht auf der Eintragung bestanden. Dem ist zuzustimmen. Zwar schließen die Begriffe Zweigniederlassung und Agentur einander nicht aus (Anm. 17); das ändert aber nichts daran, daß die in Rechtsprechung und Schrifttum entwickelten Voraussetzungen der Zweigniederlassung vorliegen müssen, wenn ein Betrieb gemäß § 13 HGB eingetragen werden soll. Tatsächlich sind „echte“ Zweigniederlassungen in der Vswirtschaft selten (Rohrbeck-Durst-Bronisch S. 18, 74–75). Zu den Erfordernissen der Zweigniederlassung: Schlegelberger-Hildebrandt³ Anm. 5 zu § 13, S. 99–100, Hildebrandt VersArch 1958 S. 49–51. Die Leiter von Zweigniederlassungen sind durchweg Handlungsgehilfen (Rohrbeck-Durst-Bronisch S. 18, 28).

Der Tarifvertrag für das private Vsgewerbe (Anm. 428) gilt nach § 1 Ziff. 2 Abs. 2 für Generalagenten nicht. Ebenso ist der Generalagent als „leitender Angestellter“ (zum Begriff Hueck-Nipperdey I S. 66–69, Nikisch I S. 111–112) in vielen arbeitsrechtlichen Schutzgesetzen aus dem Kreis der Begünstigten ausgeschlossen, so z. B. vom Kündigungsschutz (Anm. 482), von der gesetzlichen Arbeitszeitregelung (Anm. 450) und von der Mitbestimmung im Rahmen des Betriebsverfassungsrechts (Anm. 442).

Als Zwischenglied zwischen Bezirksdirektion und Unterorganisation nennt Spaleck a. a. O. S. 10 den „Inspektor“, dem die Überwachung und Beratung der Untervertreter sowie die Anwerbung neuer Vertreter obliegt. Trinkhaus I S. 276 unterscheidet zwischen den nur vermittelnd und kassierend tätigen „Werbeinspektoren“ und den „Voll“- oder „Vsinspektoren“ mit organisatorischer Tätigkeit und Schadensregulierung. In der Praxis sind die Grenzen fließend, häufig sind beide Aufgabenbereiche kombiniert.

[439] bbb) Örtlicher Aufgabenbereich.

Über die Bedeutung der Zuweisung eines Bezirks Anm. 187–191. Für die unselbständigen Vsvertreter gelten insoweit keine Besonderheiten. Die Tarifverträge bestimmen bis 1959, daß das Arbeitsgebiet des Vsvertreters, insbesondere hinsichtlich des Einzugsgebietes so bemessen werden sollte, daß er es in einer werktäglichen acht- bis zehnstündigen Durchschnittsbeschäftigungszeit ordnungsgemäß betreuen kann. Für den Fall, daß diese Zeit auch nach einer Einarbeitungszeit von drei Monaten noch nicht zur ordnungsmäßigen Betreuung ausreichte, war eine Neuregelung des Arbeitsbezirks vorgesehen.

Der örtliche Aufgabenbereich ist von Bedeutung für die tarifvertraglich festgesetzten Bezüge des unselbständigen Vsvertreters, die nach Ortsklassen gestaffelt sind (§ 19

Ziff. 1 Abs. 1 Tarifvertrag für das private Vsgewerbe, § 10 Ziff. 4 Tarifvertrag für das Vsvermittlergewerbe). Zur Ortsklasseneinteilung bestimmt der Gehaltstarifvertrag für das private Vsgewerbe in Ziff. 5a und d (auf § 19 Ziff. 1 des Manteltarifvertrages Bezug nehmend):

- „a) Sämtliche Orte werden in drei Klassen eingeteilt. Für die Einreihung ist das für die Besoldung der Beamten geltende Ortsklassenverzeichnis maßgebend. Veränderungen des Ortsklassenverzeichnisses treten gleichzeitig mit der gesetzlichen Regelung in Kraft.
- d) Maßgebend für die Zurechnung zu einer Ortsklasse ist bei Innendienstangestellten der Ort der Tätigkeit, bei Außendienstangestellten der vertraglich vereinbarte Dienstsitz“.

Fast gleichlautend ist die Ortsklasseneinteilung im Tarifvertrag für das Vsvermittlergewerbe geregelt. Für die Besoldung der Beamten und damit auch für die Bezüge der unselbständigen Vsvertreter ist jetzt die VO über die Aufstellung des Ortsklassenverzeichnisses vom 1. X. 1957 (BGBl. II S. 1445) maßgebend.

[440] dd) Entgeltlichkeit der Dienstleistung.

Der Handelsvertreter muß ein Entgelt für seine Tätigkeit beziehen, wobei ein bestimmter Betrag noch nicht festzustehen braucht.

Ist ein Vertrag über die Leistung unselbständiger Dienste zustande gekommen, ohne daß gleichzeitig ein Entgelt vereinbart ist, so greift die Vermutung des § 612 I BGB (abgedruckt: Anm. 136) ein, wenn nach den Umständen die Dienstleistung nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist (Schlegelberger-Schröder³ a. a. O. Anm. 24 zu § 59, S. 317). Dies trifft immer zu, wenn ein Ver jemanden mit der Vermittlung von Vsverträgen betraut.

Zweifel können auftauchen, wenn ein selbständiger Vsvertreter die Mitarbeit von Familienangehörigen in Anspruch nimmt (dazu für Handlungsgehilfen allgemein Schlegelberger-Schröder³ a. a. O. Anm. 13 zu § 59, S. 309—310, Würdinger in: RGR-Komm. HGB Bd 1 Anm. 3 zu § 59, S. 503). Es ist dann häufig schwer zu entscheiden, ob die Dienste im Rahmen der familienrechtlichen Pflicht zur Mitarbeit im Gewerbebetrieb des Ehegatten (§ 1356 II BGB) oder der Eltern (§ 1617 BGB) geleistet werden oder ob (u. U. stillschweigend) ein Arbeitsvertrag zustande gekommen ist, auf den dann § 612¹ BGB anzuwenden wäre. Hier kommt es auf alle Umstände des einzelnen Falles an, insbesondere darauf, ob die geleisteten Dienste wesentlich über das übliche Maß hinausgehen und praktisch die gesamte Arbeitskraft des mitarbeitenden Familienmitgliedes in Anspruch nehmen (Schlegelberger-Schröder³ a. a. O. Anm. 13 zu § 59, S. 309, Staudinger-Nipperdey-Neumann Anm. 7 zu § 611, S. 1240—1241, Würdinger in: RGRKomm. HGB Bd 1 Anm. 3 zu § 59, S. 503). Speziell im Bereich der Vsvermittlung ist in den Fällen der Zusammenarbeit zwischen Ehegatten oder nahen Verwandten immer zu prüfen, ob nicht ein Gesellschaftsverhältnis vorliegt (so allgemein für alle Dienstverhältnisse: Staudinger-Nipperdey-Neumann Anm. 7 zu § 611, S. 1241). In jedem Fall, ob nun die Dienste ausschließlich im familienrechtlichen Bereich geleistet werden oder ob zwar ein Dienstvertrag geschlossen, eine Vergütung aber ausdrücklich abgedungen ist, gilt zugunsten der Gläubiger des Dienstleistenden nach § 850 h II ZPO (abgedruckt: Anm. 336) eine angemessene Vergütung als geschuldet (Staudinger-Nipperdey-Neumann Anm. 7 zu § 611, S. 1241—1242).

In welcher Form das Entgelt geleistet wird (darüber Anm. 463—468), ist für die Handlungsgehilfeneigenschaft gleichgültig.

[441] c) Rechtsstellung des unselbständigen Versicherungsvertreters.

aa) Arbeitnehmer.

Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsrechts sind alle unselbständigen Vsvertreter, also nicht nur die Handlungsgehilfen, sondern auch die Gewerbegehilfen und die Angestellten im öffentlichen Dienst (Staudinger-Nipperdey-Mohnen Vorbem. 171 vor § 611, S. 1139); nur die Beamten unterliegen nicht den Grundsätzen und Normen des Arbeitsrechts (zu allem schon Anm. 425, 430).

[442] bb) Betriebsverfassung.

Schrifttum: Hagen I S. 257—259, Rohrbeck ZVersWiss 1921 S. 20—36; allgemein: Dietz, Betriebsverfassungsg mit Wahlordnung, 2. Aufl., München-Berlin 1955, Fitting-Kraegeloh, Betriebsverfassungsg nebst Wahlordnung und den einschlägigen Nebengesetzen, 3. Aufl., Berlin-Frankfurt 1953, Galperin, Kommentar zum Betriebsverfassungsg, 2. Aufl., Heidelberg 1953.

Zu den Arbeitnehmern i. S. des § 4 BetrVG gehören auch die unselbständigen Vsvertreter, obwohl sie nicht im „Betrieb“ selbst tätig sind, sondern nur „Ausstrahlungen“ des Betriebes darstellen (Dietz a. a. O. Anm. 17 zu § 4, S. 101: „Handelsreisende“, Galperin a. a. O. Anm. 3 zu § 4, S. 102: „Reisende“).

Nach § 1 BetrVG ist in jedem Betrieb ein Betriebsrat zu bilden. Dabei sind die Niederlassungen und die Bezirksverwaltungen eines Vers, aber auch die Generalagenturen, deren unselbständige Vsvertreter unmittelbar dem Ver verpflichtet sind, im Verhältnis zueinander und zur Hauptverwaltung gemäß § 3 BetrVG selbständige Betriebe, da sie sowohl räumlich weit voneinander entfernt als auch in Organisation und Aufgaben eigenständig sind; eine Betriebsgemeinschaft, die eine einheitliche Betriebsvertretung erfordern oder rechtfertigen könnte, besteht hier nicht (vgl. allgemein Dietz a. a. O. Anm. 10—15 zu § 3, S. 92—94, Hueck-Nipperdey II S. 700—701). Anders könnte die Beurteilung nur sein, wenn ausnahmsweise eine Bezirksdirektion im gleichen Gebäude untergebracht wäre wie die Hauptverwaltung und wenn die zu regelnden Fragen bei den Arbeitnehmern beider Bereiche praktisch identisch wären (Arbeitszeiteinteilung, soziale Einrichtungen). Im Streitfall entscheidet darüber, ob ein Betrieb selbständig oder nur unselbständiger Nebenbetrieb oder Betriebsteil ist, gemäß §§ 17 II BetrVG, 2 I Ziff. 4 h ArbGG das Arbeitsgericht im Beschlußverfahren (§ 80 I ArbGG).

In aller Regel sind also sowohl in der Hauptverwaltung als auch in jeder einzelnen räumlich getrennten Verwaltungsstelle, Bezirksdirektion oder Verwaltungsgeneralagentur (mit unechten, d. h. in unmittelbaren Vertragsbeziehungen zum Ver stehenden unselbständigen Untervertretern) jeweils besondere Betriebsräte zu wählen. Die Wahl richtet sich nach §§ 6—20 BetrVG sowie der Ersten RechtsVO zur Durchführung des BetrVG vom 18. III. 1953 (BGBl. I S. 58). Ein Betriebsrat kann allerdings, wie sich aus § 9 BetrVG ergibt, nur in Betrieben gebildet werden, die mindestens fünf wahlberechtigte (§ 6 BetrVG) Arbeitnehmer beschäftigen, von denen mindestens drei wählbar sein müssen (Hueck-Nipperdey II S. 703—704). Verwaltungsgeneralagenten, die selbständig zur Einstellung und Entlassung von Angestellten im Namen des Vers befugt sind, sind „leitende Angestellte“ und gelten nicht als Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG (§ 4 II c BetrVG).

Zu den einzelnen Betriebsräten in Verwaltungsstellen und unselbständigen Generalagenturen kann nach §§ 46—48 BetrVG der Gesamtbetriebsrat hinzutreten, wenn zu einem einheitlichen Unternehmen (einer Vsaktiengesellschaft oder einem Vsverein auf Gegenseitigkeit) mehrere Betriebe gehören (Verwaltungsstellen, unselbständige Agenturen). Er wird errichtet durch Beschluß der Einzelbetriebsräte, wobei eine Mehrheit von 75 % der vertretenen Arbeitnehmer vorhanden sein muß (§ 47 BetrVG). Seine Zuständigkeit beschränkt sich auf die Fragen, die über den Rahmen des einzelnen Betriebes hinausgehen und von den einzelnen Betriebsräten nicht geregelt werden können (§ 48 BetrVG).

Über die Zuständigkeit und die Befugnisse der Betriebsräte: §§ 49—75 BetrVG, über Betriebsvereinbarungen speziell: Anm. 430.

Ein weiteres Teilgebiet der Betriebsverfassung ist die Beteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat gemäß §§ 76, 77 BetrVG. Bei Vsaktiengesellschaften müssen die Arbeitnehmer zu einem Drittel im Aufsichtsrat vertreten sein (§ 76 I BetrVG). Über Wahl und Rechtsstellung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat: § 76 II, III, V BetrVG. Bei Konzernverhältnissen greift § 76 IV BetrVG ein: Die in den Aufsichtsrat des herrschenden Unternehmens zu entsendenden Arbeitnehmervertreter werden nicht nur von den Arbeitnehmern dieses Unternehmens, sondern auch denen der beherrschten Unternehmen gewählt. In vielen Vsunternehmen befinden sich unselbständige Vsvertreter als Arbeitnehmer im Aufsichtsrat.

Für Vsvereine auf Gegenseitigkeit ist eine Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat nur dann vorgeschrieben, wenn mehr als 500 Arbeitnehmer beschäftigt werden (§ 77 II BetrVG). In diesem Fall ist § 76 BetrVG entsprechend anzuwenden. Auch die Vorschrift des § 76 IV BetrVG über Konzernverhältnisse gilt entsprechend, allerdings nur dann, wenn der als herrschendes Unternehmen anzusehende Gegenseitigkeitsverein schon allein 500 Arbeitnehmer hat; es genügt nicht, wenn erst die Arbeitnehmer des herrschenden und der beherrschten Unternehmen zusammen die erforderliche Anzahl von 500 ergeben. Solange der herrschende Gegenseitigkeitsverein weniger als 500 Arbeitnehmer hat, ist weder § 77 noch § 76 IV BetrVG anwendbar (so mit überzeugender Begründung BArbG 24. V. 1957 AP Nr. 7 zu § 92 ArbGG 1953 mit zustimmender Anm. Pohle = RdA 1957 S. 478 = BetrBer 1957 S. 785, und für die GmbH: Hueck-Nipperdey II S. 904; anders noch Dietz a. a. O. Anm. 5 zu § 77, S. 631). Die vom Bundesarbeitsgericht offengelassene Frage, ob zwischen einem Vsverein auf Gegenseitigkeit und seinen selbständigen Generalagenturen (Bezirksdirektionen), deren unselbständige Vsvertreter nicht Arbeitnehmer des Gegenseitigkeitsvereins sind, ein Konzernverhältnis im Sinne des § 76 IV BetrVG bestehe, dürfte für den Regelfall zu verneinen sein. Aus der Weisungsbefugnis im Rahmen des Vsvertretervertrages zwischen Ver und Generalagenten ergibt sich noch keine Beherrschung oder Gesamtleitung im Sinne des § 76 IV BetrVG (zum Konzernbegriff des § 76 IV BetrVG allgemein Kauffmann Der Betrieb 1957 S. 1152—1154). — Auch für kleinere Vsvereine auf Gegenseitigkeit gilt § 77 BetrVG seinem Wortlaut nach dann, wenn ein Aufsichtsrat besteht. Eine Beschäftigtenzahl von 500 kommt hier jedoch praktisch nicht vor.

Die Bestimmungen des BetrVG gelten wie für Vsunternehmen so auch für selbständige Vsvertreter und für Vsmakler, wenn sie mindestens fünf Angestellte beschäftigen (vgl. Dietz Vorbem. 15 vor § 1, S. 49). § 77 I BetrVG wird allerdings für Vsvertreterfirmen in der Rechtsform der GmbH nicht praktisch, da diese Bestimmung ebenso wie § 77 II BetrVG eine Beschäftigtenzahl von 500 voraussetzt.

Für die unselbständigen Vsvertreter der öffentlichrechtlichen Ver gilt das BetrVG nicht (§ 88 I BetrVG). Eine einheitliche Regelung besteht nur für die Bediensteten des Bundes und der bundesunmittelbaren Körperschaften des öffentlichen Rechts (§ 3 Personalvertretungsgesetz vom 5. VIII. 1955, BGBl. I S. 477 [PersVertrG]). Für die unter Länderhoheit stehenden öffentlichrechtlichen Körperschaften geben §§ 82—95 PersVertrG Rahmenbestimmungen, die durch Landesgesetze ausgefüllt werden müssen. An die Stelle des Betriebsrates tritt bei den öffentlichrechtlichen Vern der Personalrat, an die Stelle der Betriebsvereinbarung die Dienstvereinbarung. Die Besonderheiten, die sich aus der hierarchischen Struktur der Verwaltungsbehörden ergeben (Stufenvertretungen: Bezirkspersonalrat, Hauptpersonalrat), kommen für die öffentlichrechtlichen Ver nicht in Betracht. Die Personalvertretungsgesetze erfassen sowohl Angestellte als auch Beamte, die allerdings ihre Vertreter getrennt wählen (§ 84 PersVertrG). Bei Streitigkeiten entscheiden die Verwaltungsgerichte (§ 93 PersVertrG). Über alle Einzelfragen: Hueck-Nipperdey II S. 758—769.

[443] cc) Titelführung.

Allgemein zur Titelfrage: Anm. 196, Möller Vsvermittlung S. 78—83.

Trinkhaus I S. 276 bezeichnet die unselbständigen Vsvertreter als „Werbeinspektoren“ im Gegensatz zu den „Vollinspektoren“, die mit organisatorischen Aufgaben und Schadenregulierung betraut seien. Über „Inspektoren“ als (unselbständige) Angestellte auch Spaleck, Die Stellung des Vsagenten in arbeitsrechtlicher Betrachtung, Leipziger Diss. 1939, S. 10, Kaufmann Vsvermittlung 1958 S. 26.

Der Titel „Bezirksdirektor“ kommt bei Selbständigen und Unselbständigen vor: In der Entscheidung RArbG 14. II. 1934 NeumannsZ 1934 S. 689—690 wird ein angestellter Generalagent als „Bezirksdirektor“ bezeichnet.

Vsvertreter der öffentlichrechtlichen Ver tragen zuweilen die Bezeichnung „Kommissar“. Auch „Generalkommissare“ und „Bezirkskommissare“ sollen nach Spaleck a. a. O. S. 9 Angestellte sein. Von Kommissaren (Kreiskommissaren, Kreisfeuersozietätskommissaren, Distriktskommissaren, Landeskommissaren) berichtet auch von Gierke II S. 100.

[444] dd) Streitigkeiten.

Für alle Streitigkeiten zwischen unselbständigen Vsvertretern und ihrem Prinzipal über Fragen, die mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängen, sind nach § 3 II ArbGG die Arbeitsgerichte ausschließlich zuständig, und zwar ohne Rücksicht darauf, ob Arbeitgeber eine Einzelperson (selbständiger Vsvertreter, echter Generalagent) oder eine juristische Person des privaten oder des öffentlichen Rechts ist. Nur für Beamte gelten die Vorschriften des ArbGG nicht; für sie sind die Verwaltungsgerichte zuständig (§ 126 BeamtenrechtsrahmG).

Die örtliche Zuständigkeit (Gerichtsstand) richtet sich wie bei den selbständigen Vsvertretern nach den Bestimmungen der ZPO, dazu Anm. 198. Zum Gerichtsstand des Erfüllungsortes: Anm. 449, der Vermögensverwaltung: Anm. 15 zu § 48.

Die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte kann zugunsten eines Schiedsgerichts nur durch Vereinbarung zwischen Tarifvertragsparteien ausgeschlossen werden (§ 101 II ArbGG). Arbeitnehmer, für die kein Tarifvertrag besteht, können eine Schiedsgerichtsvereinbarung nicht treffen; die Vorschriften der §§ 1025—1048 ZPO über das schiedsgerichtliche Verfahren sind durch § 104 III ArbGG ausgeschlossen. Schiedssprüche, die diesem Grundsatz zuwider ergangen sind, werden nach Maßgabe des § 110 I Ziff. 1 ArbGG aufgehoben (Trinkhaus I S. 498). Eine tarifvertragliche Schiedsabrede enthalten § 27 Tarifvertrag für das private Vsgewerbe (Anm. 428) und § 11 Tarifvertrag für das Vsvermittlungsgewerbe (Anm. 429) für den Fall, daß über die Auslegung des Tarifvertrages Streit entsteht.

[445] d) Zustandekommen des Versicherungsvertretervertrages bei Unselbständigen.**aa) Ausbildung und Arbeitsvermittlung.**

Einen geregelten Ausbildungsgang speziell für die Tätigkeit als Vsvertreter gibt es nicht. Wo der Vsvertreter die für seine Tätigkeit erforderlichen Fachkenntnisse erwirbt, ist gleichgültig. Die wichtigsten Grundbegriffe werden in Lehrgängen vermittelt, welche die einzelnen Ver für ihre Außendienstangestellten durchführen. Einen wichtigen Beitrag zur Erweiterung der Kenntnisse und zur Fortbildung auf speziell werbetechischem und werbepsychologischem Gebiet leisten die Außendienstspalten der Vs-Fachzeitschriften. Über das Problem der Berufsausbildung für Vsvertreter auch Anonym VW 1949 S. 57. Zur Auswahl der einzustellenden Personen § 17 Abs. 3 Tarifvertrag für das private Vsgewerbe (Anm. 428).

Die Vermittlung von Arbeitsverträgen und die Berufsberatung sind durch § 35 AVAVG ausschließlich der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenv zugewiesen; die private Arbeitsvermittlung ist unzulässig (wenn nicht gemäß § 54 AVAVG im Auftrage der Bundesanstalt durchgeführt).

Über aufsichts- und wettbewerbsrechtliche Fragen bei der Anwerbung und Einstellung von (selbständigen und unselbständigen) Vsvertretern: Anm. 201.

[446] bb) Antrag und Annahme.

Zu zivilrechtlichen Fragen des Vertragsschlusses: Anm. 202. Bei Minderjährigen ist § 113 BGB zu beachten: Die einmal erteilte Zustimmung des gesetzlichen Vertreters zum Abschluß eines Arbeitsvertrages gilt, wenn sie nicht ausdrücklich eingeschränkt wird (§ 113 II BGB), für alle mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängenden Rechtsgeschäfte (§ 113 I BGB) sowie für den Abschluß weiterer Arbeitsverträge (§ 113 IV BGB). Ein Vormund bedarf, wenn der Arbeitsvertrag ausnahmsweise für den Minderjährigen auf länger als ein Jahr unkündbar sein soll, noch zusätzlich der Genehmigung des Vormundschaftsgerichts (§ 1822 Ziff. 7 BGB). Die Zustimmung eines Vormundes kann, wenn das Interesse des Minderjährigen es erfordert, durch das Vormundschaftsgericht ersetzt werden (§ 113 III BGB). Vgl. im übrigen für Handlungshilfen: Schlegelberger-Schröder³ a. a. O. Anm. 7 zu § 59, S. 306. Von einer besonderen Genehmigung können auch die Parteien die Wirksamkeit des Anstellungsvertrages abhängig machen, vgl. z. B. ArbG Stettin 28. XI. 1934 NeumannsZ 1934 S. 1262—1263 (hier hatte die Bezirksdirektion den Vertrag geschlossen, der aber nach ausdrücklicher Bestimmung erst nach Gegenzeichnung der Hauptdirektion wirksam sein sollte).

[447] cc) Nichtigkeit und Anfechtbarkeit.

Über Nichtigkeitsgründe: Anm. 203. Speziell zur Nichtigkeit eines Wettbewerbsverbotes: § 74a II HGB (über Wettbewerbsverbote allgemein Anm. 453, 485). Die Nichtigkeit des Wettbewerbsverbotes berührt den rechtlichen Bestand des Anstellungsvertrages im übrigen nicht (§ 139 BGB).

Eine Anfechtung des Anstellungsvertrages ist wie beim selbständigen Vsvertreter (dazu Anm. 203) möglich, solange der Arbeitnehmer seinen Dienst noch nicht angetreten hat. Nach Arbeitsaufnahme ist dagegen nach der im Arbeitsrecht herrschenden Auffassung eine Anfechtung mit rückwirkender Kraft nicht mehr angängig (vgl. nur Brox, Die Beschränkung der Irrtumsanfechtung, Karlsruhe 1960, S. 271, Hueck-Nipperdey I S. 168, 170—173 m. w. N., Staudinger-Nipperdey-Neumann Anm. 96 zu § 611, S. 1276 bis 1277; anders nur Schlegelberger-Schröder³ a. a. O. Anm. 15 zu § 59, S. 311—312, die auch hier eine Anfechtung unbeschränkt zulassen wollen; eine originelle, aber sehr komplizierte und nicht einfach zu durchschauende Lösung schlägt Würdinger in: RGRKomm. HGB Bd 1 Anm. 17 zu § 72, S. 609—610 vor). Die Meinungen gehen nur darüber auseinander, ob eine Anfechtung schlechthin ausgeschlossen und nur noch die Kündigung aus wichtigem Grunde zulässig sei oder ob lediglich die rückwirkende Kraft der Anfechtung ent falle. Zu dieser im wesentlichen terminologischen Frage Hueck-Nipperdey I S. 170, Staudinger-Nipperdey-Neumann Anm. 92 zu § 611, S. 1272—1273. Bei Täuschung und Drohung soll der Schuldige allerdings nicht mehr erhalten als ihm nach Bereicherungsgrundsätzen zustehen würde (dazu Hueck-Nipperdey I S. 170 Anm. 8 m. w. N.).

[448] dd) Form und Beurkundung.

Der Anstellungsvertrag kann wie der Vertrag des selbständigen Vsvertreters (Anm. 204) formlos geschlossen werden, wenn die Parteien nichts anderes vereinbaren.

Diese Regel wird nur durch eine einzige gesetzliche Ausnahme durchbrochen: Für die Vereinbarung eines Wettbewerbsverbotes für die Zeit nach Beendigung des Vertretungsverhältnisses (dazu im übrigen: Anm. 485) verlangt § 74 I HGB einmal die Schriftform, zum anderen die Aushändigung der vom Prinzipal unterzeichneten Vertragsurkunde an den Angestellten. Wird die Schriftform nach Maßgabe des § 126 II 2 BGB vollzogen, so ist damit zugleich dem zweiten Erfordernis Genüge getan; im Falle des § 126 II 1 BGB muß der Angestellte entweder die Originalurkunde oder ein gleichlautendes vom Prinzipal unterzeichnetes Exemplar erhalten. Die Vereinbarung hat erst dann bindende Kraft, wenn beide Voraussetzungen erfüllt sind. Der Verstoß gegen die Form hat die Nichtigkeit der Wettbewerbsvereinbarung zur Folge (§ 125¹ BGB), läßt jedoch den Vertrag im übrigen bestehen, wenn anzunehmen ist, daß er auch ohne die Wettbewerbsabrede geschlossen worden wäre (§ 139 BGB). In aller Regel ist das Wettbewerbsverbot, das ein Ausspannen der Vmer durch einen ausgeschiedenen Vsvertreter verhindern soll, so wesentlich, daß seine Formnichtigkeit zur Nichtigkeit des ganzen Vertretervertrages führt.

Für die Entstehung eines Beamtenverhältnisses ist als besondere Form die Aushändigung einer Urkunde erforderlich, welche die Worte „... unter Berufung in das Beamtenverhältnis ...“ enthält (§ 5 II Ziff. 1 BeamtenrechtsrahmG).

Nach § 2 Tarifvertrag für das private Vsgewerbe (Anm. 428) erhält „jeder Neueingestellte eine schriftliche Anstellungsbestätigung“; die gleiche Bestimmung enthält § 10 Ziff. 2 Tarifvertrag für das Vsvermittlungsgewerbe (Anm. 429), nachdem in dem für allgemeinverbindlich erklärten Vertrag von 1952 noch von einem „schriftlichen Dienstvertrag“ die Rede gewesen war. Bei diesen Bestimmungen handelt es sich ebensowenig wie bei § 85¹ HGB (dazu Anm. 206) um eine Formvorschrift, sondern um einen Anspruch auf Beurkundung, dessen Nichterfüllung die Wirksamkeit des Anstellungsvertrages nicht berührt. Der Anspruch steht in beiden Fällen nur dem Vsvertreter zu, nicht auch (anders als bei § 85¹ HGB) dem Dienstherrn. Er wird beim (mündlichen oder schriftlichen) Vertragsschluß („sofort“) fällig, wenn keine Probezeit vereinbart ist, sonst mit Ablauf der Probezeit.

In § 2 Tarifvertrag für das private Vsgewerbe ist nicht von einem „Dienstvertrag“, sondern nur von einer „schriftlichen Anstellungsbestätigung“ die Rede. Bei enger Auslegung würde diesem Wortlaut schon eine Urkunde genügen, die nichts bestätigte als die Tatsache, daß ein Anstellungsvertrag geschlossen worden ist. Bei vernünftiger Interpretation nach dem Zweck der Vorschrift ergibt sich aber, daß die Urkunde neben der Tatsache der Einigung auch ihren Inhalt erkennen lassen muß.

§ 2 Tarifvertrag für das private Vsgewerbe bestimmt überflüssigerweise, daß die Anstellungsbestätigung außer durch die Hauptverwaltung auch durch eine zur selbständigen Einstellung von Angestellten berechnete Geschäftsstelle erteilt werden kann. Schuldner ist in jedem Fall der Vertragspartner des Angestellten, also im Falle des § 2 Tarifvertrag für das private Vsgewerbe der Ver und im Falle des § 10 Ziff. 2 Tarifvertrag für das Vsvermittlungsgewerbe der selbständige Vsvertreter. Keinesfalls kann aus der genannten Bestimmung ein Beurkundungsanspruch unmittelbar gegen den selbständigen „unechten“ Generalagenten (Anm. 161, 174), dessen Unterorganisation dem Ver unmittelbar verpflichtet ist, abgeleitet werden. Es handelt sich um einen vertraglichen Anspruch, der nur gegen den Vertragspartner (den Ver) selbst und nicht gegen dessen Vertreter gerichtet ist.

Für die Durchsetzung des Anspruchs gilt das Gleiche wie beim selbständigen Vsvertreter (Anm. 211). Der Anspruch kann wie alle tariflichen Rechte (dazu Anm. 476) nicht abbedungen werden.

[449] e) Pflichten des unselbständigen Versicherungsvertreters.

aa) Aufzählung der Pflichten.

Wie beim selbständigen Vsvertreter (Anm. 215, 230) können auch beim unselbständigen Vsvertreter vertragliche Pflichten nicht nur gegenüber dem eigentlichen Dienstherrn, mit dem der Anstellungsvertrag geschlossen ist, bestehen, sondern ausnahmsweise auch gegenüber dritten Personen, z. B. anderen Vern, die mit dem anstellenden Ver in einem Konzern oder einer Organisationsgemeinschaft verbunden sind, wenn sich aus dem Vertretervertrag ergibt, daß die anderen Ver unmittelbare Ansprüche gegen den Vsvertreter erwerben sollen (§ 328 I BGB). Eine nachträgliche Übertragung des Anspruchs auf die Arbeitsleistung auf einen anderen ist allerdings nicht möglich (Anm. 460), wohl aber kann der Prinzipal im Rahmen seines Direktionsrechts (Anm. 450, 451) möglicherweise den Vsvertreter anweisen, für einen anderen Ver oder selbständigen Vsvertreter zu werben und diesem die geworbenen Vskandidaten zuzuführen, ohne daß dadurch der Dritte einen unmittelbaren Anspruch gegen den Angestellten erwirbt.

Die Pflichten des unselbständigen Vsvertreters ergeben sich teils aus dem Gesetz (§§ 59, 60, 61 HGB), teils aus den allgemeinen Grundsätzen des Arbeitsrechts. Im Vordergrund steht die Arbeitspflicht, eng verknüpft mit der Gehorsamspflicht, der das Direktionsrecht des Arbeitgebers gegenübersteht. Eine Anzahl weiterer Pflichten ergibt sich angesichts dieser persönlichen Unterordnung aus dem Grundsatz von Treu und Glauben. Diese Pflichten werden im arbeitsrechtlichen Schrifttum unter dem Sammelbegriff der „Treuepflicht des Arbeitnehmers“ zusammengefaßt (Duden¹³ a. a. O. S. 155, Hueck-Nipperdey I S. 220—227, Nikisch² I S. 382—395, Schlegelberger-Schröder³ a. a. O. Anm. 37—43 zu § 59, S. 323—330, Staudinger-Nipperdey-Neumann Anm. 160—178 zu § 611, S. 1303—1308; Würdinger in: RGRKomm. HGB Bd 1 Anm. 31 zu § 59, S. 520 bezüglich der Schweigepflicht; vgl. aber Anm. 197).

Die Ausgestaltung der Pflichten im Einzelfall richtet sich weitgehend nach den tatsächlichen Erfordernissen der Vsvermittlung. Da die unselbständigen Vsvertreter praktisch die gleichen Aufgaben erfüllen wie die selbständigen Vsvertreter, kann weitgehend auf die Erläuterungen zu deren Pflichten (Anm. 215—231) verwiesen werden. Über Pflichten, die erst nach Beendigung des Angestelltenverhältnisses zu erfüllen sind: Anm. 485—486.

Der unselbständige Vsvertreter schuldet persönliche Dienstleistung (§ 613¹ BGB); er kann nicht einen Ersatzmann mit befreiender Wirkung für sich tätig werden lassen (allgemein: Hueck-Nipperdey I S. 180—181, Schlegelberger-Schröder³ a. a. O. Anm. 28

zu § 59, S. 318, Staudinger-Nipperdey-Neumann Anm. 110 zu § 611, S. 1281—1282). In der Praxis der Vsvermittlung wird es dem Arbeitgeber allerdings gleichgültig sein, ob der unselbständige Vsvertreter die Anträge, die er einreicht, ganz allein oder unter Beteiligung von Hilfspersonen (Familienmitgliedern, Freunden) eingeworben hat. Für die Erfüllung der sonstigen Pflichten, z. B. der Pflicht, den geworbenen Vmer ordnungsmäßig zu informieren, zu beraten und zu betreuen (Anm. 217) bleibt der Vsvertreter allein verantwortlich. Die meisten Pflichten kann der Vsvertreter schon ihrer Natur nach nur in eigener Person erfüllen (Geheimhaltung, Wettbewerbsverbot, Schmiergeldverbot); nur bei Geldleistungen (z. B. Weitergabe einkassierter Prämien) ist eine Erfüllung durch einen Dritten (auch gegen den Willen des Vsvertreters) möglich (§ 267 BGB).

Anders als beim selbständigen Vsvertreter (dazu Anm. 215) bestimmt sich der Erfüllungsort für die Arbeitspflicht und die damit zusammenhängenden Pflichten des Unselbständigen nicht nach seinem Wohnsitz, sondern entsprechend der Natur des Arbeitsverhältnisses danach, wo er seine Arbeit leistet. Liegt der Ort der Tätigkeit fest (z. B. wenn der Vsvertreter nur eine bestimmte Stadt zu bearbeiten hat), so ist dieser für den Gerichtsstand maßgebend, auch wenn die Hauptverwaltung und die vorgeordnete Generalagentur (Bezirksdirektion) ihren Sitz in einem anderen Ort hat (so allgemein: Dietz-Nikisch, Arbeitsgerichtsgesetz München-Berlin 1954, Anm. 13 zu § 49, S. 324). Bei wechselndem örtlichen Tätigkeitsbereich muß dagegen nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen auf den Sitz des Betriebes abgestellt werden, dem der Vsvertreter zugeordnet ist, also in der Regel der zuständigen Generalagentur.

[450] aaa) Arbeitspflicht.

Die Arbeitspflicht ist die Hauptverbindlichkeit des unselbständigen Vsvertreters. Sie unterscheidet sich wesentlich von der Bemühungspflicht des selbständigen Handelsvertreters (Anm. 216). Während der selbständige Vsvertreter in der Wahl seiner Werbemethoden und in der Einteilung seiner Arbeitszeit frei ist (§ 84 I 2 HGB) und seine Bemühungspflicht nur dann verletzt, wenn er sich überhaupt nicht um die Gewinnung von Vmern bekümmert (Anm. 216), muß der Unselbständige innerhalb der festgesetzten oder üblichen Arbeitszeit für den Ver oder Generalagenten tätig sein; der Arbeitgeber hat einen klagbaren Anspruch darauf, daß der Angestellte in dieser Zeit nichts anderes tut (über die Durchsetzung dieses Anspruchs: Anm. 456), und zwar auch dann, wenn die Produktion des Vsvertreters durchaus zufriedenstellend ist (praktisch wird der Ver in solchen Fällen durchweg davon absehen, die Einhaltung der Arbeitszeit durch den Vsvertreter zu erzwingen).

Die Arbeitspflicht wird ergänzt durch die Gehorsamspflicht (Anm. 451). Auf dem Wege über die Anordnungen des Arbeitgebers erfährt die Arbeitspflicht in der Regel überhaupt erst ihre nähere Ausgestaltung, denn der Arbeitnehmer verpflichtet sich nicht zur Ableistung bestimmter, genau festgelegter Dienste, sondern er stellt mit dem Eintritt in das Arbeitsverhältnis dem Arbeitgeber in einem mehr oder weniger weiten Rahmen seine Arbeitskraft schlechthin zur Verfügung. Es handelt sich um eine Gattungsschuld, welche durch Anordnungen des Arbeitgebers konkretisiert wird. Wenn daher im Gesetz (§ 59¹ HGB) oder im Vertrag von den zu leistenden Diensten die Rede ist, handelt es sich immer darum, den Rahmen für das Direktionsrecht des Arbeitgebers abzustecken. Für den Fall, daß der Anstellungsvertrag keine Umgrenzung der zu leistenden Dienste vornimmt (sie kann sich auch schon aus den Umständen des Vertragsschlusses, aus der Bezeichnung des Vsvertreters im Vertrag oder aus einer feststehenden Betriebsübung des Vers im Einsatz der Außendienstangestellten ergeben), sind die ortsüblichen Dienste (§ 59¹ HGB), beim Fehlen eines Ortsgebrauchs die den Umständen nach angemessenen Dienste (§ 59² HGB) zu leisten. Ist also jemand schlechthin als „Außendienstangestellter“ ohne nähere Bestimmung seines Aufgabenbereiches eingestellt worden, so ist er auch im Außendienst zu beschäftigen. Er ist nicht verpflichtet, Büroarbeiten zu verrichten, die nicht mit seiner Außendienstarbeit in Zusammenhang stehen und auch nicht von Außendienstbeamten normalerweise mit erledigt werden. Wird dem Vsvertreter gleichzeitig mit der Versetzung in den Innendienst die Möglichkeit genommen, werdend tätig zu sein, so ist er zur Kündigung aus wichtigem Grunde berechtigt (Be-

schäftigungspflicht des Arbeitgebers: Anm. 470). Im Notfall ist der Prinzipal befugt, „Handlungsreisende“ mit anderen Aufgaben, ausnahmsweise auch mit nicht kaufmännischen zu beschäftigen (so allgemein Duden¹³ a. a. O. S. 154, Würdinger in: RGRKomm. HGB Bd 1 Anm. 17 zu § 59, S. 512). Im Rahmen des Außendienstes muß der unselbständige Vsvertreter alle Arbeiten übernehmen und ausführen, die der Prinzipal ihm zuweist (z. B. auch Verwaltungs- oder Inkassoaufgaben), wenn sich nicht aus dem Vertrag oder aus den Umständen eine weitere Einschränkung des Tätigkeitsbereiches ergibt (z. B. bei Einstellung speziell als „Werber“).

Der Rahmen der Arbeitspflicht ist nicht nur gegenständlich, sondern auch zeitlich bestimmt. Jeder Arbeitnehmer ist nur innerhalb der Arbeitszeit zur Dienstleistung verpflichtet. Bei der einzelvertraglichen oder tariflichen Festsetzung von Arbeitszeiten müssen stets die Bestimmungen der Arbeitszeitordnung vom 30. IV. 1939, RGBl. I S. 447 (AZO) beachtet werden. Die AZO gilt indessen nach § 1 II nicht für

- „1. Generalbevollmächtigte und die im Handelsregister oder Genossenschaftsregister eingetragenen Vertreter eines Unternehmens,
2. Sonstige Angestellte in leitender Stellung, die Vorgesetzte von mindestens zwanzig Gefolgschaftsmitgliedern sind oder deren Jahresarbeitsverdienst die im Vsgesetz für Angestellte für die Vspflicht jeweils bestimmte Höchstgrenze übersteigt. . . .“

Die Verwaltungsgeneralagenten (Anm. 438) sind demnach von dem Arbeitszeitschutz ausgenommen, soweit sie — was in der Regel der Fall ist — mindestens zwanzig Angestellte oder auch (was nach dem Sinn des Gesetzes gleichbedeutend sein muß) selbstständige Untervertreter betreuen. (Die Überschreitung der Angestelltenvsfreigrenze als Voraussetzung erscheint angesichts der jetzigen Höhe der Grenze problematisch.)

Die Tarifverträge, die bis 1959 für Außendienstangestellte eine bis zu zehnstündige Arbeitszeit zuließen (Anm. 439), begnügen sich nunmehr mit der lakonischen Feststellung (§ 18 Abs. 1 Tarifvertrag für das private Vsgewerbe, § 10 Ziff. 3 Tarifvertrag für das Vsvermittlungsgewerbe): „Eine bestimmte Arbeitszeit wird nicht festgelegt.“ Das bedeutet, daß sich die Arbeitszeit allein nach der AZO richtet (Offermann Der Vsangestellte 1959 Nr. 3 S. 1); die Vsvertreter, für die dieser Tarifvertrag gilt, brauchen also nicht länger als 8 Stunden täglich zu arbeiten. Können sie ihr Pensum in dieser Zeit nicht erfüllen, so können sie — je nach der Dringlichkeit der Arbeit im Einzelfall — u. U. nach Treu und Glauben zur Mehrarbeit verpflichtet sein, haben dann aber Anspruch auf eine zusätzliche Vergütung. Bei überwiegenden Provisionsbezügen wird ein Vsvertreter, der in erster Linie mit der Werbung betraut ist, naturgemäß ein starkes Interesse an freiwilliger Mehrarbeit haben, die sich in höheren Provisionseinnahmen auszahlt.

An gesetzlichen Feiertagen braucht der unselbständige Vsvertreter nicht zu arbeiten; daneben setzt § 18 Abs. 2 in Verbindung mit § 12 Ziff. 1 Tarifvertrag für das private Vsgewerbe besondere Vsfeiertage fest (Samstag vor Ostern und Pfingsten, 24. Dezember); die gleiche Regelung treffen § 10 Ziff. 3 und § 5 Ziff. 3 Tarifvertrag für das Vsvermittlungsgewerbe. Über die Verpflichtung des Arbeitgebers, den Vsvertreter auch für die gesetzlichen Feiertage zu entlohnen: Anm. 467.

Eine weitere Einschränkung der Arbeitspflicht bringen die in einigen Ländern erlassenen Hausarbeitstagsgesetze mit sich (dazu im einzelnen: Bulla, MutterschutzG und Frauenarbeitsrecht, Kommentar, München-Berlin 1954). Für unselbständige Vsvertreterinnen werden diese Gesetze insoweit problematisch, als sie den Anspruch auf einen Hausarbeitstag nur bei Einhaltung einer bestimmten wöchentlichen Mindestarbeitszeit gewähren, die in den einzelnen Ländern unterschiedlich festgelegt ist (Bremen [G vom 29. VI. 1948, GBl. S. 95, § 2]: 44 Stunden, bei zusätzlicher Belastung durch Kinder oder pflegebedürftige Angehörige 24 Stunden; Hamburg [G vom 17. II. 1949, GVBl. S. 15, § 2]: 48 Stunden, bei Belastung durch Kinder oder pflegebedürftige Angehörige 40 Stunden; Niedersachsen [G vom 9. V. 1949, GVBl. S. 104, § 1]: 40 Stunden; Nordrhein-Westfalen [G vom 27. VI. 1948, GVBl. NRW S. 833, § 1]: 40 Stunden). Außerdem verlangen das Hamburger und das Bremer Gesetz, daß die Arbeitnehmerin in jeder Woche an sechs Tagen beschäftigt werde, das Gesetz von Niedersachsen, daß sie an keinem Werktag arbeitsfrei sei. Diese Erfordernisse werden regelmäßig durch die Ableistung der tariflichen Arbeitszeit erfüllt sein. Der Prinzipal wird sich nicht darauf berufen können, daß entgegen der Tarifbestimmung der Arbeitnehmerin ein Aufgabenkreis zugewiesen sei, der sich in kürzerer als 8–10stündiger, werktäglicher Durch-

schnittsarbeitszeit erledigen lasse, es sei denn, diese Abweichung vom Tarif wäre besonders vereinbart. Ebensovienig kann sich im Bereich des Tarifvertrages für das private Vsgewerbe ein Ver darauf berufen, es sei ja überhaupt keine Arbeitszeit festgesetzt; denn § 18 Abs. 1 Tarifvertrag führt im Ergebnis zur allgemeinen Regelung des § 3 AZO zurück, also zur regelmäßigen achtstündigen täglichen Arbeitszeit. Ist aber im Arbeitsvertrag eine unter der gesetzlichen Grenze liegende Arbeitszeit vereinbart, so muß die Arbeitnehmerin, um in den Genuß des Hausarbeitstages zu kommen, beweisen, daß die ihr übertragenen Arbeiten sie doch im Durchschnitt länger in Anspruch nehmen.

[451] bbb) Gehorsamspflicht.

Innerhalb der in Anm. 450 besprochenen Grenzen ist der unselbständige Vsvertreter verpflichtet, den Anordnungen seines Dienstherrn zu folgen. Die Gehorsamspflicht geht — dem Wesen des Arbeitsverhältnisses entsprechend — sehr viel weiter als die Weisungsfolgepflicht des selbständigen Vsvertreters (Anm. 219). Insbesondere kann der Ver oder Generalagent dem Angestellten im Gegensatz zum Selbständigen Vorschriften erteilen über die anzuwendende Werbemethode und über die Einteilung der Arbeitszeit; er kann ferner den sachlichen und örtlichen Aufgabenbereich einseitig ändern, etwa durch Zuweisung eines anderen Bezirks oder durch Übertragung neuer Aufgaben. In jede Tätigkeit des Vsvertreters darf der Arbeitgeber mit besonderen, ins einzelne gehenden Weisungen eingreifen.

Die Gehorsamspflicht kann in Konflikt geraten mit der Interessenwahrnehmungspflicht (Anm. 455). Wenn die Interessen des Vers es erfordern, kann der Vsvertreter gemäß §§ 675, 665 BGB von den Weisungen abweichen, in besonderen Fällen kann er nach Treu und Glauben sogar dazu verpflichtet sein.

Der Vsvertreter kann schließlich den Gehorsam verweigern, wenn die Ausführung der Weisung besondere erstattungsfähige Aufwendungen erfordern würde (Anm. 469) und wenn der Arbeitgeber ihm nicht hierauf gemäß § 669 BGB einen Vorschuß gibt (so für Handlungsgehilfen allgemein: Duden¹³ a. a. O. S. 157—158, für „Handlungsreisende“: Würdinger in: RGRKomm. HGB Bd 1 Anm. 28 zu § 59, S. 518).

[452] ccc) Geheimhaltungspflicht.

Die Geheimhaltungspflicht trifft den unselbständigen in gleicher Weise wie den selbständigen Vsvertreter (Anm. 220). Sie wird vielfach als Ausfluß der allgemeinen arbeitsvertraglichen Treupflicht angesehen, so von Würdinger in: RGRKomm. HGB Bd 1 Anm. 31 zu § 59, S. 520, woselbst (S. 520—524) auch Näheres zum Inhalt der Pflicht.

Der unselbständige Vsvertreter macht sich strafbar nach § 17 I UWG (abgeduckt in Anm. 220), wenn er bei bestehendem Anstellungsverhältnis ein Dienstgeheimnis (dazu Anm. 220) zu Zwecken des Wettbewerbs oder aus Eigennutz oder um seinem Dienstherrn Schaden zuzufügen verrät. Über die Verschaffung eines Agentenverzeichnisses durch einen unselbständigen Vsvertreter an einen Dritten als Geheimnisbruch im Sinne des § 17 I UWG: RG 3. V. 1927 HRR 1927 Nr. 1367.

Durch die engere Bindung des Unselbständigen an den Arbeitgeber und die stärkere Eingliederung in den Betrieb des Vers oder selbständigen Vsvertreters ist die Wahrscheinlichkeit, daß ihm Geheimnisse bekannt werden, und die Gefahr, daß er sein Wissen mißbraucht, größer als beim Selbständigen. Dies gilt besonders für den (unselbständigen) Verwaltungsgeneralagenten (Anm. 438). Im übrigen kann auf die Ausführungen in Anm. 220 verwiesen werden.

[453] ddd) Wettbewerbsverbot.

Es gehört zum Wesen des Arbeitsverhältnisses, daß der Arbeitgeber grundsätzlich die volle Arbeitskraft des Angestellten für sich in Anspruch nehmen darf. § 60 I HGB setzt für Handlungsgehilfen fest, daß sie nur mit Einwilligung des Prinzipals ein Handelsgewerbe betreiben oder im Handelszweig des Prinzipals für eigene oder fremde