



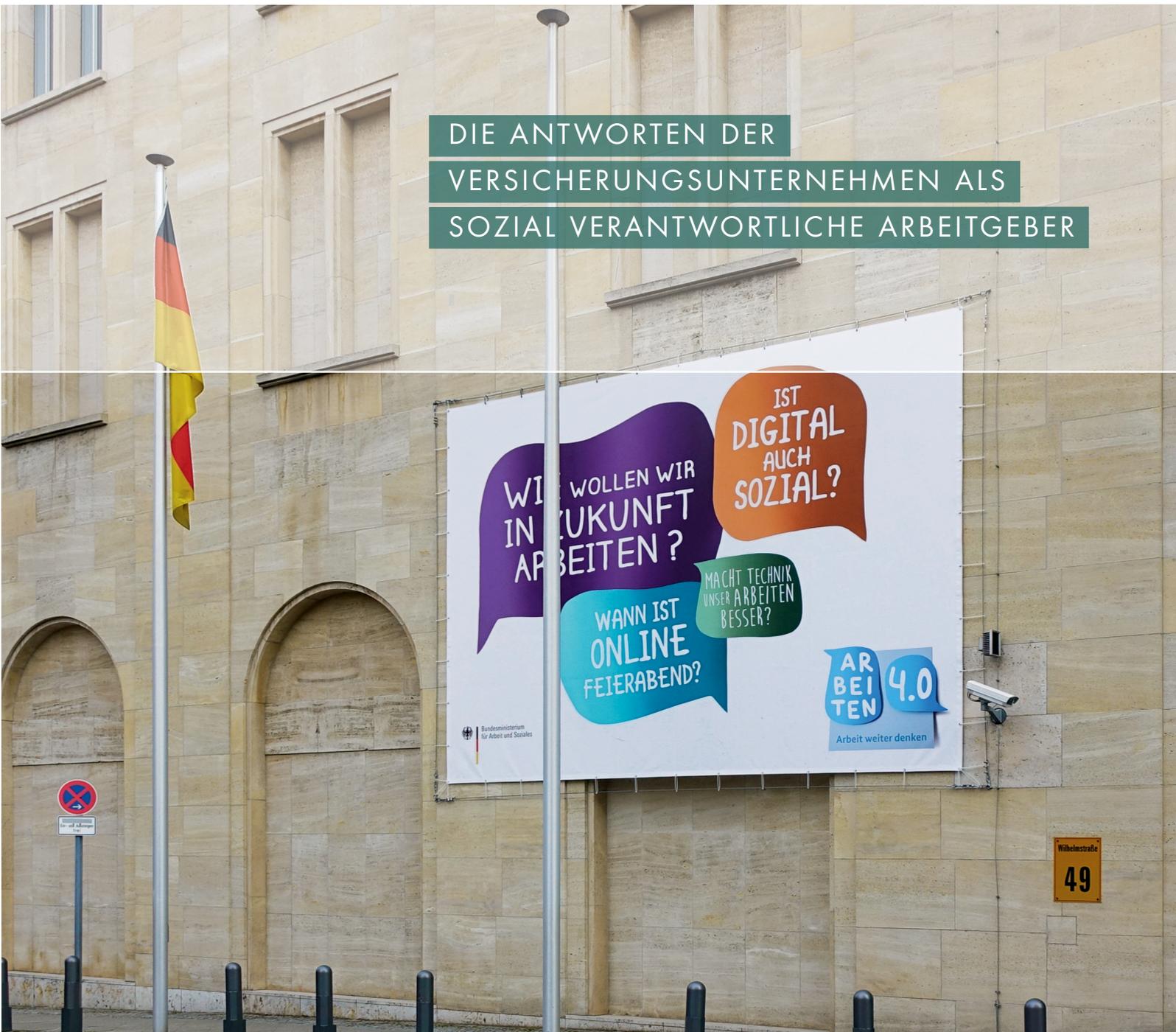
AGV

DIE VERSICHERER
ALS ARBEITGEBER

GRÜNBUCH

„ARBEITEN 4.0“
DES BUNDESMINISTERIUMS
FÜR ARBEIT UND SOZIALES

DIE ANTWORTEN DER
VERSICHERUNGSUNTERNEHMEN ALS
SOZIAL VERANTWORTLICHE ARBEITGEBER



Kein und keinhalten
Parken

Wilhelmstraße
49

Herausgeber AGV
Arbeitgeberverband der
Versicherungsunternehmen
in Deutschland
Arabellastraße 29
81925 München

Autoren Dr. Sebastian Hopfner
Dr. Michael Gold
Tobias Hohenadl
Patricia Schikora

Stand April 2016



Dr. Sebastian Hopfner

Am 22. April 2015 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) den Dialogprozess „Arbeiten 4.0“ gestartet. Ziel ist es, einen breiten gesellschaftlichen Dialog anzustoßen, wie die Arbeitswelt von „übermorgen“ auszusehen hat und welche Gestaltungschancen es für Unternehmen, Beschäftigte, Sozialpartner und Politik gibt. Im Zuge dessen ist das Grünbuch „Arbeiten 4.0“ vorgestellt worden.



Dr. Michael Gold

Zu begrüßen ist, dass das BMAS mit dem Grünbuch „Arbeiten 4.0“ die Herausforderungen und Chancen einer digitalisierten Arbeitswelt identifizieren und den künftigen Wandel gemeinsam mit den Sozialpartnern gestalten will. Richtig ist, dass neue technische Potenziale wie Big Data, mobile Geräte, Vernetzung von Menschen und Dingen aber auch der Wandel des Konsums zu einer grundlegenden Veränderung der zukünftigen Arbeitswelt führen. Die Versicherungswirtschaft ist von diesen Entwicklungen umfassend und vielleicht sogar besonders stark betroffen. Dabei haben die Unternehmen zu einem großen Teil bereits auf den zunehmenden Fortschritt reagiert. In manchen Unternehmen ist die Neuorganisation der Arbeitsprozesse hin zu einer digitalisierten Arbeitswelt sehr weit vorangeschritten. Andere stehen noch am Anfang der Entwicklung.

Zu beachten ist, dass das nationale Arbeitsrecht bereits durch EU-Verordnungen, EU-Richtlinien, nationale Gesetze, Tarifverträge und betriebliche Kollektivregeln einen sehr detaillierten Regulierungsrahmen für eine soziale Gestaltung von Arbeits- und insbesondere auch

industriellen Veränderungsprozessen aufweist. Das Recht ist flexibel ausgestaltet und bezieht sich nicht spezifisch auf eine rein analoge Arbeitswelt. Die Digitalisierungsdebatte darf deshalb nicht dazu missbraucht werden, sich mit einem „Füllhorn“ alter gewerkschaftlicher Regulierungsforderungen auseinanderzusetzen. Vielmehr müssen die künftigen Anpassungen im Arbeitsrecht mit „Augenmaß“ erfolgen und dürfen nur dort vorgenommen werden, wo es der digitale Fortschritt verlangt. Die digitalisierte Welt erwartet von den Unternehmen zum Teil mehr Flexibilität und individuelle Lösungen, um auf geändertes Kundenverhalten und die sich wandelnden Märkte zu reagieren, weshalb spezifischen Regelungen in Zukunft ein größeres Gewicht zukommen wird. Daher müssen betriebliche und sozialpartnerschaftliche Lösungen weiterhin das zentrale Gestaltungsinstrument der künftigen Arbeitswelt bleiben.

Auch der AGV beteiligt sich am Dialogprozess, indem er die zahlreichen Hinweise aus der Praxis zu den im Grünbuch adressierten Themen erfasst. In unseren Gremien wurden die vom BMAS aufgeworfenen Fragestellungen behandelt. Es wurden – als Folge dieses Dialogs mit den Experten aus den Unternehmen – konkrete praxisbezogene Antworten der Versicherungswirtschaft entwickelt. Nach ausführlicher Diskussion, Analyse und Bewertung der einzelnen Stellungnahmen seiner Mitgliedsunternehmen hat die Geschäftsführung des AGV die nachstehenden Antworten der Versicherungswirtschaft zum Grünbuch „Arbeiten 4.0“ formuliert.

A blue ink signature of Dr. Sebastian Hopfner, consisting of a stylized 'S' followed by a horizontal line.

Dr. Sebastian Hopfner
Stellv. Hauptgeschäftsführer

A blue ink signature of Dr. Michael Gold, featuring a stylized 'M' and 'G'.

Dr. Michael Gold
Geschäftsführer

INHALT

I. ARBEIT FÜR ALLE? TEILHABE AN ARBEIT SICHERN	5
II. ERWERBSARBEIT ODER INDIVIDUELLER LEBENSRYTHMUS – WER GIBT DEN TAKT VOR? EINE LEBENSPHASENORIENTIERTE ARBEITS- UND SOZIALPOLITIK	8
III. SOZIALE MARKTWIRTSCHAFT RELOADED? GERECHTE LÖHNE UND SOZIALE SICHERHEIT	15
IV. EINMAL FACHKRAFT, IMMER FACHKRAFT? QUALIFIZIEREN FÜR DIE ARBEIT VON HEUTE UND MORGEN	16
V. WIE ARBEITEN WIR IN DER ARBEITSWELT DER ZUKUNFT? GUTE ARBEIT IM DIGITALEN WANDEL ERHALTEN	23
VI. WIE ARBEITET DAS ERFOLGREICHE UNTERNEHMEN DER ZUKUNFT? GUTE UNTERNEHMENSKULTUR UND DEMOKRATISCHE TEILHABE	29
ANHANG	
Gemeinsame Erklärung von ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft und Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland e.V. (AGV) zum Thema Demografie	32
Gemeinsame Erklärung zur Telearbeit der europäischen Sozialpartner im Versicherungssektor	34

Das BMAS wirft – zu Recht – die Frage auf, ob und wie sich der strukturelle industrielle Wandel durch Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt auswirkt. Die Frage beschäftigt letztlich alle Beteiligten des Wirtschaftslebens. Die Gewerkschaften und partiell auch die betrieblichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer wirken hierbei sehr verunsichert. Reflexartig wird der Ruf nach zusätzlichen Instrumenten zur Besitzstandssicherung laut. Auf dem Markt befindliche Studien, die zum Teil nicht frei von Eigeninteressen der Verfasser sind, zeichnen teilweise ein sehr negatives Bild der Entwicklung.

Es sollte jedoch beachtet werden: Die Digitalisierung ist kein vollständig neues Phänomen. Sie ist bereits seit einigen Jahren im Gange. Bis heute kann nicht festgestellt werden, dass durch die Digitalisierung massenhaft Arbeitsplätze abgebaut werden. Vielmehr findet ein Wandel statt. Dieser birgt – wie jeder industrielle Wandel – Risiken, aber vor allem Chancen. Es ist erwiesen, dass die Digitalisierung ganz neue Marktchancen eröffnet und in der Folge auch in nicht unerheblichem Umfang neue Beschäftigungsfelder entstehen.

Auf die vom BMAS aufgeworfene Fragestellung

„In welchen gesellschaftlichen Bedarfsfeldern und Branchen kann in Zukunft neue Beschäftigung entstehen? Welche staatliche Unterstützung (Infrastruktur, Forschung, Nachfrageförderung, Finanzierung etc.) ist ggf. erforderlich?“

lautet die Antwort der Versicherungswirtschaft wie folgt:

Der digitale Strukturwandel verändert die Unternehmen der Versicherungsbranche auf unterschiedliche Art und Weise. Unternehmensextern wirken sich technische Potenziale wie Big Data oder mobile Geräte auf das Kundenverhalten aus. Neue Erwartungen der Kunden an die Kommunikation, aber auch an das Produktangebot bedingen ein aktives Handeln der Versicherer. Aus Kundenperspektive steigt der Bedarf nach erhöhter Verfügbarkeit, kürzeren Reaktionszeiten und individualisierten Erreichbarkeiten, zum Beispiel in den Abendstunden. Dies kann dazu führen, dass die Telefonberatung zukünftig partiell weiter ausgebaut wird. Gleichzeitig kommunizieren Kunden schriftlich mit ihrem Versicherer immer häufiger auf elektronischem Weg. Bereits heute erfolgt gut ein Drittel der schriftlichen Kommunikation digital über E-Mail und Kunden- und Vertriebsportale. Die steigende Nachfrage

nach digitaler Kommunikation und generell Dienstleistungen über das Internet bietet den Versicherern Chancen, neue Märkte zu erschließen oder sich in etablierten Märkten als neuer Wettbewerber zu platzieren. Ferner kann aber auch neue Konkurrenz Auswirkungen auf das Kerngeschäft nach sich ziehen.

Unternehmensintern verändern sich mit der Digitalisierung die Produktions- und Vertriebsprozesse sowie in der Folge die Arbeitsorganisation, wodurch in den Unternehmen Potenziale zur Automatisierung von Geschäftsprozessen entstehen. Die Digitalisierung bietet bspw. Möglichkeiten zur Standardisierung der Schadensabwicklung, die zu einer IT-gestützten Verarbeitung und damit einer Verschlinkung der Prozesse führt. Diese Entwicklung kann, muss aber nicht, mit einem reduzierten Bedarf an

Mitarbeitern* einhergehen. Sie kann auch ein Unternehmenswachstum bewirken, das einen erhöhten Bedarf an Mitarbeitern in unterstützenden Funktionen (z. B. IT, Betriebsorganisation) bedingt. Im Außendienst gilt es, vor dem Hintergrund einer steigenden Nachfrage nach online-basierten Produktbeschreibungen, die Notwendigkeit von Vermittlern in der gesamten Fläche zu prüfen. Allerdings werden die neuen Beratungstechnologien die bisherige Funktion des persönlichen Vermittlers nicht überflüssig machen. Insbesondere in beratungsintensiven Sparten wird der Kunde nach wie vor verstärkt Orientierungshilfe benötigen. In jedem Fall muss sich die Aus- und Weiterbildung an den neuen digitalen Kompetenzen sowie dem Umgang mit Social Media ausrichten. Dies ist für die digitale Präsenz des Vermittlers zwingend notwendig, damit der Kunde auch über neue Technologien „kennengelernt“ werden kann.

In dieser sich stetig und schneller ändernden Umgebung, die zum Teil zu kurzlebigen Trenderscheinungen führt, gilt es im Sinne der Wettbewerbsfähigkeit der Versicherungsbranche, den Personalkörper kurzfristig den wandelnden Rahmenbedingungen anpassen zu können. Vor diesem Hintergrund fällt dem Staat bei der Begleitung des digitalen Wandels die Rolle zu, effektive Transfermechanismen über die Unternehmensgrenzen hinweg durch eine wirksame öffentliche Arbeitsvermittlung zu fördern. Statische, auf den einzelnen Arbeitsplatz bezogene, Schutzmechanismen sind im Sinne der Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft zu vermeiden.

*Es wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beide Geschlechter.

Die vom BMAS außerdem in den Raum gestellten Fragen

„Wie wird sich der zu erwartende digitale Strukturwandel auf die Beschäftigung auswirken?
Welche Berufe und Branchen werden wie und in welchem zeitlichen Horizont betroffen sein?
Welche Qualifikationen werden gebraucht?“

werden von der deutschen Versicherungswirtschaft wie folgt beantwortet:

In der Versicherungswirtschaft bestehen keine einheitlichen Digitalisierungstendenzen im Hinblick auf die Beschäftigungsstruktur und -entwicklung. Bereits seit Jahren verzeichnet die Branche einen Bedarfsrückgang an einfachen Routinetätigkeiten, hingegen eine steigende Nachfrage nach Akademikern. So lag die Akademikerquote der Versicherungswirtschaft in 2014 bei knapp 20 %, das bedeutet einen Anstieg von fast 5 % in den vergangenen 10 Jahren. Zudem ist der Anteil der Auszubildenden, die ein duales Studium absolvieren, in den letzten 5 Jahren erheblich gestiegen und lag in 2014 bei knapp 11 %. Auch am Weiterbildungsengagement der Branche zeigt sich der hohe Qualifikationsbedarf. In 2013 bildete sich jeder Mitarbeiter im Durchschnitt 59 Stunden weiter, das sind 77 % mehr als in der Gesamtwirtschaft.

Langfristig rechnet die Versicherungsbranche mit einer durch die Digitalisierung bedingten Veränderung der Arbeitnehmerstruktur. Die Qualifikationsunterschiede zwischen den auszubauenden Bereichen, darunter vor allem IT, und den von einem Beschäftigungsrückgang betroffenen Bereichen, sind so groß, dass sie in den meisten Fällen weder durch Umschulungen, noch durch perspektivische Qualifizierungsmaßnahmen vermieden werden können. Trotz einer in den Unternehmen weit verbreiteten strategischen Nachfolgeplanung und des im Vergleich zur Gesamtwirtschaft herausragenden Weiterbildungsengagements kann sich die Versicherungswirtschaft den Auswirkungen

der künftigen Strukturveränderungen auf den Beschäftigungsbedarf nicht vollständig entziehen.

Eine staatliche Unterstützung ist vor diesem Hintergrund insbesondere in Bezug auf die Steuerung individueller Berufswahlentscheidungen erforderlich. Durch eine stärkere Förderung der MINT-Fächer in der Schule und im Studium, sollte das Interesse für gefragte Berufsgruppen frühzeitig geweckt werden, insbesondere von Frauen. Für die Versicherungswirtschaft zeigt sich, dass in den Arbeitsbereichen, die IT- oder Mathematik-Kenntnisse voraussetzen, vergleichsweise wenige Frauen vertreten sind. Die Branche schätzt, dass derzeit ca. 80 % der Bewerbungen aus dem IT-Bereich von Männern stammen, lediglich 20 % von Frauen. Dabei ist ein wesentlicher Einflussfaktor für die Lohnunterschiede von Männern und Frauen die Berufsausbildung (Hochschulabschlüsse und Ausbildungsberufe) der Arbeitnehmer. Gerade in diesen Bereichen werden mitunter höhere Gehälter bezahlt. Die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen kann daher u.a. dadurch verringert werden, dass Frauen für diese nachgefragten Berufe sensibilisiert werden.

Die zunehmende Digitalisierung verlangt von den Unternehmen eine weitere Flexibilisierung orientiert an den Kundeninteressen. Dies wirkt sich auf die Arbeitsorganisation aus und hat deshalb spürbare Auswirkungen auf das Arbeitsumfeld. Von Gewerkschaftsseite wird dies zum Anlass genommen, eine noch stärkere Selbstbestimmung der Arbeitnehmerschaft hinsichtlich ihrer Arbeitszeitgestaltung einzufordern. Die „Arbeitszeit nach Wahl“ scheint hierbei das endgültige Ziel gewerkschaftlicher Vorstellungen zu sein. Das BMAS hat diese Fragestellung im Kontext des Grünbuchs „Arbeiten 4.0“ aufgegriffen, wenngleich der Zusammenhang zwischen der „Vierten industriellen Revolution“ und dem Thema lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung vordergründig – und auch hintergründig – nicht zu erkennen ist. Die Unternehmen sind in diesem Bereich schon im eigenen Interesse hochaktiv. Gut qualifizierte, selbstbewusste und damit eigenverantwortliche Mitarbeiter lassen sich nur über attraktive Arbeitsbedingungen gewinnen.

Die Antworten der Versicherungswirtschaft auf die Fragestellung

„Wie können wir ein neues Normalarbeitsverhältnis gestalten?

Wie können lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle in der Praxis aussehen und wie kann ihre weitere Verbreitung bewirkt werden, insbesondere bei kleineren Unternehmen?“

lauten deshalb wie folgt:

Die Arbeitszeitgestaltung in der Versicherungswirtschaft ist in besonderem Maße durch Flexibilität und Selbstbestimmung für die Angestellten geprägt. So können durch Betriebsvereinbarung Arbeitszeitmodelle vereinbart werden, die eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeit zulassen, solange im Durchschnitt von 12 Monaten die tariflich vereinbarte 38-Stunden-Woche erfüllt ist. In der Folge haben die meisten Unternehmen eine flexible Arbeitszeit ohne Kernarbeitszeit vereinbart, während jedes dritte Unternehmen eine flexible Arbeitszeit mit Kernarbeitszeiten vorsieht. Jedes fünfte Unternehmen hat Vertrauensarbeitszeit für den Innendienst geregelt. Darüber hinaus haben die Sozialpartner der deutschen Versicherungswirtschaft eine Tarifvereinbarung über die Einführung einer Arbeitszeitflexibilisierung geschlossen, durch die die Dauer der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit flexibilisiert wird. Demnach kann die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durch freiwillige

Betriebsvereinbarung für einzelne Angestellte oder Gruppen von Angestellten auf bis zu 20 Stunden verkürzt oder auf bis zu 42 Stunden ausgeweitet werden.

Mit der gemeinsamen Demografie-Erklärung, die der AGV mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) in 2014 schloss, bekräftigen die Sozialpartner gemeinsam die Bedeutung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Arbeits- und Privatleben, um dem demografischen Wandel zu begegnen. Sie fordern die Unternehmen der Versicherungswirtschaft auf, vielfältige Beschäftigungsmodelle anzubieten, darunter flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeitsprogramme, Sabbaticals, Wiedereingliederungsmaßnahmen, die Schaffung von Heimarbeitsplätzen und technologiegestütztes flexibles Arbeiten wie die Telearbeit. Die Demografie-Erklärung der Sozialpartner kann im *Anhang* eingesehen werden.

Das größte Hindernis auf dem Weg zur Ausweitung der flexiblen Arbeitszeitgestaltung sind bis heute die maßgeblichen Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes. Vor allem die Regelungen zur täglichen Höchst- und Mindestruhezeit entsprechen nicht mehr den tatsächlichen Arbeitsanforderungen. Es ist mit der heutigen Arbeitswirklichkeit nicht vereinbar, dass die Ruhezeit als unterbrochen gilt, wenn ein Mitarbeiter am Abend seine dienstlichen E-Mails liest, weil sie sich zusammen mit seinen privaten Mails auf einem Endgerät befinden. Gleichzeitig ist die gegenwärtige tägliche Höchst- und Mindestruhezeit von zehn Stunden den Vorgaben der EU-Arbeitszeitrichtlinie anzupassen. Der Referenzzeitraum ist deshalb auf eine wöchentliche Höchst- und Mindestruhezeit auszuweiten, so dass die Verteilung der Höchst- und Mindestruhezeit neu festgelegt wird, ohne das Arbeitszeitvolumen zu erhöhen. Darüber hinaus führen die Aufzeichnungspflichten nach § 16 Abs. 2 ArbZG zu einem unverhältnismäßigen bürokratischen Aufwand für die Unternehmen. In jedem Fall darf die Bußgeldvorschrift gem. § 22 Abs. 1 Nr. 9 ArbZG keine Anwendung finden, wenn der Arbeitgeber den Mitarbeiter entsprechend aufgeklärt bzw. unterwiesen und die Aufzeichnungspflichten in seinen Verantwortungsbereich übertragen hat.

Die Nutzung von Langzeitkonten auf Basis des Manteltarifvertrags (MTV) der Versicherungswirtschaft ist grundsätzlich möglich. Dabei sind die geltenden Rahmenbedingungen gem. § 7 SGB IV auf betrieblicher bzw. vertraglicher Ebene einzurichten. Der MTV eröffnet u. a. die Möglichkeit, längerfristige Arbeitszeitkonten über die Umwandlung von Sonderzahlungen in Freizeit einzurichten. So kann bspw. ein Mitarbeiter bei Umwandlung beider tariflicher Sonderzahlungen (1,3 Bruttomonatsgehälter) 28,6 Freizeittage erhalten. Dabei zeigt sich in der Nutzung von Langzeitarbeitskonten in den Unternehmen eine klare Zweiteilung: Während die jüngeren Mitarbeiter die angesammelten

Zeiten für Sabbaticals nutzen, sind es vorzuziehende Renten bei älteren Arbeitnehmergruppen. Daneben kann die angesammelte Freizeit für zusätzliche Urlaubstage, kurzfristige Teilzeittätigkeit oder Bildungsurlaub verwendet werden.

Im Kontext des Lebensarbeitszeitkontos appelliert die Versicherungswirtschaft an den Gesetzgeber, das Instrument praxisnäher auszugestalten und regulatorische Hürden abzubauen. So sollten die insolvenz- und sozialversicherungsrechtlichen Anforderungen abgelenkt werden, um den sehr hohen Verwaltungsaufwand für die Arbeitgeber zu reduzieren. Beispielsweise könnte die Bezugsgröße nach § 7e Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB IV erheblich angehoben und der Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag maximal auf die Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung begrenzt werden.

Im Rahmen der lebensphasenorientierten Arbeitszeit darf der Spielraum für passgenaue betriebliche und tarifvertragliche Regelungen nicht eingeschränkt werden. Es ist gerade der Hintergrund von Arbeitszeitmodellen, den betrieblichen und individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiter zu entsprechen. Das schließt allgemein gültige Regelungen seitens des Gesetzgebers denklogisch aus.

Die weiteren vom BMAS aufgeworfenen Fragen

„Werden die durch die Flexibilitätsanforderungen ausgelösten Veränderungen noch angemessen abgesichert? Wie können wir in flexiblen Arbeitswelten sicherstellen, dass der Einzelne seine Existenz selbst sichern kann? Brauchen Arbeitnehmer zusätzliche Rechte damit sie ihre Erwerbstätigkeit an Übergänge zwischen verschiedenen Lebensphasen anpassen können, oder kann man auf maßgeschneiderte Lösungen setzen?“

beantwortet die deutsche Versicherungswirtschaft wie folgt:

Die Nutzer des Internets erwarten, dass alle im Netz verfügbaren Funktionen jederzeit in Betrieb sind und alle Anliegen, die im Netz bearbeitet werden können, just-in-time auch bearbeitet werden. In der Versicherungsbranche gehört hierzu der Abruf von Daten und Informationen aus bestehenden Versicherungsverträgen und in der Regulierung befindlichen Vorgängen. Dazu gehört ferner die Möglichkeit, Versicherungsschutz mit sofortiger Wirkung einzukaufen, bestehende Verträge zu erweitern, einzuschränken oder ggf. zu beenden. Diesen Kundenerwartungen müssen die Unternehmen Rechnung tragen. Unflexible Regelungen zum Einsatz menschlicher Arbeitskraft würden den Bedarf nach einer Digitalisierung von Prozessen, welche durch menschliche Arbeit effektiver und besser erledigt werden können, unnötig steigern.

Den Unternehmen ist bewusst, dass eine Rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit der Mitarbeiter unter dem Gesichtspunkt des Gesundheitsschutzes keine nachhaltige Lösung in diesem Zusammenhang darstellt. Aus diesem Grunde wird das Thema von den Unternehmen sensibel behandelt und es wird Aufklärungsarbeit geleistet, wie mit den modernen Kommunikationsformen sachgerecht umgegangen werden kann. Jedoch werden die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit in einer digitalisierten Welt nicht in dem Umfang gezogen werden können wie im analogen Zeitalter. Ebenso wie private Aktivitäten im Betrieb heute in den meisten Versicherungs-

unternehmen eine Selbstverständlichkeit und zum Teil sogar Gegenstand bewusster Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung sind (z.B. Zulassung der privaten Internetnutzung über Smartphones während der Arbeitszeit), ist die Erbringung von Arbeitsleistungen außerhalb der betriebsüblichen Zeiten und an Orten, die dem privaten Umfeld zuzuordnen sind, ein zunehmendes Phänomen, welches der positiven Begleitung bedarf. Die Auflösung der klaren Abgrenzung zwischen Arbeitszeit und Freizeit ist nicht generell gegen die Interessen der Arbeitnehmer gerichtet. Vielmehr erwarten insbesondere die Mitarbeiter der jüngeren Generation eine hohe Flexibilität ihres Arbeitgebers auch dahingehend, private Aktivitäten im Betrieb und dienstliche Aufgaben zu Hause erledigen zu dürfen. Der Großteil der Arbeitnehmer sucht heute aktiv Flexibilität und wünscht individuelle Lösungen. Hierzu gehört auch und gerade die Möglichkeit, dienstliche Angelegenheiten mobil zu bearbeiten, um bspw. lange Pendelzeiten zu vermeiden. Nur so ist es möglich, der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu entsprechen.

Telearbeit, mobiles Arbeiten und Lebensarbeitszeitkonten sowie die Nutzung privater Kommunikationsmittel im Büro und betrieblicher Kommunikationsmittel im Privatleben dürfen deshalb vor dem Hintergrund einer vermeintlichen zeitlichen und räumlichen „Entgrenzung“ nicht negativ bewertet werden. Dass das Thema von der Politik aufgegriffen und die Frage in den Raum gestellt wird, eine solche Praxis ggf. zu reglementieren, überrascht schon insofern, als dem Nachgehen von intellektuellen Arbeitsprozessen während der Freizeit keineswegs eine neue Erscheinung ist.

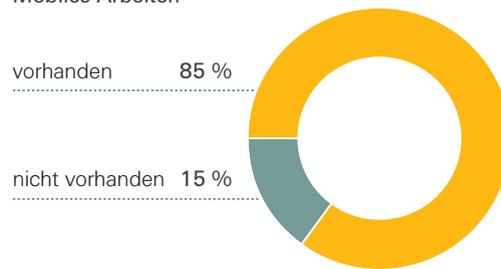
Schon bisher haben – davon gehen die Unternehmen jedenfalls aus – ihre verantwortlichen Mitarbeiter auch in der Freizeit (ggf. intensiv) über dienstliche Belange nachgedacht und mit Kollegen telefonisch oder vis-à-vis über dienstliche Angelegenheiten kommuniziert. Allein, dass diese Kommunikation nun im Zuge der Digitalisierung sichtbar gemacht wird, erscheint kein valider Grund für die Notwendigkeit regulatorischer Maßnahmen zu sein.

Die Einschränkung der Möglichkeiten für Mitarbeiter, außerhalb der Arbeitszeit untereinander kommunizieren zu können, ist schon deshalb zu vermeiden, da damit erhebliche Risiken in Bezug auf den Datenschutz hervorgerufen werden. Erfahrungsgemäß verlagern sich die Kommunikationswege unter Mitarbeitern dann, wenn vom Unternehmen keine einfach zugänglichen Kommunikationsmöglichkeiten geschaffen werden, auf ungesicherte soziale Netzwerke (z. B. WhatsApp oder Facebook). Gerade die Versicherungswirtschaft als Branche, deren Geschäft stark auf Vertrauen, Redlichkeit und strenger Einhaltung von gesetzlichen Regelungen, wie etwa dem Datenschutz beruht, ist veranlasst, dem vorzubeugen. Im Interesse der Kunden kann ein ungesicherter Datentransfer nicht hingenommen werden.

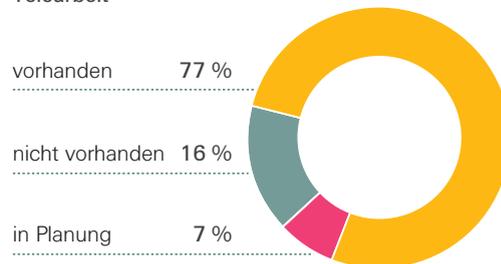
Im Bereich mobiles Arbeiten und Telearbeit gehört die Versicherungswirtschaft zu den innovativen Arbeitgebern in Deutschland. In über drei Viertel der Unternehmen wird den Mitarbeitern Mobil- und Telearbeit zur Verfügung gestellt. In der Hälfte der Unternehmen können die Innendienstmitarbeiter Telearbeit in Anspruch nehmen. Mobiles Arbeiten wird am häufigsten im Außendienst und bei Leitenden ermöglicht.

NUTZUNG VON MOBIL- UND TELEARBEIT

Mobiles Arbeiten



Telearbeit



Quelle: AGV-Sonderumfrage „Sozialleistungen der Arbeitgeber in der Versicherungswirtschaft 2013“

Als entscheidend sehen die Unternehmen an, dass der Arbeitsplatz für flexible Arbeitszeitmodelle geeignet sein muss. Die Umsetzung gegebener Flexibilitätskompromisse wird als Führungsaufgabe angesehen. Weder der Gesetzgeber noch die Arbeitnehmervertretung ist gefordert, vermeintliche allgemeine Mitarbeiterinteressen zu schützen. Weitere Regulatorik, bspw. ein Rechtsanspruch auf „Homeoffice“ nach niederländischem Vorbild, fördert die Verbreitung von flexiblen Arbeitsplätzen keineswegs.

Vielmehr halten verfehlte Regelungen, vor allem im Arbeitsschutz, die Unternehmen ab, Telearbeit und mobiles Arbeiten auszuweiten. Flexibilitätskompromisse, die zum einen betriebliche Notwendigkeiten widerspiegeln, zum anderen den Ansprüchen der Beschäftigten an ihre Arbeitsbedingungen gerecht werden, können deshalb nur für jedes Unternehmen auf betrieblicher Ebene gefunden werden. Ziel einer verantwortungsvollen Tarifpolitik muss es daher sein, Tarifverträge so zu gestalten, dass ein ausreichender Spielraum für betriebliche Regelungen besteht.

Der Staat ist stattdessen gefordert, die bereitgestellte Infrastruktur im Bereich Telekommunikation, insbesondere in ländlichen Gebieten, auszubauen. Nur dadurch kann die tatsächliche Nutzungsintensität von flexiblen Arbeitsinstrumenten erhöht werden.

Die europäischen Sozialpartner im Versicherungssektor erkennen die Bedeutung einer guten Work-Life-Balance. Hierfür ist die Telearbeit ein wichtiges Instrument. Um einen allgemeinen Rahmen über die Arbeitsbedingungen der Telearbeitnehmer in der Versicherungsbranche festzulegen, haben sie im Jahr 2015 eine „Gemeinsame Erklärung zur Telearbeit“ verabschiedet. Die entsprechende Erklärung findet sich im *Anhang*.

Die vom BMAS außerdem aufgegriffene Frage

„Wie können wir mehr über die Ursachen von psychischen Belastungen und Erkrankungen in Erfahrung bringen, um darauf aufbauend präventiv entgegenwirken zu können?“

wird wie folgt beantwortet:

Wie sich die Digitalisierung und die Zunahme mobiler Arbeit auf die psychische Gesundheit auswirken, ist nicht vorhersehbar. Es gibt keinen belastbaren wissenschaftlichen Nachweis, der negative Auswirkungen der Arbeitswelt auf die psychische Gesundheit feststellt.

Dies bestätigt eine Langzeitstudie des Max-Planck-Instituts für Psychiatrie in München, die im Auftrag der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw) durchgeführt wurde. Die Ergebnisse der über 20 Jahre gesammelten Daten zeigen, dass Arbeit keinen besonderen Risikofaktor für psychische Erkrankungen darstellt. Vielmehr haben Depressionen überwiegend personenbezogene, biografische Ursachen. Es scheinen vor allem traumatische Erfahrungen in Kindheit und Jugend, genetische Faktoren, chronischer und Alltagsstress sowie Temperamentfaktoren zu sein, die das Wiedererkrankungsrisiko beeinflussen. Die Merkmale der Arbeitstätigkeit und des Arbeitsplatzes tragen also nicht substantiell zum Wiederauftreten von affektiven Störungen und Angsterkrankungen bei. Die in vielen Statistiken steigende Zahl an Depressionen ist darauf zurückzuführen, dass die Menschen heute häufiger aufgrund psychischer Erkrankungen einen Arzt aufsuchen und dieser deshalb öfter als früher die entsprechende Diagnose stellt. Die steigende Akzeptanz der Thematik in der Bevölkerung spielt demnach eine entscheidende Rolle.

Diese Ergebnisse stimmen mit den anonymen Auswertungen verschiedener von Versicherungsunternehmen beauftragter Beratungs-

dienstleister zum Gesundheitsschutz überein, die zurückmeldeten, dass psychische Belastungen ihre Ursachen überwiegend im privaten und nicht im beruflichen Umfeld haben. Für eine Vielzahl von Mitarbeitern ist es hingegen von erheblicher Bedeutung, sich fortlaufend mit komplexen und herausfordernden Aufgabenstellungen auseinanderzusetzen. Es zeigt sich, dass die positiven Wirkungen von Arbeit die mit ihr verbundenen Belastungen in der Regel deutlich übersteigen.



GOTHAER VERSICHERUNGEN

Die professionellsten Angebote zur Gesundheitsförderung können ihre Wirkung nur dann entfalten, wenn sie die Mitarbeiter mit Bedarf auch erreichen. Dies ist jedoch in Unternehmen häufig nicht der Fall. Es gibt vielfältige Hemmschwellen, die Mitarbeiter von der Teilnahme an Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements abhalten – angefangen von Zeitmangel bis hin zur Angst vor Stigmatisierung, gerade wenn es um sensible Themen, wie bspw. Stressbewältigung, geht. In diesem Kontext haben sich die hausintern entwickelten Konzepte zur „Direktansprache am Arbeitsplatz“ hervorragend bewährt. Pro Aktion können damit zwischen 60 % und 80 % der Mitarbeiter erreicht werden.

Nichtsdestotrotz steht die psychische Gesundheit der Beschäftigten im Fokus der Unternehmen. Vor allem Geringqualifizierte sind von der sehr schnelllebigen Arbeitswelt verstärkt betroffen, da sie bei sich verändernden Tätigkeitsanforderungen die meisten Anpassungsprobleme haben, eine neue Tätigkeit auszuüben. Aus diesem Grund spielt das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) in den Versicherungsunternehmen, gerade im Hinblick auf die psychische Gesundheit, eine große Rolle. Dies zeigen die Ergebnisse der im Jahr 2013 durchgeführten AGV-Umfrage zum Gesundheitsmanagement in der deutschen Versicherungswirtschaft. Das herausragende Engagement der Branche spiegelt sich in unzähligen Angeboten und Serviceleistungen wider und übersteigt den vom Gesetzgeber vorgegebenen Rahmen in hohem Maße.

Die Förderung der Mitarbeitergesundheit hat für die Versicherer einen hohen Stellenwert, in zwei Drittel der Unternehmen existiert ein BGM bereits seit mehr als fünf Jahren. Zu den freiwilligen Angeboten zum Thema psychische Gesundheit zählen u. a. individuelle Beratungen und Coachings zum Thema Stress-Prävention und -Management, die Sensibilisierung von Führungskräften für einen aktiven Umgang mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz sowie tätigkeitsbezogene Gesundheitsprogramme zur psychischen Gesundheit.



SIGNAL IDUNA GRUPPE

Das Entgegenwirken einer Zunahme psychischer Erkrankungen wurde bei der SIGNAL IDUNA Gruppe zur „Chefsache“ erklärt.

Der Vorstand erteilte – unterstützend zu den vielen anderen Aktivitäten im Bereich Gesundheitsmanagement – einer internen Arbeitsgruppe den Auftrag, flächendeckend die Führungskräfte für diese Thematik zu sensibilisieren, zum einen für ihre eigene Wahrnehmung und zum anderen, um den Blick auf ihre Mitarbeiter zu schärfen. Zusätzlich sollten interne und externe Ansprechpartner und Handlungsoptionen in diesem Zusammenhang im Unternehmen bekanntgemacht werden. Angeboten wurden bis Ende 2013 acht Veranstaltungen in den beiden Hauptverwaltungen Hamburg und Dortmund, an denen bereits bis Ende 2013 125 Bereichs- und Abteilungsleiter sowie 138 Gruppenleiter teilgenommen haben. Themenschwerpunkte waren zum einen Burnout-Erkrankungen, zum anderen Depressionen/Angststörungen sowie psychosomatische Beschwerden.

Die Veranstaltungen waren ein großer Erfolg, zum einen weil diese sensiblen Themen aktiv aus der Tabu-Zone herausgeholt wurden und zum anderen weil sich die Führungskräfte durch das Kennenlernen interner „Sparingspartner“ und von Handlungsoptionen sicherer im Umgang mit psychischen Auffälligkeiten fühlen.

Das System der Tarifautonomie funktioniert systemübergreifend und unabhängig davon, wie die Arbeitsprozesse im Einzelnen in den Unternehmen organisiert werden bzw. sich ein Strukturwandel vollzieht. Die „Selbstbestimmung derjenigen, die es angeht“ hat sich im Bereich der Schaffung von als „gerecht“ empfundenen Arbeitsbedingungen in den vergangenen 70 Jahren bewährt. An dieser Systematik sollte deshalb insbesondere angesichts der bevorstehenden Veränderungen der produzierenden und dienstleistenden Industrie festgehalten werden.

Die vom BMAS in diesem Zusammenhang aufgeworfene Frage

„Wie können Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in ihren Funktionen gestärkt und die Sozialpartnerschaft in einer sich verändernden Arbeitswelt erhalten bleiben?“

kann aus Sicht der deutschen Versicherungswirtschaft nur wie folgt beantwortet werden:

Die Tarifvertragsparteien der Versicherungswirtschaft haben die neuen Anforderungen an die Arbeitswelt seit jeher im Blick und die Arbeitsbedingungen in der Branche beständig den Bedürfnissen der Unternehmen sowie ihren Mitarbeitern angepasst.

Dieser Prozess ist das Resultat einer verantwortungsvollen und differenzierten Tarifpolitik. Seit Jahrzehnten ist die verlässliche Sozialpartnerschaft mit den tarifzuständigen Gewerkschaften ein zentrales Merkmal der Versicherer als Arbeitgeber. Tarifkonflikte in der Versicherungswirtschaft konnten im Gegensatz zu vielen anderen Wirtschaftsbereichen bisher stets noch gütlich gelöst werden. Über 90 % der Arbeitsverhältnisse in der Branche bestehen mit Versicherungsunternehmen, die der unmittelbaren Tarifbindung unterliegen. Für die restlichen 10 % gilt der Tarifvertrag kraft vertraglicher Bezugnahme überwiegend oder jedenfalls hinsichtlich der wesentlichen Teile. Damit erreicht die Branche den höchsten Grad an Tarifbindung aller privatwirtschaftlichen Wirtschaftszweige.

Damit die Tarifparteien weiterhin selbstbestimmt und frei von staatlicher Einflussnahme die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zugunsten ihrer Unternehmen und Mitarbeiter regeln können, darf die Tarifautonomie nicht eingeschränkt werden. Ein Schritt in die richtige Richtung war die Verabschiedung des Tarifeinheitsgesetzes, um einen starken und zentralen Tarifvertrag für die jeweilige Branche sicherstellen zu können. Ziel einer verantwortungsvollen Tarifpolitik muss es sein, Tarifverträge so zu gestalten, dass ein ausreichender Spielraum für betriebliche Regelungen besteht, um zum einen die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen sicherzustellen und zum anderen Anpassungen der Arbeitsbedingungen an Mitarbeiterbedürfnisse zu ermöglichen.

IV. EINMAL FACHKRAFT, IMMER FACHKRAFT? QUALIFIZIEREN FÜR DIE ARBEIT VON HEUTE UND MORGEN

Mit dem Thema Weiterbildung greift das BMAS die eigentlich zentrale Frage der „digitalen Revolution“ auf. Hier liegt der Schlüssel für eine erfolgreiche Bewältigung der anstehenden Herausforderungen und insbesondere der Erhaltung eines sehr hohen Grades an Beschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland.

Die vom BMAS aufgegriffene Frage

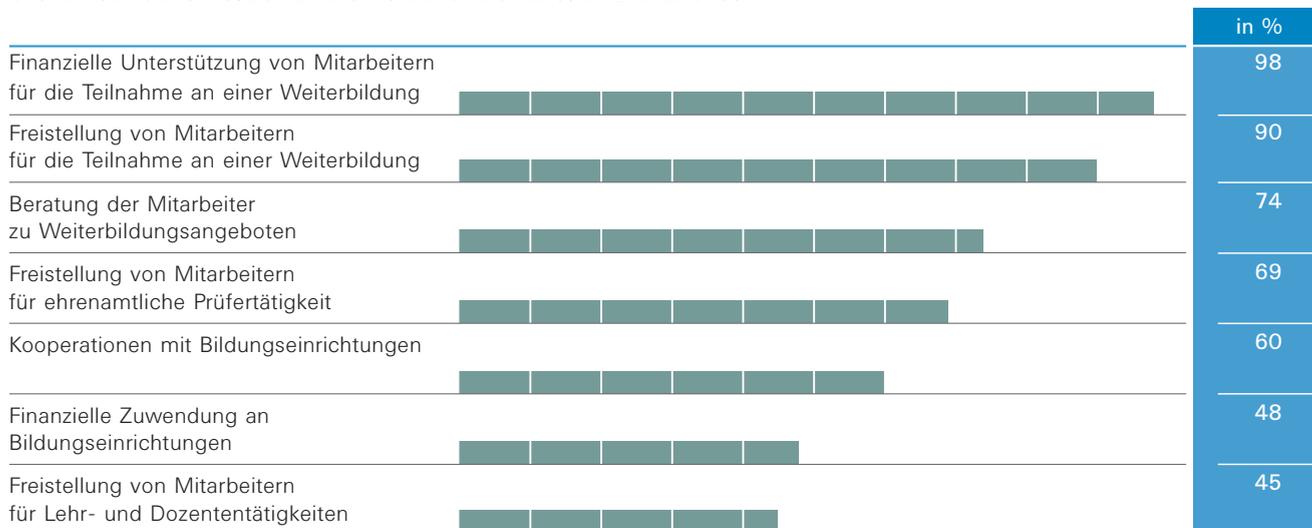
„Wie können betriebliche sowie politische Instrumente und Formen einer allgemeinen staatlichen Weiterbildungsförderung systematisch ineinander greifen und eine neue Weiterbildungskultur in Deutschland etablieren?“

ist wie folgt zu beantworten:

Die berufliche Weiterbildung hat bei den Unternehmen der Versicherungsbranche einen hohen Stellenwert. Nahezu alle Unternehmen investieren intensiv in diesen Bereich und unterstützen ihre Mitarbeiter finanziell oder stellen sie für die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme frei. Drei Viertel

der Unternehmen beraten ihre Mitarbeiter zu Weiterbildungsangeboten. Darüber hinaus stellen mehr als die Hälfte der Unternehmen Mitarbeiter für externes Engagement im Bereich der Weiterbildung frei und es finden sehr häufig Kooperationen mit Bildungseinrichtungen statt.

UNTERNEHMEN INVESTIEREN IN BERUFLICHE WEITERBILDUNG¹



¹Anteil der Unternehmen, die in die genannten Bereiche investieren
Quelle: Weiterbildungserhebung des AGV und BWV 2015

Die Versicherungswirtschaft ist der Auffassung, dass die Weiterbildung der Beschäftigten in Zukunft eine entscheidende Rolle für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen spielen wird. Im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung ist es jedoch notwendig, weiterhin auf individuelle branchenspezifische Lösungen zu setzen. Um Mitarbeiter zu fördern und zu schulen, wurde in verschiedenen Unternehmen ein umfassendes Kompetenzmanagement eingeführt. Etwa 72 % der Unternehmen verfolgen bereits heute eine strategische Nachfolgeplanung, die darauf abzielt, unternehmerische Kernkompetenzen zu erhalten und weiterzuentwickeln.



R+V GRUPPE

Die R+V Gruppe setzt vermehrt auf eine systematische Mitarbeiterentwicklung. Das neue R+V-Laufbahnmodell zeigt den Mitarbeitern drei gleichwertige Laufbahnen in der Führungs-, Projekt- und Fachlaufbahn auf, wobei unter Verwendung eines einheitlichen Gradings aller Funktionen Transparenz über Aufgaben, Funktionen und Wertigkeiten im Unternehmen geschaffen wird. Den Mitarbeitern können dadurch konkrete Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt werden, aber auch definierte Karrierewege für erfolgskritische Funktionen sind möglich. Die drei Laufbahnen ermöglichen es zudem R+V als Arbeitgeber, Mitarbeiter gezielt zu fördern und Nachfolgebedarfe und -potenziale genauer zu erkennen. Der Fokus der Mitarbeitergespräche wird zunehmend auf die leistungsbeeinflussenden Faktoren und die persönlichen Fähigkeiten der Mitarbeiter gerichtet. Angesichts des demografischen Wandels und des sich abzeichnenden Fachkräftemangels ist R+V bestrebt, seine Mitarbeiter durch attraktive Entwicklungsperspektiven dauerhaft an das Unternehmen zu binden.

Die deutsche Versicherungswirtschaft hat sich außerdem dazu entschlossen, eigeninitiativ eine Brancheninitiative zur Weiterbildung der Versicherungsvermittler zu starten. Die Initiative „gut beraten“ wird getragen vom Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) und vom Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWW) maßgeblich unterstützt. Die freiwillige Brancheninitiative der deutschen Versicherungswirtschaft orientiert sich dabei an den eingeführten Weiterbildungssystemen der freien Berufe, bei denen sog. „Weiterbildungspunkte“ angesammelt werden. Für den Bereich des angestellten Außendienstes wurde die Brancheninitiative im Manteltarifvertrag für die private Versicherungswirtschaft implementiert. Die tarifliche Regelung basiert auf dem Grundgedanken der Freiwilligkeit und begründet daher keine Verpflichtung der Unternehmen zur Teilnahme. Schließt sich aber ein Unternehmen der Brancheninitiative freiwillig an, müssen alle Außendienstmitarbeiter, d. h. sowohl der akquirierende als auch der organisierende Werbeaußendienst, ihrer Weiterbildungsverpflichtung nachkommen. Dabei trägt der Arbeitgeber die erforderlichen Kosten der Weiterbildung.



Versicherungsvermittler erfüllen eine wichtige und verantwortungsvolle sozialpolitische Aufgabe. Hierbei stehen die finanzielle Sicherheit im Schadenfall und die Vorsorge ihrer Kunden im Vordergrund. Ziel der freiwilligen Initiative „gut beraten“ der Verbände der Versicherungswirtschaft ist die weitere Professionalisierung des Berufsstands der Versicherungsvermittler. Das anspruchsvolle Berufsbild des Versicherungsvermittlers im Sinne dieser Initiative umfasst alle diejenigen, die Kunden beraten, Versicherungsschutz vermitteln und Kunden betreuen. Mit der freiwilligen Initiative „gut beraten“ können Versicherungsvermittler seit dem Jahr 2014 ihre Weiterbildung gegenüber Kunden transparent dokumentieren. Vermittler sammeln hierzu innerhalb von fünf Jahren 200 Weiterbildungspunkte auf ihrem persönlichen Weiterbildungskonto. Ein Weiterbildungspunkt entspricht 45 Minuten Lernzeit. Angerechnet werden alle Maßnahmen, die Fach- und Beratungskompetenz vermitteln. Teilnehmende Vermittler erhalten jährlich sowie alle fünf Jahre ein Zertifikat über ihre erfüllten Weiterbildungsanforderungen. Der Kontostand ist jederzeit vom Vermittler einsehbar.

Transparente Dokumentation

- Jeder Vermittler führt ein individuelles Weiterbildungskonto in der Weiterbildungsdatenbank.
- Die Daten sind jederzeit abrufbar.
- Jeder teilnehmende Vermittler erhält Nachweise über seine Weiterbildung.
- Schwerpunkte der Weiterbildung können gegenüber dem Kunden dokumentiert werden.

Weiterführende Informationen finden sich unter: www.gutberaten.de und unter www.versicherungsakademie.de/bildungsangebot/weiterbildungspunkte

Die weitere Frage des BMAS

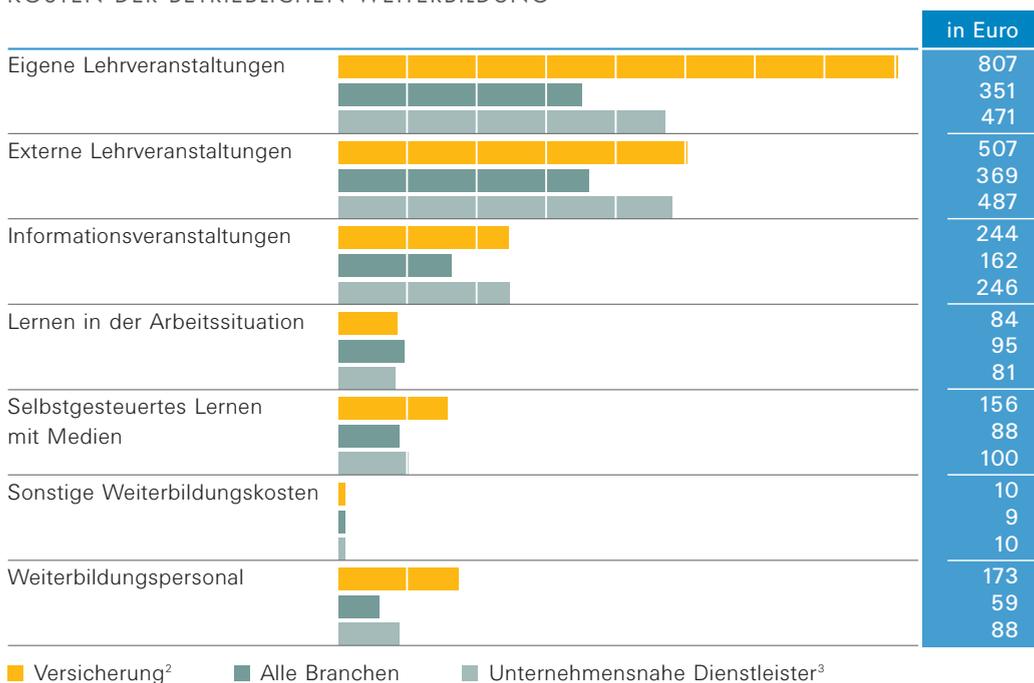
„Sind neue Finanzierungswege und ein „gerechter“ Finanzierungsmix erforderlich, um berufliche Weiterbildung in Deutschland bedarfsgerecht und über den Lebensverlauf organisiert fortzuentwickeln und zu verstärken?“

ist wie folgt zu beantworten:

Im Jahr 2013 gaben die Versicherer im Durchschnitt 1.981 Euro pro Mitarbeiter für betriebliche Weiterbildung aus, rund 850 Euro mehr als die Gesamtwirtschaft. Hochgerechnet auf

alle Beschäftigten im Innendienst der Branche bedeutet dies eine Weiterbildungsinvestition von 343 Mio. Euro.

KOSTEN DER BETRIEBLICHEN WEITERBILDUNG¹



	Versicherung	Alle Branchen	Unternehmensnahe Dienstleister
Gesamtsummen	1.981 Euro	1.132 Euro	1.482 Euro

¹ Kosten je Mitarbeiter ohne Auszubildende aller Unternehmen (weiterbildungsaktive und nicht-weiterbildungsaktive Unternehmen)

² Die Angaben beziehen sich auf 2013 und bilden das Weiterbildungsengagement der Versicherungsunternehmen ab, die an der Umfrage teilgenommen haben. Die Daten für andere Branchen und die Gesamtwirtschaft sind auf alle Unternehmen hochgerechnet.

³ Zu den unternehmensnahen Dienstleistern zählen Großhandel, Verkehr, Kommunikation, Banken, Versicherungen und Finanzdienstleistungen, Steuer- und Unternehmensberatung, Werbung, Architekten, Forschung und Entwicklung u.Ä.

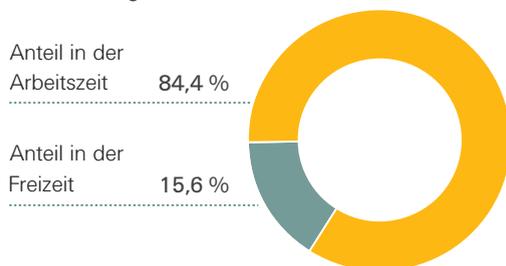
Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2014 im Auftrag des AGV und BWV

Zusätzlich findet die Weiterbildung in der Versicherungswirtschaft derzeit zu 84 % während der Arbeitszeit statt.

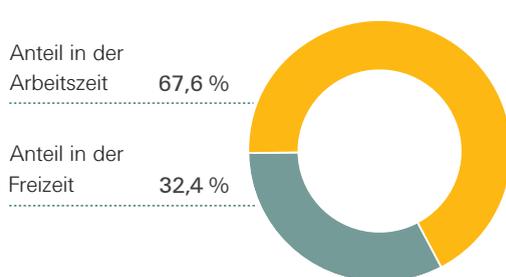
Da Beschäftigte und Unternehmen von Weiterbildung profitieren, sollten sich beide angemessen hieran beteiligen. So könnten die Mitarbeiter, vor allem durch die Einbringung von Freizeit, einen eigenen Beitrag leisten.

VERTEILUNG DES WEITERBILDUNGSVOLUMENS FÜR LEHR- UND INFORMATIONSVERANSTALTUNGEN

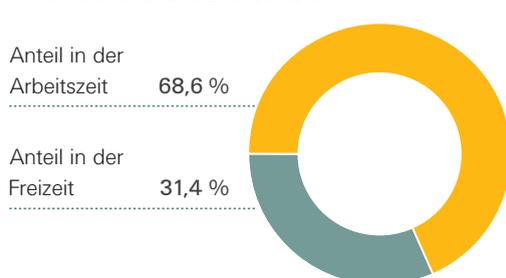
Versicherung



Alle Branchen



Unternehmensnahe Dienstleister



Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2014 im Auftrag des AGV und BWV

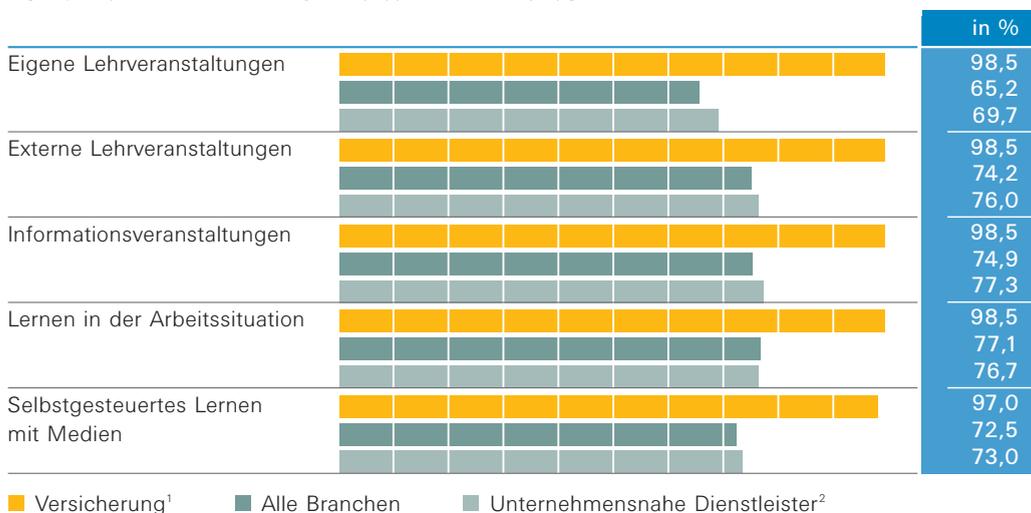
Auf die weiterführende Frage des BMAS

„Welche Förderungen und Anreize sind zielführend, um insbesondere in KMUs und bei niedrig qualifizierten Arbeitnehmern die Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten zu erhöhen, damit auch Personen mit schwächeren Grundkompetenzen Fachkräfte werden?“

antwortet die deutsche Versicherungswirtschaft wie folgt:

In den Unternehmen der Versicherungswirtschaft werden formelle Weiterbildungsformen wie Lehrgänge oder Kurse sowie informelle Formen wie Unterweisungen am Arbeitsplatz oder computergestütztes Lernen angeboten. Beispielsweise kommen beim Lernen in der Arbeitssituation, neben den fast überall praktizierten Schulungen und Unterweisungen durch Kollegen oder Vorgesetzte, auch Mentoring und Coaching in großem Umfang zum Einsatz.

FORMEN DER BETRIEBLICHEN WEITERBILDUNG



¹Die Angaben beziehen sich auf 2013 und bilden das Weiterbildungsengagement der Versicherungsunternehmen ab, die an der Umfrage teilgenommen haben. Die Daten für andere Branchen und die Gesamtwirtschaft sind auf alle Unternehmen hochgerechnet.

²Zu den unternehmensnahen Dienstleistern zählen Großhandel, Verkehr, Kommunikation, Banken, Versicherungen und Finanzdienstleistungen, Steuer- und Unternehmensberatung, Werbung, Architekten, Forschung und Entwicklung u.Ä.

Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2014 im Auftrag des AGV und BWV

In gut 8 von 10 Versicherungsunternehmen ist die Weiterbildung im Unternehmensleitbild verankert. Zu gleichem Anteil ist sie fester Bestandteil der strategischen Personalentwicklung und -planung. Eine systematische Erfassung des zukünftigen Weiterbildungsbedarfs und der daraus abzuleitenden Qualifizierungsmaßnahmen erfolgt in 6 von 10 Unternehmen. Diese vergleichsweise aufwändige Maßnahme ist allerdings eher in mittleren und großen Unternehmen vorhanden. Die Branche strebt bewusst den Kompetenzausbau ihrer Mitarbeiter an, um die Innovations- und Zukunftsfähigkeit der Unternehmen zu sichern und die Motivation und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter zu erhöhen.

Dieser Kompetenzausbau stößt allerdings an seine Grenzen, wenn die Weiterbildungsbereitschaft der Arbeitnehmer fehlt oder der Unterschied zwischen dem Anforderungsprofil und den Mitarbeiterqualifikationen zu groß ist. Vereinzelt werden Beschäftigte aus Leistungsabteilungen in anderen Arbeitsbereichen eingesetzt und mit technischen Problemstellungen konfrontiert. Dadurch besteht die Möglichkeit, sich neue „Skills“ anzueignen (sog. Übersetzungsfunktion). Tätigkeiten mit Einsatzmöglichkeiten in diesen Übersetzungsfunktionen sind allerdings begrenzt. Arbeitnehmer mit schwächeren Grundkompetenzen zu Fachkräften weiterzubilden ist im Einzelfall möglich, nicht aber zu generalisieren. Dies gilt sowohl für KMU als auch große Unternehmen.

Die auch „Vierte industrielle Revolution“ genannte Digitalisierung der Arbeitswelt geht primär von einem geänderten Kundenverhalten aus. Diesem geänderten Kundenverhalten gerecht zu werden, ist die Herausforderung, vor welcher die Unternehmen gegenwärtig stehen. Deshalb kann Ausgangspunkt der Überlegungen, wie dieser Wandel sozialverträglich gestaltet werden kann, nicht primär das Mitarbeiterinteresse sein. Vielmehr gilt es, die geänderten technischen Möglichkeiten, die zu einer Veränderung des Kundenverhaltens geführt haben, sinnvoll und zum Nutzen auch der Mitarbeiter einzusetzen. Hierdurch wird sichergestellt, dass das Spannungsfeld der Kundenorientierung der Unternehmen auf der einen Seite, und das Interesse der Arbeitnehmer an einer sozialverträglichen Arbeitsgestaltung auf der anderen Seite, in größtmöglichen Einklang gebracht werden.

Im Kontext der Digitalisierung wird auch das Thema „Datenschutz“ angesprochen. Es ist bemerkenswert, dass die Gewerkschaften ganz offenbar das Ziel verfolgen, unter der Überschrift „Big Data“ primär eine Regulierung des Beschäftigtendatenschutzes voranzutreiben. Es ist zu unterstreichen, dass es unter dem Oberbegriff „Big Data“ primär um eine Sicherung des Datenschutzes für die Verbraucher, also die Kunden der Unternehmen gehen muss. Die auf der Seite der Unternehmen tätigen Arbeitnehmer sind deshalb in der Verantwortung, mit größtmöglicher Sorgfalt darauf zu achten, dass die Interessen der Verbraucher an einem effektiven Datenschutz gewahrt werden. Die Unternehmen haben zwangsläufig zu kontrollieren, ob diesem Prinzip Rechnung getragen wird. Der Beschäftigtendatenschutz ist zwar ein wichtiges Thema, ist jedoch gegenüber der Sicherstellung des Verbraucherdatenschutzes eindeutig als nachrangig zu betrachten. Insbesondere darf der Beschäftigtendatenschutz nicht dazu führen, dass die Unternehmen nicht in der Lage sind, einen effektiven Verbraucherdatenschutz zu gewährleisten. Der Transfer von Daten innerhalb des Unternehmens oder über die Unternehmensgrenzen hinweg bedarf deshalb naturgemäß einer Kontrolle, so dass der Beschäftigtendatenschutz gegenüber dem primären Ziel zurückzutreten hat. Die politischen Verantwortungsträger sollten sich daher auch nicht von gewerkschaftlicher Seite dazu animieren lassen, den Beschäftigtendatenschutz vorrangig zu behandeln. Für diesen gibt es bereits heute einen geordneten Rechtsrahmen, welcher durch die EU-Datenschutzgrundverordnung erst zuletzt neu aufgelegt wurde.

Die vom BMAS aufgeworfene Frage

„Wie sieht die Fabrik, das Büro, das Produktionsmodell der Zukunft aus und was bringt es für die Beschäftigten mit sich?“

ist folglich wie folgt zu beantworten:

Im Zuge der fortlaufenden Digitalisierung werden immer mehr Arbeitsplätze mit Computern und Maschinen ausgestattet, die den unmittelbaren Kontakt zwischen Kollegen und Vorgesetzten teilweise ersetzen. Darüber hinaus führt der Einsatz neuer Technologien zu einer großen Bandbreite an Kommunikationsmöglichkeiten. Dabei wird trotz des gestiegenen Wunsches der Mitarbeiter nach flexibler

Arbeitszeit, auch dem persönlichen Austausch unter den Kollegen ein hoher Stellenwert beigemessen. Das Argument der sozialen Isolation führt häufig dazu, dass der Betriebsrat die Einführung von Mobil- oder Telearbeit ablehnt. Die Gefahr der sozialen Isolation ist jedoch nicht gegeben, wenn sowohl die Unternehmen als auch die Mitarbeiter darauf achten, gemeinsame Arbeitszeitfenster zu erhalten.

Um den Austausch unter der Belegschaft gewährleisten zu können, stellen einige Versicherungsunternehmen Chatplattformen oder betriebliche soziale Netzwerke zur Verfügung. Verschiedentlich ist auch die freiwillige Teilnahme an betrieblich organisierten Aktivitäten, z. B. After-Work-Kurse im Bereich des Gesundheitsmanagements, außerhalb der Arbeitszeit möglich.

Es liegt allerdings im Verantwortungsbereich eines jeden Mitarbeiters seine sozialen Kontakte im Laufe des Arbeitstages zu erhalten. Die vorgeschriebenen Pausenregelungen können weiterhin dazu genutzt werden, sich mit Arbeitskollegen oder Freunden zu verabreden und das persönliche Gespräch zu suchen. Vor dem Hintergrund der sozialen Isolation ist es in der Versicherungswirtschaft üblich, die Arbeit von zu Hause aus als alternierende Telearbeit auszugestalten. So arbeiten die Mitarbeiter vorzugsweise noch 2 bis 3 Tage im Büro der betrieblichen Arbeitsstätte.

Die weitere Frage des BMAS

„Wie können bei mobiler Arbeit gleicher Arbeits- und Gesundheitsschutz gewährleistet werden?“

beantwortet die deutsche Versicherungswirtschaft wie folgt:

Mobiles Arbeiten bedeutet in erster Linie mehr Freiheit und Flexibilität. Insofern kann dem Wunsch der Beschäftigten nach mehr Arbeitszeitsouveränität Rechnung getragen werden. Um eine Vielfalt an Gestaltungschancen gewährleisten zu können, ist es notwendig, den Mitarbeitern die Freiheit zu geben, selbst zu entscheiden, wie sie ihr privates Arbeitsumfeld gestalten wollen. Wie die Erfahrung zeigt, fordern Mitarbeiter, wenn mobil oder am Heimarbeitsplatz tätig, im Sinne ihrer Flexibilität andere Standards, als an ihren Arbeitsplätzen im Unternehmen. Die Ausdehnung der bestehenden Arbeitsschutzvorschriften auf mobile Arbeit hätte weitreichende Folgen. Ist es wirklich gewollt, dass jeder Aufenthaltsort wie die betriebliche Arbeitsstätte behandelt wird? Kann der Arbeitgeber die ergonomischen Anforderungen am Flughafen, in der Bahn oder im Bürgerbüro überhaupt sicherstellen? Ist eine Gefährdungsbeurteilung außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte sinnvoll?

Die Versicherungswirtschaft ist sich einig, dass neue gesetzliche Vorgaben nicht zielführend sind, da in Deutschland bereits umfassende Arbeitsschutzgesetze existieren. Nach den gültigen Rechtsvorschriften hat der Arbeitgeber ohnehin die körperlich und geistig wirkenden Gefährdungen am Arbeitsplatz mittels einer Gefährdungsbeurteilung zu bewerten. Eine neue Pauschalregulierung in Form einer „Anti-Stress-Verordnung“ steht individuellen Unternehmenslösungen entgegen und kann an dieser Stelle überhaupt nichts bewirken.

Darüber hinaus ist der europäische Arbeits- und Gesundheitsschutz mit seinen fast 30 Richtlinien bereits einer der am stärksten geregelten Bereiche und sichert den Arbeitnehmern auch im internationalen Vergleich ein ausgesprochen hohes Schutzniveau zu. Im Rahmen dieses Schutzniveaus ist es gewollt, dass die EU-Arbeitsstättenrichtlinie keine Anwendung auf Telearbeitsplätze findet, sondern ihren Geltungsbereich lediglich auf Arbeitsstätten erstreckt. An einer 1:1-Umsetzung der EU-Richtlinien sollte auch dem deutschen Gesetzgeber gelegen sein.

Eine klare Trennung von gesetzlichem Arbeitsschutz und betrieblicher Gesundheitsförderung auf freiwilliger Basis ist von hoher Bedeutung. Die Einführung neuer kostenintensiver Arbeitsschutzvorschriften hätte zur Folge, dass die Mittel für den weiteren Ausbau eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements reduziert werden müssten. So würde die Ausweitung der Arbeitsstättenverordnung und die damit einhergehenden Überwachungspflichten auf Telearbeitsplätze und mobiles Arbeiten zu einem unverhältnismäßigen Mehraufwand auf Seiten der Arbeitgeber führen.

In der Konsequenz müssten die Arbeitgeber künftige Wünsche nach Mobil- oder Telearbeit ablehnen. Damit würde den Unternehmen gerade im Hinblick auf die Umsetzung des Gesetzesentwurfs zur gesetzlichen Geschlechterquote ein „Bärendienst“ erwiesen. Dort, wo es nötig und möglich ist, unterstützen die Versicherungsunternehmen ohnehin ihre Mitarbeiter.



LVM VERSICHERUNG

Schwerpunkt des Projektes „Gesundheit und Soziales im Außendienst“ ist die Entwicklung und Einführung eines speziell auf den Außendienst zugeschnittenen Gesundheitsmanagements. Einer der wesentlichen Gründe, eine bundesweite Sozialberatung für den Vertrieb, d. h. die LVM-Agenturinhaber und ihre Mitarbeitenden, zu entwickeln, war die steigende Bedeutung des Themas innerhalb der LVM-Kultur. In themenspezifischen LVM-Veranstaltungen zu Demografie und Work-Life-Balance erarbeiteten die Mitarbeitenden des Innen- und Außendienstes und der Interessenvertretung der selbständigen LVM-Agenturinhaber diesen Schwerpunkt.

Um das Beratungsangebot bundesweit anbieten zu können, arbeitet die LVM Versicherung mit dem IHR Rehabilitations-Dienst zusammen. Das Beratungsteam setzt sich aus mehr als 70 Experten unterschiedlicher Fachrichtungen mit langjähriger praktischer Erfahrung zusammen, die zudem über einen Zugang zu Netzwerken rund um das Thema physische und psychische Gesundheit verfügen. Deutschlandweit finden sich dadurch interdisziplinäre Teams, die vor Ort die Betroffenen begleiten und unterstützen.

Zu der vom BMAS aufgeworfenen Frage in Bezug auf den Beschäftigtendatenschutz

„Wie müssen die Regelungen des Beschäftigtendatenschutzes ausgestaltet werden, um die Interessen der Arbeitnehmer angemessen zu schützen?“

ist Folgendes festzuhalten:

Die Sicherstellung eines angemessenen Datenschutzes in einer digitalisierten Welt identifizieren die Unternehmen der Versicherungsbranche als eines der wesentlichen Zukunftsthemen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Datenschutz im Arbeitsverhältnis für Arbeitgeber und Arbeitnehmer in gleicher Weise von Bedeutung ist. Die Unternehmensinteressen und das Recht auf informationelle Selbstbestimmung müssen in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen. In diesem Kontext hat die EU-Datenschutzgrundverordnung erkannt, dass die Verarbeitung personenbezogener Daten auf Grundlage der Einwilligung des Beschäftigten sowie durch Kollektivvereinbarungen weiterhin möglich sein muss.

Das Recht, den Datenschutz von Mitarbeitern autonom durch Einwilligungserklärungen regeln zu dürfen, ist integraler Bestandteil des Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers. Jeder einzelne Mitarbeiter muss weiterhin die Freiheit haben, über die Verwendung seiner Daten selbst zu bestimmen. Der Grundsatz der Privatautonomie und der Dispositionsfreiheit gilt auch im Arbeitsverhältnis.

Die EU-Datenschutzgrundverordnung stellt außerdem fest, dass ein berechtigtes Interesse bestehen kann, personenbezogene Daten innerhalb einer Unternehmensgruppe für interne Verwaltungszwecke, einschließlich der Verarbeitung personenbezogener Daten von Mitarbeitern, zu übermitteln. Der europäische Gedanke einer privilegierten Datenübermittlung von Beschäftigtendaten im Konzernverbund ist vom Gesetzgeber aufzugreifen und umzusetzen.

Die sog. Mischnutzung (private und dienstliche Nutzung gestellter Arbeitsmittel) wird mit zunehmender Mobilität und Technisierung weiter ansteigen. In der Folge wird die laufende Nutzung von Internet, Social Media und E-Mail immer mehr zur Selbstverständlichkeit. Führt der Arbeitgeber keine Trennung zwischen privater und dienstlicher Nutzung durch, z. B. durch einen privaten E-Mail-Account oder die Verpflichtung, private Mails als solche zu kennzeichnen, ist noch völlig ungeklärt, ob jede Kommunikation als privat anzusehen ist. In der Folge wird die Auffassung vertreten, alle Daten – ganz gleich ob dienstliche oder private Inhalte – würden dem besonderen Schutz des TKG unterliegen. Es bedarf deshalb einer gesetzlichen Klarstellung, dass der Arbeitgeber kein Telekommunikationsanbieter ist. Arbeitgeber können nicht, auch bei erlaubter Privatnutzung, als Provider i.S.d. § 88 Abs. 2 TKG angesehen werden. Zweck des TKG ist, das Verhältnis der Telekommunikationsanbieter untereinander und gerade nicht unternehmensintern zu regeln.

Insbesondere im Falle der Erkrankung eines Arbeitnehmers ist der Arbeitgeber darauf angewiesen, seinen Geschäftsbetrieb durch die Erhebung und Verarbeitung aller Telekommunikationsdaten aufrechtzuerhalten.

Die weitere Frage des BMAS

„Sind Erwerbstätige, die auf Basis von Werkverträgen oder Dienstverträgen über Online-Plattformen ihre Dienstleistungen anbieten, echte Selbständige oder gibt es Konstellationen, bei denen eine Scheinselbständigkeit anzunehmen ist?“

beantwortet die deutsche Versicherungswirtschaft wie folgt:

Erwerbsformen wie „Crowdworking“ oder „Crowdsourcing“, bei denen auf Basis von Werk- oder Dienstverträgen über Online-Plattformen Dienstleistungen angeboten bzw. Aufträge erteilt werden, spielen aus Sicht der Versicherungswirtschaft auch perspektivisch nur eine kleine Rolle. Das Thema wird von der Politik stark überschätzt, oder aber die fatalistischen Zukunftsprognosen der Gewerkschaften werden zu ernst genommen. Belastbare Zahlen, wie viele sog. „Crowdworker“ heute in Deutschland tätig sind, gibt es nicht. Bevor also über „Mindeststandards“ nachgedacht wird, muss erst einmal empirisch untersucht werden, ob es sich bei „Crowdworking“ um ein künftiges Massenphänomen handelt.

„Crowdworking“ stellt sich nicht als eigene rechtliche Arbeitsform dar, sondern es handelt sich lediglich um einen weitläufigen Sammelbegriff. Die Frage, ob es sich um ein Arbeitsverhältnis, eine selbständige Tätigkeit oder um eine arbeitnehmerähnliche Person handelt, ist nach den geltenden Grundsätzen und somit anhand des Einzelfalls zu beurteilen. In den meisten Fällen wird beim „Crowdworking“ eine typische Form der selbständigen Tätigkeit vorliegen. Je nach Ausgestaltung der von der Rechtsprechung entwickelten Kriterien, insbesondere Weisungsrecht und Eingliederung in den Betrieb, kann aber auch ein Arbeitsverhältnis gegeben sein.

Wie in der Vergangenheit auch, wird die Judikatur das Arbeitsrecht verantwortungsvoll an die neuen Erscheinungsformen anpassen und die bisherigen Abgrenzungskriterien weiterentwickeln. Dabei wird die zeitliche Weisungsbefugnis an Bedeutung verlieren. Die Herausforderung der Gerichte wird sein, flexible Arbeitszeitmodelle im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses rechtssicher von selbständigen Dienstleistungen abzugrenzen. Dass eine transparente Zuordnung auch ohne gesetzliche Vorgaben möglich ist, zeigt die Rechtsprechung zur Abgrenzung des angestellten Außendienstes vom Handelsvertreter.

Inwieweit sog. „Crowdworker“ eine besondere Schutzbedürftigkeit aufweisen ist nicht ersichtlich. Wie bei der „herkömmlichen“ Selbständigkeit stehen die unternehmerischen Risiken in Konkurrenz zu den damit einhergehenden Erwerbschancen. Vielmehr wird durch die Möglichkeit, Dienstleistungen global und über Onlineplattformen anzubieten, die Akquise potenzieller Auftraggeber erhöht. Ein Sonderschutz für sog. „Crowdworker“, bspw. in Form eines Mindestlohns, ist nicht angebracht.

Die politischen Verantwortlichen sollten sich bei der Behandlung des Themas der Tatsache bewusst sein, dass die aktuellen Zahlen für Deutschland auf eine verminderte Bereitschaft insbesondere von jungen Menschen deuten lässt, eine selbständige Tätigkeit anzustreben. Hierbei ist von Bedeutung, dass das „deutsche Jobwunder“ maßgeblich von Kleinst- und Kleinunternehmen getragen worden ist. Die zunehmende Verstärkung des sozialen Schutzrahmens für Menschen in einem Arbeitsverhältnis senkt naturgemäß die Bereitschaft insbesondere von Leistungsträgern, eine selbständige Tätigkeit und hiermit verbunden insbesondere eine Arbeitgeberfunktion anzustreben. Das hohe Beschäftigungsniveau in Deutschland wird jedoch nur dann aufrechterhalten werden können, wenn wieder mehr Menschen bereit sind, die Risiken, die sich aus dem „Arbeitgeberdasein“ ergeben, zu tragen. Auch und gerade kleinere Einheiten, die sich im Bereich des „Crowdworking“ betätigen, tragen ein erhebliches Beschäftigungspotenzial in sich. Gesetzgeberische Eingriffe könnten sich folglich in Bezug auf die Schöpfung des Beschäftigungspotenzials fatal auswirken. Hier ist ein besonderes Maß an Sensibilität angebracht.

Deutschland ist weiterhin „Weltmarktführer“ in Bezug auf die Mitbestimmungskultur. Eine Änderung dieses Status durch die Digitalisierung ist nicht zu erkennen. Vielmehr ist festzustellen, dass die extensive Auslegung des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG dazu geführt hat, dass nahezu jede Anpassung der EDV in einem Unternehmen der Mitbestimmungspflicht des Betriebsrates untersteht. Somit hat die Digitalisierung dazu geführt, dass das Beteiligungsrecht des Betriebsrates in Bezug auf arbeitsorganisatorische Änderungen deutlich ausgeweitet wurde. Dies ist im Zuge der Überlegungen zu etwaigen Anpassungsnotwendigkeiten in Bezug auf die Unternehmenskultur bzw. die demokratische Teilhabe von Arbeitnehmern an der Arbeitsgestaltung zu berücksichtigen.

Auf die vom BMAS aufgeworfene Fragestellung

„Wie kann in einer modernen Arbeitswelt die Teilhabe und Teilnahme von Beschäftigten so gestaltet werden, dass die Erwartungen und Fähigkeiten der Beschäftigten und die Herausforderungen für Unternehmen gleichermaßen berücksichtigt werden?“

lautet die Antwort der Versicherungswirtschaft wie folgt:

Die Versicherungsunternehmen nutzen verschiedene Instrumente, um die Teilhabe und Teilnahme von Beschäftigten sicherzustellen. Einerseits, um vor dem Hintergrund der Wettbewerbsfähigkeit das Know-how der Belegschaft bestmöglich zu nutzen, andererseits aber auch, um die Bedürfnisse der Mitarbeiter zu erfragen und die eigene Arbeitgeberattraktivität zu erhöhen. Daher werden heute in den Unternehmen strategische Entscheidungen verstärkt mithilfe von Arbeitskreisen, groß angelegter Mitarbeiterbefragungen oder im Rahmen von Workshops erarbeitet.

Voraussetzung einer jeden Sozialpartnerschaft ist insbesondere die Bildung kollektiver Strukturen auf Arbeitnehmerseite. In Zukunft kann die Digitalisierung in Teilbereichen zu einer Auflösung klassischer betrieblicher Strukturen führen. Die im Betriebsbegriff enthaltene räumliche Komponente verliert an Bedeutung und muss hinsichtlich fortschreitender, auch globaler, Vernetzungsmöglichkeiten, neu bestimmt werden.

Funktioniert die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, ist eine Kontinuität der Mitglieder in den Mitbestimmungsgremien grundsätzlich erstrebenswert. Verschiedentlich aber berichten die Versicherungsunternehmen von stark hierarchischen Strukturen innerhalb der Mitbestimmungsgremien und lang amtierenden Betriebsräten, die zum Teil ihr Amt an den Mitarbeiterbedürfnissen vorbei ausüben. Eine Begrenzung der Amtszeit von Betriebsräten in diesen Fällen z. B. auf zwei Wahlperioden, jeweils vier Jahre, könnte zu einer Verbreiterung der Mitarbeiterbeteiligung beitragen. Insbesondere die jüngere Generation könnte hierdurch einfacher Verantwortung übernehmen. Denn gerade die Generation Y sieht sich zunehmend von etablierten Betriebsräten nur unzureichend repräsentiert und verliert deshalb das Interesse am demokratischen Teilhabeprozess.

Die weiterführende Frage des BMAS

„Welche Herausforderungen stellen sich für die Mitbestimmung als wichtige Institution der demokratischen Teilhabe und des Interessenausgleichs in der veränderten Arbeitswelt?“

beantwortet die deutsche Versicherungswirtschaft wie folgt:

In den Unternehmen der Versicherungsbranche funktioniert die Sozialpartnerschaft auf betrieblicher Ebene insgesamt sehr gut. Die erfolgreiche Arbeit der Sozialpartner wird durch den Tarifvertrag und die zahlreichen Betriebsvereinbarungen in den Unternehmen widerspiegelt. Die Grundidee der Betriebsverfassung, mithilfe eines Betriebsrats die kollektive Interessenwahrnehmung der Arbeitnehmer zu fördern, steht nicht zur Disposition. Entscheidend für eine produktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ist eine ausgewogene Mitbestimmungskultur. Um eine ganzheitliche Digital-Strategie in den Unternehmen nicht zu blockieren, bedarf es einer Rückkehr zu dem eigentlichen Sinn und Zweck einzelner Mitbestimmungsrechte.

Ein Mitgliedsunternehmen möchte bestimmte Schulungen (z. B. Compliance, AGG, Arbeitssicherheit) mithilfe von E-Learning-Tools durchführen. Im Vordergrund steht dabei einzig und allein die Weiterbildung der Mitarbeiter. Eine Auswertung der Lernerfolge erfolgt nicht.

Gem. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ist die Einführung technischer Systeme, die zur Überwachung des Verhaltens und der Leistung der Mitarbeiter bestimmt sind, zwingend mitbestimmt. Entgegen dem Wortlaut reicht es aber nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) aus, wenn die Einrichtung objektiv zur Überwachung geeignet ist.

Sofern also E-Learning-Tools (bspw. in Form reiner Softwaretools) die Log-in-Daten der Arbeitnehmer erfassen und somit festhalten können, wer wann welche Schulung benutzt hat, sind sie mitbestimmungspflichtig. Es ist völlig unerheblich, ob die technische Einrichtung die Überwachung der Mitarbeiter überhaupt zum Ziel hat.

Die Digitalisierung als solche hat zu einer unangemessenen Ausweitung der Mitbestimmung geführt. Gegenwärtig unterliegt über das weite Verständnis des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG gem. BAG praktisch die gesamte Arbeitsorganisation der digitalisierten Bereiche der erzwingbaren Mitbestimmung. So führt die fortlaufende Vernetzung zwischen Mensch und Maschine zwangsläufig dazu, dass das Arbeitsverhalten jedes einzelnen Mitarbeiters erfasst und gespeichert werden kann. Die Unternehmen berichten zunehmend, dass die „Waffengleichheit“ bei der Einführung neuer Innovationen nicht mehr gegeben ist. Würden nicht von Beginn an alle potenziellen technischen Fragestellungen in einer EDV-Rahmenvereinbarung abgedeckt, sieht sich der Arbeitgeber in der Zukunft einer wahren Flut von Betriebsvereinbarungen ausgesetzt.

Dies kann sicherlich nicht die Intention des Gesetzgebers gewesen sein. Vielmehr dient die Vorschrift lediglich dem Schutz vor anonymen Kontrolleinrichtungen, die gezielt in die Persönlichkeitsrechte des einzelnen Arbeitnehmers eingreifen. Sie bezweckt nicht den Schutz des Arbeitnehmers vor jeglicher oder nur vermeintlicher Überwachung. Streng genommen stellt sich vor dem Hintergrund der verfassungsrechtlichen Notwendigkeit eines mitbestimmungsfreien Raumes des Kernbereichs unternehmerischen Handelns sogar die Frage, ob § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG heute noch verfassungsgemäß ist. Wenn man also die Mitbestimmungsrechte im Zuge der Digitalisierung überprüfen will, muss es eher um eine Einschränkung von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG auf ein verfassungsgemäßes Maß gehen, anstelle einer Ausweitung von Mitbestimmungsrechten. In der Konsequenz sollte nur die gezielte Auswertung gewonnener Leistungsdaten der erzwingbaren Mitbestimmung unterliegen.

GEMEINSAME ERKLÄRUNG VON VER.DI – VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT UND ARBEITGEBERVERBAND DER VERSICHERUNGSUNTERNEHMEN IN DEUTSCHLAND E.V. (AGV) ZUM THEMA DEMOGRAFIE

PRÄAMBEL:

Angesichts der älter werdenden und dabei zahlenmäßig abnehmenden Bevölkerung sieht sich die deutsche Wirtschaft mit noch nie dagewesenen Herausforderungen für die demografische Zukunft konfrontiert. Die geburtenstarken Jahrgänge der Nachkriegszeit ziehen sich langsam aus dem Arbeitsmarkt zurück und diese Entwicklung wird sich im nächsten Jahrzehnt noch verstärken.

Gleichzeitig schrumpft infolge geringer Geburtenzahlen die auf den Arbeitsmarkt strömende jüngere Generation dramatisch und wird den wachsenden Anteil der ausscheidenden Pensionäre und Rentner nicht ausgleichen können.

Die Herausforderungen der demografischen Entwicklung werden auch die Versicherungswirtschaft als Arbeitgeber nicht unberührt lassen. Das Durchschnittsalter von Arbeitnehmern im Versicherungssektor ist in den letzten Jahren deutlich angestiegen. Diese Entwicklung wird sich in den kommenden Jahren noch beschleunigen. Die Bewältigung der Folgen einer alternden Arbeitnehmerschaft stellt eine Herausforderung dar. Zum einen muss sichergestellt werden, dass erfahrene und motivierte ältere Arbeitnehmer bis zum Eintritt in die Rente motiviert und leistungsfähig arbeiten. Dazu gehört eine nachhaltige und zukunftsorientierte Unternehmenspolitik.

Zum anderen muss der Sektor für junge Talente attraktiv gemacht werden, da sie für eine nachhaltige,

qualifizierte und vielfältige Belegschaft gebraucht werden. Neben den jungen Talenten ist es ebenso notwendig, Frauen besonders zu fördern und zu qualifizieren, damit in Zukunft dem Diversity-Ansatz noch stärker Rechnung getragen wird.

Die Unternehmen der deutschen Versicherungswirtschaft haben bereits eine Vielzahl von Maßnahmen im Bereich Life-Balance, Gesundheitsschutz und Qualifizierung implementiert, um dem demografischen Wandel zu begegnen. Ziel dieser gemeinsamen Erklärung ist es, die Versicherungsunternehmen für das Thema des demografischen Wandels zu sensibilisieren sowie noch bestehende Verbesserungsmöglichkeiten zu nutzen.

ERKLÄRUNG:

Die Tarifparteien in der deutschen Versicherungswirtschaft sind sich über die zentrale Bedeutung der folgenden Punkte für Work-Life-Balance, Gesundheitsschutz und Qualifizierung einig:

Die Tarifparteien fördern die Sicherstellung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Arbeits- und Privatleben. Neben flexiblen und attraktiven Beschäftigungsmodellen, die mit effizienten und effektiven betrieblichen Abläufen im Einklang stehen, gehören hierunter auch Angebote, die den Bedürfnissen der Familien gerecht werden, wie z. B. Maßnahmen zur Verbesserung der Kinderbetreuung sowie zur Unterstützung bei Pflegefällen in der Familie.

Die Tarifparteien fordern alle Unternehmen in der Versicherungswirtschaft auf, vielfältige Beschäftigungsmodelle anzubieten. Damit geschlechtsunabhängig jeder erwerbstätig werden oder nach einer Auszeit wieder in aktive und attraktive Beschäftigung zurückkehren kann, sind Methoden wie flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeitsprogramme, Sabbaticals, Wiedereingliederungsmaßnahmen, die Schaffung von Heimarbeitsplätzen und technologiegestütztes flexibles Arbeiten (wie z. B. Telearbeit) sinnvolle Werkzeuge. Dazu gehören z. B. auch flexible Arbeitszeitmodelle, befristete Teilzeitarbeit mit Rückkehrrecht auf Vollzeit, Bedingungen, die den Beschäftigten altern- und altersgerechtes Arbeiten ermöglichen sowie ein gleitender Übergang in den Ruhestand. Ziel ist es, nachhaltige zukunftssichere Beschäftigung in der Versicherungsbranche zu schaffen.

Nach Ansicht der Tarifparteien ist lebenslanges Lernen ein Hauptfaktor für langfristige Beschäftigungsfähigkeit. Zwingende Voraussetzung für erfolgreiche Maßnahmen in diesem Bereich ist eine Weiterbildungsbereitschaft der Arbeitnehmer/-innen und hierbei insbesondere der älteren Beschäftigten. Von lebenslangem Lernen profitieren Arbeitnehmer/-innen und Arbeitgeber. Die Investition in Aus- und Weiterbildung ist daher eine gemeinsame Verantwortung aller Parteien.

■ Jede/-r Arbeitnehmer/-in erhält die Möglichkeit, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, die für die Erbringung seiner/ihrer jeweiligen und ggf. künftigen höher qualifizierten Aufgaben notwendig sind. Dazu gehören die ständige Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenz des/der Arbeitnehmers/-in im Rahmen des jeweiligen Aufgabengebietes (Erhaltungsqualifizierung), die veränderten Anforderungen im jeweiligen Aufgabengebiet erfüllen zu können (Anpassungsqualifizierung) und eine andere gleichwertige oder höherwertige Arbeitsaufgabe für zu besetzende Arbeitsplätze übernehmen zu können (Aufstiegsqualifizierung). Arbeitnehmer/-innen sollten dazu ermutigt werden, an Weiterbildungsprogrammen teilzunehmen und Verantwortung für die eigene Karriere zu übernehmen.

Wuppertal/München/Berlin,
den 28. November 2014



Arbeitgeberverband der
Versicherungsunternehmen
in Deutschland e.V.

■ Der anstehende Generationenwechsel in der Branche ist nachhaltig und aktiv zu gestalten. Die Versicherungsbranche verfügt über eine gute Ausbildungsquote und ist bemüht, diese weiter zu erhöhen. Die Übernahme qualifizierter Ausgebildeter ist im besonderen Interesse der Versicherungsbranche. Die Nachwuchsförderung ist wesentlicher Bestandteil der demografischen Herausforderungen der kommenden Jahre.

■ Arbeitgeber und Arbeitnehmer/-innen haben eine gemeinsame Verantwortung für die Schaffung einer gesunden Arbeitsumgebung mit Arbeitsbedingungen, die einem erfüllten Arbeitsleben zuträglich sind und die die physische wie mentale Gesundheit der Belegschaft stützen. Die Tarifvertragsparteien sind davon überzeugt, dass durch gezielte Maßnahmen bei der Gestaltung des Arbeitsumfeldes (Verhältnisprävention) sowie durch entsprechendes Gesundheitsverhalten der Mitarbeiter, welches eine gesunde private Lebensführung voraussetzt (Verhaltensprävention) dieses Ziel erreicht werden kann.



Vereinte
Dienstleistungsgewerkschaft

■ Die Tarifparteien unterstützen die sektorübergreifende Rahmenvereinbarung zu arbeitsbezogenem Stress von 2004 und fordern Arbeitgeber und Arbeitnehmer/-innen im Versicherungssektor auf, die Ursachen von leistungsabträglichem, arbeitsbedingtem Stress zu identifizieren und positiv einzugreifen, um solchen Stress nach Möglichkeit zu vermeiden, zu reduzieren oder auszuschalten.

■ Um die Nachhaltigkeit dieser gemeinsamen Erklärung zu gewährleisten, werden sich die Tarifvertragsparteien regelmäßig zu einem Gespräch treffen. Hier wird erläutert, wie diese Erklärung in den einzelnen Unternehmen in welchen Schritten angewandt und welche Maßnahmen umgesetzt wurden. Gute Beispiele werden veröffentlicht, damit die Branche voneinander lernen kann.

GEMEINSAME ERKLÄRUNG ZUR TELEARBEIT DER EUROPÄISCHEN SOZIALPARTNER IM VERSICHERUNGSSEKTOR

EINLEITUNG

Mehr als zehn Jahre nachdem die europäischen Sozialpartner die Rahmenvereinbarung vom 16. Juli 2002 über Telearbeit verabschiedet haben, hat Telearbeit im Versicherungssektor weiter an Bedeutung gewonnen. Heutzutage bieten Informations- und Kommunikationstechnologien eine Reihe an Möglichkeiten, Arbeit auf mobile und flexible Art und Weise zu organisieren. Telearbeit bietet sowohl für Arbeitgeber als auch für Mitarbeiter Vorteile.

Arbeitgeber profitieren davon, dass ihre Mitarbeiter zufrieden und besser motiviert sind; wohingegen die Vorteile für die Mitarbeiter in der größeren Flexibilität bei den Arbeitszeiten sowie in der Ersparnis von Zeit, Geld und Stress aufgrund geringerer Pendelzeiten liegen.

Telearbeit kann logistische Vorteile auf beiden Seiten generieren. Telearbeit kann sich auch positiv auf die Umwelt und die Allgemeinheit auswirken: Sie kann einen Beitrag zur Reduzierung der Umweltverschmutzung leisten, da weniger Fahrten und weniger Pendelverkehr von Mitarbeitern zwischen ihrem Zuhause und dem Büro erforderlich sind; was letztendlich der Gesellschaft insgesamt zugutekommt. Telearbeit erfordert im Gegenzug ein hohes Maß an Eigenverantwortung von den Mitarbeitern.

Wie die Gemeinsame Erklärung über die demografischen Herausforderungen zeigt, erkennen die europäischen Sozialpartner im Versicherungssektor die Bedeutung der Zusicherung einer guten Work-Life-Balance an. Aus diesem Grund ermuntern sie die Arbeitgeber und die Mitarbeiter im Versicherungssektor, Telearbeit als Werkzeug zu betrachten, das im allgemeinen Interesse liegt. Sie erfüllt einerseits das Interesse der Mitarbeiter an einer guten Work-Life-Balance und andererseits das Interesse der Arbeitgeber an motivierten und flexiblen Arbeitskräften.

Die europäischen Sozialpartner betrachten diese neue Art des Arbeitens als ein entscheidendes Instrument zur Erhöhung der Lebensqualität am Arbeitsplatz und zur Steigerung der Leistungsfähigkeit von Unternehmen.

In dieser gemeinsamen Erklärung möchten sich die Sozialpartner mit der Telearbeit befassen und maßgebliche Faktoren aufzeigen, die in individuellen oder kollektiven Vereinbarungen auf nationaler Ebene oder auf Unternehmensebene Berücksichtigung finden können.

Diese gemeinsame Erklärung gehört zu den Erklärungen, wie sie in Anhang 2 *Typologie der Ergebnisse des europäischen sozialen Dialogs* der Mitteilung der Europäischen Kommission vom 12. August 2004 zur *Partnerschaft für den Wandel in einem erweiterten Europa – Verbesserung des Beitrags des europäischen sozialen Dialogs* (COM (2004) 557 final) beschrieben werden.

Laut der Rahmenvereinbarung vom 16. Juli 2002 verstehen die europäischen Sozialpartner im Versicherungssektor Telearbeit als eine Form der Organisation und/oder Ausführung der Arbeit unter Verwendung von Informationstechnologie im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses, bei der die Arbeit, die normalerweise in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers verrichtet wird, regelmäßig außerhalb dieser Räumlichkeiten ausgeübt wird. Mit anderen Worten: Telearbeit ist eine Form der flexiblen Arbeitsgestaltung, bei der der Mitarbeiter seine Tätigkeiten von einem genehmigten Arbeitsplatz aus verrichtet, der sich nicht an dem Ort befindet, an dem der Mitarbeiter normalerweise seine Tätigkeit ausüben würde.

Diese Gemeinsame Erklärung bezieht sich auf:

- I Mitarbeiter im Innendienst, die regelmäßig Telearbeit ausüben,
- I Außendienstmitarbeiter und Schadensregulierer in den Fällen, in denen in den von den Sozialpartnern vereinbarten Arbeitsbedingungen nicht zwischen Außendienstmitarbeiter und Schadensregulierer auf der einen Seite und anderen Mitarbeitern unterschieden wird.

In jedem Fall müssen die geltenden nationalen Vorschriften eingehalten werden. Diese gemeinsame Erklärung basiert auf und steht im Einklang mit der Rahmenvereinbarung über Telearbeit, die von den europäischen Sozialpartnern am 16. Juli 2002 unterzeichnet wurde.

Die europäischen Sozialpartner im Versicherungssektor rufen ihre Mitglieder sowie alle Interessierte im Versicherungssektor dazu auf, ihre eigenen Gepflogenheiten vor dem Hintergrund der folgenden Gemeinsamen Erklärung zu prüfen.

FOLLOW-UP UND NÄCHSTE SCHRITTE

Verbreitung der gemeinsamen Erklärung

Die Sozialpartner verpflichten sich, über alle verfügbaren Kanäle, Gewerkschaften, Verbände und Arbeitgeber im Versicherungssektor und darüber hinaus diese Gemeinsame Erklärung zu verbreiten.

Sie werden die betreffenden Sozialpartner auf nationaler Ebene dazu ermuntern, diese Gemeinsame Erklärung zusammen bekannt zu machen und sich mit ihr zu befassen. Dies könnte beispielsweise in Form von gemeinsamen Gesprächen über ihren Inhalt, gemeinsamen Präsentationen gegenüber nationalen Regierungen und anderen relevanten Akteuren, gemeinsamen Studien oder Forschungsaktivitäten erfolgen.

Nach Möglichkeit wird diese Gemeinsame Erklärung auch in andere offizielle EU-Sprachen übersetzt.

Beobachtung der Umsetzung der gemeinsamen Erklärung

Die Beobachtung der Umsetzung der Gemeinsamen Erklärung könnte beispielsweise durch den Versand von Fragebögen an die Mitglieder der europäischen Sozialpartner oder an relevante Akteure im Versicherungssektor erfolgen.

Veröffentlichung guter praktischer Ansätze

Die Sozialpartner beabsichtigen die Umsetzung der gemeinsamen Erklärung zu beobachten indem sie Beispiele für gute praktische Ansätze von Telearbeit verschiedener Akteure im Versicherungssektor und der EU-Mitgliedstaaten in der aktualisierten Ausgabe der Broschüre „Die demografischen Herausforderungen im europäischen Versicherungssektor“ besonders hervorheben.

II. MASSGEBLICHE FAKTOREN VON TELEARBEIT

1. Freiwilligkeit

Telearbeit ist für den betroffenen Mitarbeiter und den Arbeitgeber freiwillig. Telearbeit kann als Teil der anfänglichen Tätigkeitsbeschreibung des Mitarbeiters verlangt oder zu einem späteren Zeitpunkt im Rahmen einer freiwilligen Vereinbarung aufgenommen werden. Einige Tätigkeitsprofile eignen sich nicht für Telearbeit.

Ist die Telearbeit nicht Teil des ursprünglichen Beschäftigungsvertrags und unterbreitet der Arbeitgeber dem Mitarbeiter ein Angebot auf Telearbeit, kann der Mitarbeiter das Angebot annehmen oder ablehnen. Äußert ein Mitarbeiter den Wunsch nach Telearbeit, so begründet sie/er diesen Wunsch. Der Arbeitgeber kann anschließend den Wunsch des Mitarbeiters annehmen oder ablehnen, da es im Ermessen des Arbeitgebers liegt, den Bedarf für Telearbeit und die Eignung der Tätigkeit für Telearbeit zu beurteilen.

Die Bedingungen, zu denen Mitarbeiter Telearbeit verrichten können, sollten sinnvollerweise vorab erörtert werden.

2. Beschäftigungsbedingungen

Der Arbeitgeber beobachtet die Tätigkeit der Telearbeitnehmer, um sie bei diesem Prozess zu unterstützen.

Um den Besonderheiten von Telearbeit Rechnung zu tragen, laden die Sozialpartner ihre Mitglieder dazu ein, vor Beginn der Einführung von Telearbeit den Abschluss einer ergänzenden kollektiven und/oder individuellen Vereinbarung in Betracht zu ziehen, die die folgenden Punkte a) – i) behandelt:

a) Häufigkeit

Der/die Telearbeitnehmer/in organisiert seine/ihre Arbeitszeit im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften, Tarifverträge, Unternehmensregeln und individuellen Vereinbarungen in den Grenzen und unter den Bedingungen, wie sie von der Unternehmensleitung festgelegt wurden. Dies erfordert eine überdurchschnittliche Eigenverantwortung des/der Telearbeitnehmers/in.

Die (individuelle) schriftliche Vereinbarung umfasst die Häufigkeit der Telearbeit, gegebenenfalls die Tage, an denen Telearbeit geleistet wird, die Tage und/oder Stunden, während denen die Telearbeitnehmer in den Einrichtungen des Arbeitgebers anwesend sein müssen, und die Zeiten oder Phasen, während denen die Telearbeitnehmer erreichbar sein müssen, sowie die Kommunikationsmittel, über die sie erreichbar sein müssen.

Es ist wichtig zu verhindern, dass der/die Telearbeitnehmer/in vom Rest der Belegschaft des Unternehmens isoliert wird. Dies kann zum Beispiel dadurch erreicht werden, indem ihr/ihm regelmäßig Gelegenheit gegeben wird Kollegen zu treffen, und ihr/ihm der Zugang zu Unternehmensinformationen ermöglicht wird.

Besondere Aufmerksamkeit sollte dem Thema der Verfügbarkeit gewidmet werden, wobei die Bedeutung der Sicherstellung einer guten Work-Life-Balance sowie der Beobachtung der Arbeitszeiten der Telearbeitnehmer berücksichtigt werden sollte. Die Bedingungen der Arbeitszeit müssen mit den Unternehmensregeln, den Tarifverträgen, den nationalen und den europäischen Rechtsvorschriften im Einklang stehen.

b) Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz

Der Arbeitgeber ist für den Gesundheitsschutz und die Sicherheit des/der Telearbeitnehmers/in am Arbeitsplatz nach Maßgabe der Richtlinie 89/391/EWG und aller einschlägigen Richtlinien, einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Tarifverträge verantwortlich. Zur Erfüllung dieser Pflichten benötigt der Arbeitgeber, aufgrund der besonderen Umstände der Telearbeit, die kontinuierliche Unterstützung des/der Telearbeitnehmers/in.

Der Arbeitgeber informiert den/die Telearbeitnehmer/in über die Politik des Unternehmens im Bereich des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz, insbesondere über die Anforderungen an die Arbeit an Bildschirmgeräten. Der Arbeitgeber stellt dem/der Telearbeitnehmer/in die erforderlichen Mittel und Anleitungen zur Verfügung. Der/die Telearbeitnehmer/in wendet die Sicherheitsmaßnahmen ordnungsgemäß an.

Unfälle und Beinahe-Unfälle, in die Telearbeitnehmer während der Ausübung ihrer Arbeit verwickelt sind, müssen auf die gleiche Weise angezeigt werden, wie bei der Belegschaft, die in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers arbeitet.

Es ist wichtig, dass Telearbeitnehmer die Möglichkeit haben, in einer Notfallsituation, die während ihrer Arbeit eintritt, Hilfe herbeizurufen.

c) Datenschutz

Der Arbeitgeber ist verantwortlich dafür, dass geeignete Maßnahmen, insbesondere in Bezug auf die Software, getroffen werden, um den Schutz der vom/von der Telearbeitnehmer/in für berufliche Zwecke benutzten und verarbeiteten Daten sicherzustellen.

Der Arbeitgeber informiert den/die Telearbeitnehmer/in über alle einschlägigen gesetzlichen und betrieblichen Vorschriften und Regeln über den Datenschutz. Der/die Telearbeitnehmer/in ist für die Einhaltung dieser Vorschriften verantwortlich.

d) Recht auf Zugang zum Arbeitsplatz

Um zu überprüfen, ob die Gesundheitsschutz-, Sicherheits- und Datenschutzbestimmungen ordnungsgemäß angewendet werden, haben Arbeitgeber, Arbeitnehmervertreter und/oder die zuständigen Behörden im Rahmen der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Tarifverträge Zugang zum Telearbeitsplatz. Übt der/die Telearbeitnehmer/in seine Tätigkeit zu Hause aus, sind für den Zugang eine vorherige Mitteilung und die Zustimmung des/der Telearbeitnehmers/in erforderlich.

e) Ausrüstung

Als allgemeine Regel gilt, dass der Arbeitgeber für die Bereitstellung, die Installation und die Wartung der für eine regelmäßige Telearbeit erforderlichen Ausrüstung verantwortlich ist, zum Beispiel, wenn Telearbeit vorgeschrieben ist, es sei denn, der/die Telearbeitnehmer/in verwendet seine eigene Ausrüstung. Im letzteren Fall wäre der Arbeitgeber nicht verantwortlich für diese Ausrüstung, wenn der/die Telearbeitnehmer/in seine eigene Ausrüstung verwendet. Wird die Ausrüstung vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt, behandelt der/die Telearbeitnehmer/in die Ausrüstung pfleglich. Im Gegenzug stellt der Arbeitgeber dem/der Telearbeitnehmer/in eine angemessene technische Unterstützung zur Verfügung.

Wird Telearbeit regelmäßig ausgeübt, zahlt der Arbeitgeber (zum Beispiel in Form eines Pauschalbetrags) die durch die Arbeit entstehenden Kosten, insbesondere die Kosten für Kommunikation, oder gleicht diese Kosten aus. Davon kann abgewichen werden, wenn die Telearbeit auf Initiative des Mitarbeiters eingeführt wurde.

Daher ist es wichtig, dass der Arbeitgeber und der Mitarbeiter diese Punkte einvernehmlich vereinbaren.

Der Arbeitgeber stellt dem/der Telearbeitnehmer/in angemessene technische Unterstützung zur Verfügung.

Der Arbeitgeber haftet nach den geltenden einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Tarifverträgen für Kosten durch den Verlust oder die Beschädigung der vom/von der Telearbeitnehmer/in benutzten Ausrüstung und Daten.

Der/die Telearbeitnehmer/in behandelt die Ausrüstung, die ihm/ihr zur Verfügung gestellt wird, mit der gebotenen Sorgfalt und sammelt oder verbreitet kein verbotenes Material über das Internet.

f) Ausfall der Ausrüstung

Fällt die Ausrüstung aus oder kommt es zu einem Ereignis höherer Gewalt infolgedessen der/die Telearbeitnehmer/in ihre/seine Tätigkeit nicht ausüben kann, informiert sie/er den Arbeitgeber unverzüglich.

Es ist sinnvoll, im Voraus zu klären, wann der/die Telearbeitnehmer/in in den Einrichtungen des Arbeitgebers arbeiten muss, falls sie/er aufgrund eines solchen Ereignisses ihre/seine Tätigkeit nicht in Form von Telearbeit ausüben kann.

g) Rückgängigmachung

Ist die Telearbeit nicht Teil der anfänglichen Tätigkeitsbeschreibung, kann die Entscheidung über den Wechsel zu Telearbeit durch individuelle und/oder kollektive Vereinbarung rückgängig gemacht werden. Die Rückgängigmachung kann die Rückkehr an einen Arbeitsplatz in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers auf Wunsch des Mitarbeiters oder des Arbeitgebers bedeuten. Die Vorgehensweise der Rückgängigmachung wird durch individuelle und/oder kollektive Vereinbarung festgelegt.

h) Aus- und Weiterbildung

Telearbeitnehmer haben denselben Zugang zu Aus- und Weiterbildungs- und Karriereentwicklungsmöglichkeiten wie vergleichbare Mitarbeiter in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers. Für Telearbeitnehmer gelten dieselben Beurteilungskriterien wie für diese anderen Mitarbeiter.

Telearbeitnehmer erhalten eine angemessene gezielte Schulung über die ihnen zur Verfügung stehende technische Ausrüstung und über die Charakteristiken dieser Form der Arbeitsorganisation. Gegebenenfalls benötigen auch die/der Vorgesetzte und die direkten Kollegen des Telearbeitnehmers Schulungen über diese Form der Arbeit und den Umgang mit ihr.

i) Bedingungen

Hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen genießen Telearbeitnehmer dieselben, durch geltende Rechtsvorschriften und Tarifverträge garantierten Rechte wie vergleichbare Mitarbeiter in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers. Andererseits haben Telearbeitnehmer aber auch die gleichen Pflichten wie vergleichbare Mitarbeiter.

Die Arbeitsbelastung und die Leistungsstandards des/der Telearbeitnehmers/in entsprechen denen vergleichbarer Mitarbeiter in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers.

Personalabteilungen werden in den Prozess miteinbezogen, um die Telearbeitnehmer zu beobachten und ihnen die gleichen Karriere-möglichkeiten wie den anderen Mitarbeitern zu bieten.

Brüssel, 10. Februar 2015



Sebastian Hopfner
Vorsitzender Plattform
Sozialer Dialog,
Insurance Europe



Gregor Pozniak,
Generalsekretär,
AMICE

3. Unfallversicherung

Die Sozialpartner erkennen das Risiko an, dass Telearbeitnehmer im Falle eines Unfalls, der an ihrem Telearbeitsplatz stattfindet, nicht über eine Unfallversicherung abgesichert sind. Die einzelstaatlichen Sozialversicherungssysteme in den EU-Mitgliedstaaten bieten unterschiedliche Schutzniveaus. Es könnte in manchen Fällen allerdings für einen Mitarbeiter schwierig sein zu beweisen, dass ein Arbeitsunfall bei ihr/ihm zu Hause stattgefunden hat. Aus diesem Grund empfehlen die Sozialpartner im Versicherungssektor ihren Mitgliedern, geeignete Schritte auf diesem Gebiet zu unternehmen, wie die Erwägung, ob die einzelstaatlichen Gegebenheiten es erforderlich machen, eine zusätzliche Versicherung für Unfälle an einem Telearbeitsplatz in Betracht zu ziehen.



Didier Pissoot,
Vorsitzender Ausschuss
Soziale Angelegenheiten,
BIPAR



Edgardo Iozia,
Präsident,
UNI Europa Finance

4. Kollektive Rechte

Telearbeitnehmer haben dieselben kollektiven Rechte wie andere Mitarbeiter in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers. Der Kommunikation mit den Arbeitnehmervertretern werden keine Hindernisse entgegengesetzt.

Für Telearbeitnehmer gelten dieselben Bedingungen für die Teilnahme und Bewerbung zu den Wahlen für Gremien, die Mitarbeiter vertreten oder in denen Mitarbeiter vertreten sind. Telearbeitnehmer werden in die Berechnungen für die Bestimmung der Schwellenwerte für Gremien mit Arbeitnehmervertretung im Einklang mit den europäischen und einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und Gepflogenheiten einbezogen. Der Betrieb, dem der Telearbeitnehmer für die Ausübung seiner kollektiven Rechte zugeordnet ist, wird zu Beginn festgelegt.

Die Arbeitnehmervertreter werden im Einklang mit den europäischen und einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und Gepflogenheiten über die Einführung von Telearbeit unterrichtet und angehört.



Elke Maes,
Koordination Sozialer Dialog
Versicherungen,
UNI Europa Finance

AGV
Arbeitgeberverband der
Versicherungsunternehmen
in Deutschland
Arabellastraße 29
81925 München
Telefon 089 92 20 01-0
Telefax 089 92 20 01-51
agvvers@agv-vers.de
www.agv-vers.de