



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Tarifvertragsentwurf

(Stand: 27.04.2017)

Zwischen der

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
Bundesvorstand, Paula-Thiede Ufer 10, 10179 Berlin

- einerseits -

und dem

Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland (agv)
Arabellastraße 29/ VI, 81925 München

- andererseits -

wird nachstehender

Zukunftstarifvertrag Digitalisierung

vereinbart.

Zwischen den unterzeichnenden Tarifvertragsparteien wird für die Angestellten, die unter den Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für das private Versicherungsgewerbe fallen, folgende Vereinbarung getroffen:

Präambel

Technologische und digitale Entwicklungen verändern die Versicherungswirtschaft Schritt für Schritt. Die Unternehmen setzen zunehmend Technologien wie Cloud-Computing, mobile Geräte, Datenanalyse, Robotik und soziale Medien ein, um den sich ändernden Bedürfnissen und Erwartungen der Kunden gerecht zu werden. Viele Unternehmen der Versicherungswirtschaft haben ihre Arbeitsprozesse schon verändert, während andere gerade erst damit beginnen.

Es ist die gemeinsame Zielsetzung der Tarifvertragsparteien, den Wandel unter Berücksichtigung der Interessen sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber zu gestalten. Hierzu gehört vor allem der Erhalt von Beschäftigungsmöglichkeiten für die heute in der Branche tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Den Tarifvertragsparteien ist bewusst, dass es im Zuge zunehmender Automatisierung und Digitalisierung zu einem Abbau von Arbeitsplätzen führen wird. Der folgende Tarifvertrag soll diesen Abbau sozial flankieren. Gemeinsames Ziel ist es Arbeitsplätze und die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer in der digitalen Zukunft zu erhalten.

Die Digitalisierung verändert Arbeitsprozesse und Arbeitsabläufe. Arbeit in der digitalen Welt muss tarifvertraglich gestaltet werden. Dabei ist besonders darauf zu achten, dass Arbeit gesundheitsförderlich gestaltet wird und die Beschäftigten vor Überlastung geschützt werden. Mit dem Tarifvertrag beginnen die Tarifvertragsparteien neue Arbeitsformen zu regeln.

Die Digitalisierung bringt Herausforderungen mit sich, sie bietet aber auch Chancen. Die Tarifvertragsparteien sind bestrebt durch sozialpartnerschaftliches Handeln eine Win-Win-Situation für alle zu schaffen.

§ 1 Beschäftigungssicherung

1. Betriebsbedingte Beendigungskündigungen sind nach diesem Tarifvertrag bis zum 31.12.2020 ausgeschlossen.

2. Sind aufgrund technischer Veränderungen in einem Betrieb oder einem Bereich Arbeitskapazitäten abzubauen, sind vor einem Stellenabbau Maßnahmen zur Reduzierung der Arbeitszeit aller Beschäftigten mit dem Betriebsrat zu beraten. §11 Ziffer 1 Absatz 5 MTV ist daher wie folgt zu ändern:

„Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung kann durch eine Betriebsvereinbarung die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit i.S.v. Abs. 1 Satz 1 und Abs. 4 Satz 1 für alle Angestellten oder für Gruppen von Angestellten um bis zu 8 Stunden in der Woche verkürzt werden: Für die gekürzte Zeit wird ein finanzieller Ausgleich von 20 % des zugehörigen Stundensatzes geleistet. Zuvor sollen in den betreffenden Bereich die Möglich-

keiten zum Abbau von Mehrarbeit und zur Förderung von Teilzeitarbeitsverhältnissen genutzt werden. Während der Laufzeit der Betriebsvereinbarung dürfen gegenüber der von ihr erfassten Angestellten keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden. Auszubildende/duale Studenten werden von der Regelung nicht erfasst.“

3. Sollen in einem Betrieb oder einem Bereich Arbeitskapazitäten abgebaut werden, haben Arbeitnehmer/innen Anspruch auf vollständige oder teilweise Abgeltung der Sonderzahlung durch Freizeit. Ansprüche sind für das Folgejahr jeweils bis zum 31.12. des Vorjahres anzumelden.

4. Mehrarbeit im Sinne des § 11 Ziffer 2 MTV ist soweit wie irgend möglich zu vermeiden. Sie ist nur ausnahmsweise und im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften und der Bestimmungen des MTV zulässig. Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschläge sind in Freizeit abzugelten.

5. Der Altersteilzeitarifvertrag wird wie folgt modifiziert:

§ 1 Ziff. 2 (neu)

In Unternehmen mit Personalabbauplanungen besteht ein Rechtsanspruch auf Altersteilzeit.

6. Arbeitnehmer/innen können ihre regelmäßige Wochenarbeitszeit in einem Rahmen von 19 und 38 Stunden beantragen. Nach einer Ankündigungsfrist von sechs Monaten ist den Anträgen stattzugeben. Arbeitnehmer/innen haben ein Recht auf Rückkehr in Vollzeit.

7. Wenn Arbeitnehmern aus Gründen, die sie nicht zu vertreten haben, eine Tätigkeit übertragen wird, die einer niedrigeren Tarifgruppe entspricht als der, in die sie in den vorangegangenen 3 Jahren eingruppiert waren, ist ihnen weiter das Tarifgehalt ihrer bisherigen Tarifgruppe zu zahlen.

Dabei gilt als Besitzstand, dass das Tarifgehalt zu garantieren ist, das der Mindesteingruppierung der vorangegangenen 3 Jahre entspricht.

Leistungsminderung infolge Alters oder Krankheit ist kein von ihnen zu vertretender Grund.

8. Unternehmen, die Bearbeitungsprozesse neu organisieren und/oder standardisieren, können – bei Verzicht auf Ausgliederungen aus dem Branchentarifvertrag der Versicherungswirtschaft – folgende haustarifliche Ergänzungen zu den Branchentarifverträgen vornehmen:

- Die Bezeichnung und Bewertung der neu geschaffenen Tätigkeiten.
- Regelungen zur Lage der Arbeitszeit – bei Aufrechterhaltung einer 5-Tage-Woche – unter Berücksichtigung des jeweiligen Geschäftsmodells.

§ 2 Qualifizierung

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass der digitale Wandel in der Branche neue Qualifikationen erfordert. Die anforderungsgerechte und zukunftsorientierte Qualifizierung der Beschäftigten ist ein wichtiger Beitrag zur Beschäftigungssicherung. Kontinuierliche Weiterbildung von Mitarbeitern, soll diese in die Lage versetzen, ihre individuelle Beschäftigungsfähigkeit in dem sich ständig verändernden Arbeitsumfeld sicher zu stellen. Für die Unternehmen ist die Weiterbildung ein wichtiger Schlüssel zur Verbesserung der Kundenorientierung und zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen.

1. Qualifizierungsfonds

Die Tarifvertragsparteien gründen unter Einbeziehung des Berufsbildungswerkes der Versicherungswirtschaft e.V (BWV) sowie der Deutschen Versicherungsakademie (DVA) sowie eventuell weiterer Träger (z.B. gewerkschaftliche Bildungsträger) eine gemeinsame Einrichtung – Qualifizierungsfonds - zur Förderung der beruflichen Weiterbildung.

Die Gremien der gemeinsamen Einrichtung sind paritätisch von Mitgliedern der Gewerkschaft ver.di und dem Arbeitgeberverband (agv) besetzt. Näheres regelt eine Satzung der gemeinsamen Einrichtung.

Die Einrichtung wird mit der Entgegennahme, bzw. dem Einzug des Bildungsbeitrages und der Auszahlung von Zuschüssen für Bildungsmaßnahmen beauftragt. Sie entwickelt gemeinsam mit den Bildungsträgern und weiteren externen Partnern Konzepte und Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung und Umschulung der Beschäftigten im Zuge des digitalen Wandels der Branche. (Qualifizierungsfonds)

2. Aufgaben des Qualifizierungsfonds

Zweck des Qualifizierungsfonds ist die Erschließung und Sicherung wettbewerbsfähiger Voll- und Teilzeitarbeitsplätze in der privaten Versicherungswirtschaft.

Zur Erfüllung des in Abs. 1 genannten Zwecks führt der Qualifizierungsfonds folgende Maßnahmen durch:

- a) Die Aus-, Fort- und Weiterbildung von Arbeitnehmern, die in den Betrieben der Versicherungswirtschaft (unabhängig von der Rechtsform des Unternehmens) erwerbstätig sind und deren Arbeitsplatz im Zuge von Digitalisierungsprojekten und Umstrukturierungsmaßnahmen wegfallen oder gefährdet sind.
- b) Kooperation mit Bildungsträgern, die unter Buchstabe a) genannte Weiterbildungsmaßnahmen anbieten.
- c) Ergänzende arbeitsmarktbezogene Aufklärung und Unterstützung.

3. Bildungsbeitrag

Die Maßnahmen des Qualifizierungsfonds werden durch Beiträge der Arbeitgeber finanziert. Beitragspflicht besteht für jeden ständig beschäftigten rentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer.

Der Beitrag beträgt monatlich XX EURO. *Anmerkung: Höhe des Beitrages nicht definiert, ist Gegenstand der Verhandlung.*

Die Beiträge werden jährlich im Voraus fällig. Grundlage der Berechnung sind die Arbeitnehmerzahlen des Vorjahres.

Der Qualifizierungsfonds hat hinsichtlich der Beiträge einen Rechtsanspruch auf Zahlung durch die einzelnen Arbeitgeber.

Der paritätisch besetzte Vorstand des Qualifizierungsfonds beschließt in seinen Sitzungen über die Vergabe von Fördermitteln nach den Grundsätzen der Förderungsziele und über Bildungsmaßnahmen des Qualifizierungsfonds.

Die Tarifvertragsparteien werden regelmäßig überprüfen, ob und welche Erfolge bei der betrieblichen Qualifizierung und bei dem Erhalt von Arbeitsplätzen mit dem Qualifizierungsfonds erreicht wurden.

4. Berufliche Weiterbildung

Beschäftigte haben einen Qualifizierungsanspruch von grundsätzlich -zehn Arbeitstagen jährlich. Bedarfsorientiert sind langfristige Bildungsmaßnahmen möglich.

Berufliche Bildungsmaßnahmen im Sinne dieser Regelung sind Qualifizierungsmaßnahmen, die dazu dienen:

- Die fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen im Rahmen des jeweiligen Aufgabengebietes ständig fortzuentwickeln (Erhaltungsqualifikation)
- Veränderte Anforderungen im jeweiligen Aufgabengebiet erfüllen zu können (Anpassungsqualifizierung)
- Eine höhere Arbeitsaufgabe übernehmen zu können (Entwicklungsqualifizierung)
- Beim Wegfall von Arbeitsaufgaben eine andere gleichwertige oder höherwertige Arbeitsaufgabe übernehmen zu können (Umqualifizierung)

Keine Qualifizierung im Sinne dieser Bestimmung sind persönliche Weiterbildungen im Sinne von Ziffer 7.

Die Kosten dieser Weiterbildung werden, soweit sie nicht von Dritten (z.B. Bundesanstalt für Arbeit) übernommen werden, vom Arbeitgeber getragen.

Die Zeit der Qualifizierungsmaßnahme sowie die innerhalb der vereinbarten regelmäßigen individuellen Arbeitszeit liegenden Reisezeiten, gelten als Arbeitszeit. Soweit die Qualifizierungsmaßnahme außerhalb der vereinbarten täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit stattfindet, erfolgt ein Freizeitausgleich. Bei Beschäftigten in ruhenden Arbeitsverhältnissen gilt die Zeit der Weiterbildungsmaßnahme als vergütungspflichtige Arbeitszeit.

5. Bedarfsermittlung und Vereinbarung der Qualifizierungsmaßnahmen

Beschäftigte haben Anspruch auf ein jährliches Gespräch mit dem Arbeitgeber, in dem gemeinsam festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. Soweit ein Bedarf besteht, werden die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart. Hierzu können die Beschäftigten Vorschläge machen. Zur Vereinbarung der Qualifizierungsmaßnahme gehört gegebenenfalls auch die Feststellung von Prioritäten zwischen notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen. Einzelheiten des Verfahrens sind durch Betriebsvereinbarungen zwi-

schen den Betriebsparteien zu regeln.

Beschäftigte im Erziehungsurlaub und in anderen ruhenden Arbeitsverhältnissen haben ebenfalls Anspruch auf ein Qualifizierungsgespräch. Sie sind über alle Weiterbildungsangebote zu informieren und haben das Recht an geeigneten Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

Der Arbeitgeber stellt mit dem Betriebsrat mindestens einmal jährlich den Qualifizierungsbedarf und die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen fest. Grundlage für diese Beratungen sind neben den Ergebnissen der Qualifizierungsgespräche die strategische Unternehmensplanung, die Personalplanung sowie die Personalentwicklungsplanung.

Plant der Arbeitgeber Maßnahmen oder führt solche durch, die dazu führen, dass sich die Tätigkeiten der betroffenen Beschäftigten ändern und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgabe nicht mehr ausreichen, so hat der Betriebsrat bei der Einführung von Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung mitzubestimmen.

6. Durchführungsbestimmungen/Verfahren

Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrages sind zeitlich, inhaltlich abgegrenzte und beschriebene Maßnahmen. Sie sind nicht mit der Festlegung auf bestimmte Methoden verbunden.

Qualifizierungsmaßnahmen werden in vollem Umfang bei der Personalplanung berücksichtigt.

Zur Ermittlung und Durchführung der jeweils erforderlichen Qualifikationsmaßnahme kann auf Angebote des Qualifizierungsfonds zurückgegriffen werden.

Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Angestellten bestätigt.

Der Betriebsrat erhält mindestens jährlich einen Bericht über die umgesetzten Weiterbildungsmaßnahmen.

Durchführung der Qualifikationsgespräche und Qualifikationsmaßnahmen können Teil von Zielvereinbarungen für Vorgesetzte sein.

7. Persönliche Weiterbildung

Beschäftigte haben Anspruch auf eine Bildungszeit für weitergehende Qualifikationsmaßnahmen zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung.

Während der Weiterbildungszeit ruht das Arbeitsverhältnis bis zu sieben Jahren mit anschließender Weiterbeschäftigungsgarantie. Nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme haben die Beschäftigten Anspruch auf einen, dem vorherigen Arbeitsplatz vergleichbaren, zumutbaren, gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz.

Die Ankündigungsfrist für die Weiterbildungszeit beträgt drei Monate.

Anstelle des Ruhens des Arbeitsverhältnisses haben Beschäftigte für die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme Anspruch auf eine befristete Arbeitsreduzierung. Diese Arbeitsreduzierung kann auch durch eine Umwandlung von Sonderzahlungen in Freizeit erfolgen. Hierbei gilt eine Ankündigungsfrist von drei Monaten. Mit der Ankündigung ist die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit bekanntzugeben.

Wird die Qualifizierungsmaßnahme aus wichtigem Grund nicht angetreten oder abgebrochen, erfolgt die Wiederaufnahme der Beschäftigung an dem bisherigen oder einem gleichwertigen Arbeitsplatz bzw. Rückkehr in Vollzeit. Für diesen Fall gilt, soweit eine einvernehmliche Lösung gefunden wird, eine Ankündigungsfrist von drei Monaten.

Die Kostenübernahme und Freistellungsregelungen können durch Betriebsvereinbarungen geregelt werden.

§ 3 Mobiles Arbeiten

Immer modernere Informations- und Kommunikationstechnologien bieten immer mehr Möglichkeiten, Arbeiten auf mobile und flexible Art und Weise zu organisieren.

Telearbeit ist eine Form der flexiblen Arbeitsgestaltung, in der die bisher in den Räumlichkeiten des Betriebes zu erbringende Arbeitsleistung ganz oder teilweise im häuslichen Bereich des Arbeitnehmers erbracht wird. Die tarifvertragliche bzw. die individuelle regelmäßige Arbeitszeit wird somit teilweise in der Wohnung des Arbeitnehmers (häusliche Arbeitsstätte) und teilweise im Betrieb des Arbeitgebers (betriebliche Arbeitsstätte) erbracht.

Beim mobilen Arbeiten wird die im Rahmen der tarifvertraglichen bzw. der individuellen Arbeitszeit zu erbringende Arbeitsleistung an wechselnden Örtlichkeiten innerhalb und außerhalb der 1. Tätigkeitsstätte bzw. der betrieblich veranlassten Arbeitsorte erbracht. Schwerpunkt der Erbringung der Arbeitsleistung ist die betriebliche Arbeitsstätte (1. Tätigkeitsstätte).

Die Tarifvertragsparteien verfolgen das Ziel, im Rahmen von Telearbeit und mobilem Arbeiten eine örtliche Flexibilisierung der Arbeitsorganisation, sowohl im Interesse der Mitgliedsunternehmen als auch im Mitarbeiterinteresse sinnvoll zu gestalten. Ziel ist es, durch die räumliche Flexibilisierung der Arbeitsorganisation:

- Die Arbeitsqualität und Produktivität zu verbessern
- Dem Arbeitnehmer mehr Gestaltungsfreiheit bei der Erbringung der Arbeitsleistung zu ermöglichen und damit eine höhere Arbeits- und Ergebnisfreiheit zu erreichen
- Dem Arbeitnehmer eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und individueller Lebensführung zu ermöglichen
- Die Kundenorientierung und Wettbewerbsfähigkeit der Branche zu erhöhen

Mobiles Arbeiten und Telearbeit stellt besondere Anforderungen an die Eigenverantwortung der Beschäftigten. Der Arbeitnehmer soll im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Regelungen eigenverantwortlich und selbständig arbeiten können. Die Ar-

beitsmenge ist so zu gestalten, dass sie in diesem Rahmen vom Arbeitnehmer bewältigbar ist.

1. Maschinelle Leistungs- und Verhaltenskontrolle

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass im Rahmen der Telearbeit und des mobilen Arbeitens eine maschinelle Leistungs- und Verhaltenskontrolle nur dann vorgenommen werden darf, wenn eine entsprechende Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat dies ausdrücklich zulässt.

2. Freiwilligkeit

Die Entscheidung, ob für einen Bereich, in dem der Arbeitnehmer tätig ist, mobiles Arbeiten generell als Arbeitsform vorgesehen ist, liegt beim Arbeitgeber. Gleiches gilt für die Herausnahme eines Bereiches.

Mobiles Arbeiten und Telearbeit gibt dem Arbeitnehmer die Möglichkeit, seine Arbeit auch außerhalb der 1. Tätigkeitsstätte zu verrichten. Eine Verpflichtung, die Arbeitsleistung außerhalb der 1. Tätigkeitsstätte zu erbringen, besteht für den Arbeitnehmer nicht. Arbeitnehmer können die Teilnahme ohne Angabe eines Grundes ablehnen. Aus der Nichtteilnahme dürfen dem Arbeitnehmer keine Nachteile entstehen.

Die individuelle Teilnahme am mobilen Arbeiten und Telearbeit erfolgt nicht, wenn eine der nachfolgend genannten Voraussetzungen der Teilnahme entgegenstehen:

- Die Art der Tätigkeit/ Funktion ist nicht geeignet, um in Telearbeit/mobil verrichtet zu werden, oder technische Bedingungen und Datenschutzerfordernisse stehen dem entgegen.
- In der Person liegende Hinderungsgründe

Liegt vor der Gewährung eine in Absatz 4 Spiegelstrich 1 und 2 genannten Voraussetzungen für eine Teilnahme des Arbeitnehmers an mobilem Arbeiten/Telearbeit nicht vor und lehnt der Arbeitgeber die Teilnahme deshalb ab, hat er dies dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen.

Entfällt nach Gewährung einer der unter Abs. 4, Spiegelstrich 1 und 2 genannten Voraussetzungen, so kann mobiles Arbeiten/Telearbeit unter Abwägung der beidseitigen Interessen nach billigem Ermessen mit einer entsprechenden Fristsetzung durch den Arbeitgeber beendet werden.

Die Ablehnung/ der Widerruf ist schriftlich zu begründen.

Die Teilnahme und Durchführung an mobilem Arbeiten/Telearbeit erfolgt im Rahmen der jeweiligen betrieblichen Rahmenbedingungen, die in Form einer Betriebsvereinbarung festzulegen sind. In dieser sind die konkreten Modalitäten beschrieben. In der Betriebsvereinbarung ist auch der Zeitpunkt der Einführung der Möglichkeit zur Nutzung der Arbeitsform zu definieren. Die bestehenden Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit finden Anwendung und

sind bei Bedarf, im Rahmen der Einführung von mobilem Arbeiten/Telearbeit zu ergänzen bzw. anzupassen.

Um die Bindung und den sozialen Kontakt zum Team sowie den Informationsfluss zu erhalten, ist eine hinreichende regelmäßige Anwesenheit in der Betriebsstätte grundsätzlich erforderlich.

3. Arbeitszeitrechtliche Regelungen

Jede Arbeit, die im Rahmen von mobilem Arbeiten/Telearbeit erbracht wird, ist zu erfassen und zu vergüten. Die tarifvertraglich bzw. die arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit ist maßgebend.

Die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes, der tarifvertraglichen Bestimmungen und die jeweiligen betrieblichen Vereinbarungen finden Anwendung.

Die Arbeitszeitverteilung richtet sich nach den jeweils geltenden tarifvertraglichen und betrieblichen Regelungen.

Im Rahmen von mobilem Arbeiten soll außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätten oder betrieblich veranlassten Arbeitsorten die Arbeitsleistung nur an Werktagen (Montag bis Freitag) im Rahmen der Betriebsöffnungszeiten erbracht werden. Um den Arbeitnehmern eine höhere Flexibilität zu ermöglichen, kann im Rahmen einer Betriebsvereinbarung der tägliche Arbeitszeitrahmen modifiziert werden. Dabei ist darauf zu achten, dass der Zeitrahmen, in dem der Arbeitnehmer für das Unternehmen verfügbar und erreichbar ist im Einklang mit dem Arbeitszeitgesetz und der tarifvertraglichen, bzw. arbeitsvertraglichen täglichen Arbeitszeit ist.

Zuschläge für Arbeitsleistungen zu ungünstigen Zeiten (z. B. Sonn-, Feiertags-, Nachtarbeit) kommen nur dann entsprechend den tarifvertraglichen Regelungen zur Anwendung, wenn die den Anspruch begründenden Zeiten betrieblich veranlasst waren. Mehrarbeit i. S. des § 11 MTV muss vom Arbeitgeber grundsätzlich im Voraus beantragt werden.

4. Zeiterfassung

Alle im Rahmen von Telearbeit und mobilem Arbeiten erbrachten Zeiten müssen – gegebenenfalls nachträglich - erfasst werden. Die Zeiterfassung ist in einer Betriebsvereinbarung zu regeln.

5. Kostentragung und -erstattung

Jedem Arbeitnehmer wird eine für seine Arbeitssituation angemessene den Arbeitsschutzbestimmungen entsprechende mobile IT-TK Ausstattung vom Arbeitgeber kostenfrei zur Verfügung gestellt. Bei Telearbeit übernimmt der Arbeitgeber die Kosten für einen den ergonomischen Bestimmungen entsprechenden Arbeitsplatz und trägt die laufenden Kosten.

6. Datenschutz und - Sicherheit, Informationsschutz

Auf den Schutz von Daten und Informationen gegenüber Dritten ist bei mobilem Arbeiten/Telearbeit besonders zu achten. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind verpflichtet, diese Anforderungen einzuhalten. Vertrauliche Daten und Informationen sind vom Arbeitnehmer so zu schützen, dass Dritte keine Einsicht und/ oder Zugriff nehmen können. Dies ist insbesondere bei Tätigkeiten außerhalb des betrieblich veranlassten Arbeitsortes zu beachten. Der Arbeitgeber hat bei der Einführung von mobilem Arbeiten die erforderlichen Schutzmaßnahmen, u. a. bei der Ausstattung der Arbeitnehmer mit Arbeitsmitteln, zu ergreifen (z. B. Sichtschutzfolie).

Über die gesetzlichen und unternehmensinternen Regelungen zur Umsetzung des Datenschutzes und der Datensicherheit wird der Arbeitnehmer in geeigneter Weise informiert und mittels Schulung auf die Einhaltung des Datenschutzes verpflichtet.

7. Betriebliche Arbeitsstätte

Für die im Schwerpunkt im Betrieb zu erbringende Arbeitsleistung wird dem Arbeitnehmer ein für die Aufgabenerledigung geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt.

Der Arbeitnehmer kann seine Arbeitsleistung im Rahmen der tarifvertraglichen und betrieblichen Regelungen an von ihm gewählten Örtlichkeiten erbringen. Dabei hat der Arbeitnehmer zu beachten, dass die Erfüllung der Arbeitsleistung am jeweils von ihm gewählten Arbeitsort möglich ist. Dies gilt insbesondere im Bezug auf etwaig notwendige Erreichbarkeit, die Sicherstellung von Datenschutz und Vertraulichkeit (§ 5) und die Angemessenheit und Geeignetheit der Arbeitsumgebung.

Der Arbeitnehmer wird in geeigneter Art und Weise über die arbeits- und gesundheitsschutzrechtlichen Bestimmungen unterrichtet und geschult. (z.B. betrieblich, fachliche Fortbildung)

Absatz 2 gilt eingeschränkt, sofern konkrete betriebliche Belange dem entgegenstehen. Betriebliche Belange sind z.B. Präsenzveranstaltungen/-meetings oder besondere Anforderungen an Vertraulichkeit und Datenschutz. Näheres soll in der Betriebsvereinbarung geregelt werden.

8. Stellung des Arbeitnehmers

Wegen der Teilnahme am mobilen Arbeiten darf der Arbeitnehmer beim beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden.

9. Gewerkschaftliche Informationen

Zum Ausgleich der verminderten Möglichkeiten der Arbeitnehmer/innen bei Telearbeit und mobilem Arbeiten gewerkschaftliche Informationsangebote im Betrieb zu nutzen (z. B. Ausgänge), erfolgt eine Kompensation durch elektronische Medien.

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft erhält die Möglichkeit, in autonomer inhaltlicher Verantwortung gewerkschaftliche Informationen im Intranet der Mitgliedsunternehmen zu hinterlegen, auf die die Beschäftigten grundsätzlich zugreifen können.

Das Leistungsangebot nach Absatz 2 umfasst die Möglichkeit, dass Telearbeiter ihre E-Mail-Adresse hinterlegen können, um damit spezifische und weitergehende Informationen von der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft zu erhalten.

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft hat das Recht und die Möglichkeit, über die Mitgliedsunternehmen an alle Beschäftigte, die mobil arbeiten oder in Telearbeit E-Mails zu versenden. Der Inhalt der derart versendeten E-Mails ist beschränkt auf Hinweise auf das inhaltliche elektronische Angebot und die jeweilige Adresse. Die Unternehmen leiten die E-Mails unverzüglich weiter, ohne auf den Inhalt Einfluss genommen zu haben. Die elektronischen Empfängeradressen werden nicht an den Absender weitergegeben.

Im Falle eines Arbeitskampfes ruhen die in Ziffer 9 festgelegten Verpflichtungen.

§ 4 Schlussbestimmungen

Dieser Tarifvertrag tritt am xx.xx.xxxx in Kraft.

Bestehende Betriebsvereinbarungen gelten fort und sind von den Betriebsparteien auf der Grundlage dieses Tarifvertrages zu überprüfen. Weitergehende Rechte und Ansprüche der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen gelten fort.

Der Tarifvertrag kann mit einer 3-Monatsfrist zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Seine Regelungen wirken nach, bis sie durch einen neuen Tarifvertrag ersetzt werden.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, in geeigneter Weise auf diesen Tarifvertrag hinzuweisen und ihn im Betrieb zur Einsichtnahme auszulegen.