

Tarifvereinbarung

Zwischen den unterzeichnenden Tarifvertragsparteien wird Folgendes vereinbart:

I. Tarifvertrag Mobiles Arbeiten (TV MobA)

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

Präambel

Technologische und digitale Entwicklungen verändern die Versicherungswirtschaft mit zunehmender Geschwindigkeit. Dies wirkt sich sowohl auf das Kundenverhalten als auch die Erwartungshaltung der Mitarbeiter an „modernes Arbeiten“ aus. Kunden erwarten eine bessere Erreichbarkeit ihres Versicherers und die Mitarbeiter eine flexible und eigenverantwortliche Gestaltung von Arbeit und Privatleben.

Um den digitalen Wandel im Interesse der Arbeitgeberattraktivität der Branche, der Belegschaft sowie der Unternehmen positiv zu begleiten, haben sich die Sozialpartner in Umsetzung der gemeinsamen Erklärung der Europäischen Sozialpartner zu den sozialen Auswirkungen der Digitalisierung vom 12. Oktober 2016 auf Rahmenbedingungen zur Gestaltung von mobiler Arbeit geeinigt.

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass mobiles Arbeiten nicht zu einer ständigen Erreichbarkeit der Angestellten führen darf. Mobiles Arbeiten stellt besondere Anforderungen an die Eigenverantwortung der Beschäftigten. Die Angestellten sollen im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Regelungen eigenverantwortlich und selbständig arbeiten können. Die Arbeitsmenge ist so zu gestalten, dass sie in diesem Rahmen von den Angestellten bewältigbar ist.

§ 1 Mobiles Arbeiten

Mobiles Arbeiten im Sinne dieser Vereinbarung umfasst alle arbeitsvertraglichen Tätigkeiten, die zeitweise oder regelmäßig – sowohl online als auch offline – ortsungebunden außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte durchgeführt werden.

Nicht umfasst sind Tätigkeiten oder Arbeitsformen, die aufgrund ihrer Eigenart außerhalb des Betriebes zu erbringen sind, z.B. reisender Außendienst und vergleichbare Tätigkeiten, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Telearbeit¹.

Die arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen an Telearbeitsplätze gemäß § 1 Abs. 3 ArbStättV finden bei mobilem Arbeiten keine Anwendung. Der Arbeitgeber hat mobil arbeitende Angestellte gem. § 12 Abs. 1 ArbSchG über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit ausreichend und angemessen zu unterweisen.

¹ Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat (s. § 2 Abs. 7 ArbStättV).

§ 2 Rahmenbedingungen für betriebliche Regelungen

Die Betriebsparteien können mobiles Arbeiten durch freiwillige Betriebsvereinbarung vereinbaren. Dabei sind folgende Grundsätze zu berücksichtigen:

1. *Doppelte Freiwilligkeit*

Die Entscheidung, ob für eine bestimmte Personengruppe bzw. einen bestimmten Bereich mobiles Arbeiten generell als Arbeitsform vorgesehen ist, liegt beim Arbeitgeber. Gleiches gilt für die Herausnahme einer bestimmten Personengruppe (z.B. Auszubildende, Praktikanten, Angestellte in Probezeit) oder eines bestimmten Bereiches aus dieser Arbeitsform. Der Arbeitgeber hat bei seiner Entscheidung billiges Ermessen (§ 315 BGB) zu beachten.

Die Teilnahme der Angestellten an mobilem Arbeiten ist freiwillig. Sie können die Teilnahme ohne Angabe eines Grundes ablehnen. Aus der Teilnahme sowie Nichtteilnahme dürfen ihnen keine Nachteile im Arbeitsverhältnis entstehen.

2. *Individuelle Teilnahme an mobiler Arbeit*

Die individuelle Teilnahme an mobilem Arbeiten kann insbesondere für solche Tätigkeiten und Funktionen abgelehnt werden, die nach ihrer Art oder wegen entgegenstehender technischer Bedingungen oder aufgrund datenschutzrechtlicher Erfordernisse oder Sicherheitsanforderungen nicht geeignet sind, außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte verrichtet zu werden. Das Gleiche gilt, wenn der individuellen Teilnahme an mobiler Arbeit in der Person der Angestellten liegende Hinderungsgründe entgegenstehen.

Auf Verlangen der Angestellten soll der Arbeitgeber die Gründe für die Ablehnung oder Beendigung erläutern. Durch Regelung eines Konfliktlösungsmechanismus (bspw. Einrichtung einer Schlichtungsstelle) auf betrieblicher Ebene können Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Angestellten beigelegt werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Gründe für die Ablehnung oder Beendigung schriftlich zu erläutern, es sei denn Arbeitgeber und Betriebsrat haben sich auf Schlichtungsmechanismen verständigt.

3. *Ausgestaltung der individuellen mobilen Arbeit*

Die individuelle Ausgestaltung der mobilen Arbeit erfolgt zwischen den Angestellten und der Führungskraft. Sie verständigen sich unter angemessener Berücksichtigung der betrieblichen und persönlichen Interessen auf Lage, Zeitraum und Häufigkeit des mobilen Arbeitens sowie der Erreichbarkeit der Angestellten während der Mobilarbeit. Betriebliche Veranstaltungen/Termine haben stets Vorrang vor mobilem Arbeiten.

Die Angestellten haben unter Berücksichtigung ihrer Erreichbarkeit sowie datenschutzrechtlicher Anforderungen sicherzustellen, dass die Erfüllung der Arbeitsleistung am jeweils von ihnen gewählten Arbeitsort gewährleistet ist.

Um die Bindung und den sozialen Kontakt zum Team sowie den betrieblichen Informationsfluss aufrecht zu erhalten, ist eine regelmäßige Präsenz in der Betriebsstätte grds. erforderlich. Für im Betrieb zu erbringende Arbeitsleistung wird den Angestellten ein für die Aufgabenerledigung geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt.

4. *Ausstattung*

Die Ausgestaltung der Ausstattung (Ob und Wie) der mobil arbeitenden Angestellten mit mobilen IT-Telekommunikationsgeräten und -software sowie sonstigen Arbeitsmitteln durch den Arbeitgeber kann betrieblich geregelt werden.

5. *Leistungs- und Verhaltenskontrolle*

Eine maschinelle Leistungs- und Verhaltenskontrolle der in Mobilarbeit befindlichen Angestellten wird nur dann vorgenommen werden, wenn eine entsprechende Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat dies zulässt. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere § 26 Abs. 1 BDSG, Art. 88 Abs. 1 DSGVO.

6. *Gewerkschaftliche Informationen*

Zum Ausgleich der verminderten Möglichkeiten der Angestellten bei mobiler Arbeit, gewerkschaftliche Informationsangebote im Betrieb zu nutzen, stellt der Arbeitgeber im Rahmen seiner digitalen Kommunikationskanäle sicher, dass mobil arbeitende Angestellte über die Angebote der Gewerkschaft informiert werden (beispielsweise durch Verlinkung im Intranet auf die Webseite der Gewerkschaft).

Im Falle eines Arbeitskampfes ruht diese Verpflichtung.

§ 3 Arbeitszeitrechtliche Regelungen

1. Die gesetzlichen, tariflichen, betrieblichen als auch vertraglichen Arbeitszeitregelungen sind bei mobiler Arbeit einzuhalten.
2. Für Angestellte, die in den Geltungsbereich einer Betriebsvereinbarung fallen, die mobiles Arbeiten ermöglicht und den Anforderungen dieses Tarifvertrages entspricht, verkürzt sich die Ruhezeit gemäß § 5 Abs. 1 ArbZG zwischen Beendigung der täglichen Arbeitszeit und der Wiederaufnahme auf bis zu neun Stunden, wenn sie das Ende der täglichen Arbeitszeit an diesem Tag oder den Beginn der täglichen Arbeitszeit am Folgetag selbst festlegen können und die Art der Arbeit eine Verkürzung der Ruhezeit erfordert. Der Ausgleich der Verkürzung der Ruhezeit muss innerhalb eines Ausgleichszeitraums von sechs Monaten erfolgen.
3. Bei Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung zur Mobilarbeit finden die folgenden tariflichen Regelungen ergänzend Anwendung:

a) Arbeitszeiterfassung

Mobile Arbeit ist im Rahmen bestehender betrieblicher Regelungen zu erfassen und zu vergüten.

b) Zuschlagsregelungen

Zuschläge für Arbeitsleistungen der mobil arbeitenden Angestellten zu ungünstigen Zeiten (z.B. Sonn-, Feiertags-, Nachtarbeit) fallen nur dann entsprechend den tarifvertraglichen Regelungen an, wenn die den Anspruch begründenden Zeiten arbeitgeberseitig veranlasst waren.

§ 4 Datenschutz und Datensicherheit, Informationsschutz

Auf den Schutz von Daten und Informationen gegenüber Dritten ist beim mobilen Arbeiten besonders zu achten. Arbeitgeber und Angestellte sind verpflichtet, diese Anforderungen einzuhalten. Vertrauliche Daten und Informationen sind von den Angestellten so zu schützen, dass Dritte keine Einsicht und/oder Zugriff nehmen können. Dies ist insbesondere bei Tätigkeiten außerhalb des betrieblich veranlassten Arbeitsortes zu beachten. Es gelten darüber hinaus die betrieblichen Regelungen zur Einhaltung des Datenschutzes und des Informationsschutzes.

Die Angestellten werden in geeigneter Weise über die gesetzlichen und unternehmensinternen Regelungen zur Umsetzung des Datenschutzes und der Datensicherheit informiert.

Der Arbeitgeber hat bei der Einführung von mobilem Arbeiten die gegebenenfalls erforderlichen Datenschutzmaßnahmen zu ergreifen.

§ 5 Schlussbestimmungen

Dieser Tarifvertrag tritt am Datum 1. Juli 2019 in Kraft. Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages bereits geltende Betriebsvereinbarungen bestehen fort. Dies gilt auch insoweit, als sie Regelungen vorsehen, die für die Angestellten weniger günstig sind als in diesem Tarifvertrag geregelt.

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können auch weitere sowie weitergehende Regelungen vereinbart werden, soweit diese den tarifvertraglichen Bestimmungen nicht entgegenstehen

Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2020. Die Kündigung bedarf der Schriftform.

II. Tarifvertrag zur Verlängerung der Höchstüberlassungsdauer bei erlaubispflichtiger konzerninterner Arbeitnehmerüberlassung (TV AÜG konzernintern)

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

Präambel

Mit Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze vom 21.2.2017 hat der Gesetzgeber zum Zwecke der Einschränkung der Arbeitnehmerüberlassung als Instrument einer dauerhaften Arbeitsorganisation die Möglichkeit der Arbeitnehmerüberlassung zeitlich begrenzt. Gemäß § 1 Abs. 1b) in der ab 1.4.2017 geltenden Fassung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) darf der Verleiher denselben Leiharbeiter nicht länger als 18 aufeinanderfolgende Monate demselben Entleiher überlassen.

Gemäß § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG ist die konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung grundsätzlich erlaubnisfrei. Dies gilt jedoch nicht für Arbeitnehmer, die zum Zwecke der Überlassung eingestellt und beschäftigt werden und zwischen Konzernunternehmen im Sinne von § 18 des Aktiengesetzes überlassen werden.

Die Überlassung von Angestellten innerhalb des Konzerns ist in der Versicherungswirtschaft regelmäßig dem im Versicherungsaufsichtsgesetz verankerten Spartenrennungsprinzip geschuldet. Die Begrenzung der Höchstüberlassungsdauer für die erlaubnispflichtige konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung erscheint daher nicht sachgerecht, wenn der/die verliehene Angestellte sowohl beim eigenen Vertragsarbeitgeber (Verleiher), als auch beim Einsatzunternehmen (Entleiher) denselben tarifvertraglichen Konditionen unterliegt. Vor diesem Hintergrund vereinbaren die Tarifvertragsparteien Folgendes:

§ 1 Erweiterung der Höchstüberlassungsdauer

Abweichend von § 1 Abs. 1b) Satz 1 AÜG kann derselbe/dieselbe Angestellte zwischen Konzernunternehmen im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes im Wege der Arbeitnehmerüberlassung für die Dauer von 45 Jahren entliehen werden, sofern für den/die entlehene/n Angestellte/n die Tarifverträge für die private Versicherungswirtschaft Anwendung finden.

§ 2 Schlussbestimmungen

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 2019 in Kraft.

Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten, frühestens jedoch zum 31.12.2020 gekündigt werden.

Im Falle einer Kündigung endet die Höchstüberlassungsdauer 18 Monate nach Ende der Geltung dieses Tarifvertrages.

München/Wuppertal/Berlin, den 27. Mai 2019

.....
Arbeitgeberverband der Versicherungs-
unternehmen in Deutschland e.V.

.....
Vereinte Dienstleistungsgesellschaft – ver.di