

## „Neues Arbeiten“ bei der gkvi Verhandlungen kurz vor Abschluss

**Mit dem erfolgreichen Abschluss der Vergütungsrunde vor fast einem Jahr hatten wir mit der Arbeitgeberseite vereinbart, auch den bestehenden Manteltarifvertrag weiter zu entwickeln.**

Trotz schwieriger äußerer Bedingungen haben wir in den – meist virtuell geführten – Verhandlungen neue Optionen für die Beschäftigten geschaffen und Ergebnisse zu folgenden Punkten erzielt.

### Lebensarbeitszeit/Langzeitwertkonto

#### ✓ Inkrafttreten 01.01.2022

Der Tarifvertrag gilt für alle Beschäftigten mit Ausnahme AT- oder befristet Beschäftigten, Azubi, Aushilfen etc.

#### ✓ Zweck ist der

- Aufbau von Ansprüchen auf bezahlte, auch Teil-, Freistellungen (z.B. während der Eltern-/Pflegezeit oder als sabbatical),
- Freistellung unmittelbar vor Renteneintritt

#### ✓ Die Nutzung erfolgt freiwillig und auf individuellen Antrag

#### ✓ Der Kontoaufbau erfolgt in Geld, wobei die Beschäftigten zwischen **verschiedenen Einbringungsmöglichkeiten** wählen können, u.a. Teile des Bruttoentgelts, Ergebnisbeteiligung, Zulagen, Zuschläge, Rufbereitschaftsvergütung oder umgewandelte Stunden aus dem Arbeitszeitkonto (50 bis maximal

150/Jahr) und - statt Übertragung - max. fünf Urlaubstage.

Neben weiteren Detailregelungen, (z.B. Beenden/Unterbrechen der Einbringung in individuellen Härtefällen, Antragsfristen, Sonderfälle zur Auszahlung, Insolvenzversicherung, Kontoverwaltung) konnten wir für die Beschäftigten wichtige **tarifliche Ansprüche in der Freistellung** sichern:

#### ✓ Ergebnisbeteiligung

Freistellung bis zu 26 Wochen keine Minderung, für darüber hinaus gehende Zeiten erfolgt eine rätierliche Berechnung

#### ✓ Entgeltfortzahlung

Bei Arbeitsunfähigkeit erfolgt eine Rückübertragung auf das Wertguthaben

#### ✓ Erholungsurlaub: Freistellung von bis zu drei Monaten führt nicht zur Kürzung, darüber hinaus gehende Zeiten wird rätierlich berechnet (Kürzung um 1/12/Monat).

Der ver.di-Tarifkommission ist damit gelungen, ein über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehendes, attraktiveres Modell zu vereinbaren!

Es ist verabredet, dass vor Inkrafttreten die Beschäftigten ausführlich über alle vertraglichen Details informiert werden. Selbstverständlich stehen auch die ver.di-Kolleg\*innen bei Rückfragen gerne zur Verfügung.

# Wir machen Tarif. Ich bin dabei!

## Mobiles Arbeiten

Im Zuge der Digitalisierung sind neue Arbeitsmodelle möglich geworden. Das starre Arbeiten im Büro wird erweitert um mobile Arbeitsformen. Aufgrund notwendiger Pandemiemaßnahmen bestimmen diese seit letztem Jahr quasi ad hoc den Arbeitsalltag der Beschäftigten.

Mit dem nun erzielten Konsens ist es gelungen, eine tarifvertragliche Basis für Arbeit außerhalb der Betriebsstätte zu schaffen. Die Arbeitszeit kann sowohl **im Betrieb, in Telearbeit oder im Rahmen von Mobiler Arbeit** erbracht werden.

Die neue Regelung definiert die neuen Arbeitsortmodelle, Arbeitszeitbeginn und notwendige Voraussetzungen, so u.a.:

- ✓ Aufgaben sind geeignet, seitens Beschäftigten stehen keine Einschränkungen entgegen,
- ✓ **Einverständnis** Arbeitgeber und Beschäftigte,
- ✓ Ausstattung und Sicherstellung **Ergonomie, Arbeits- /Gesundheits- und Beschäftigtendatenschutz** durch Arbeitgeber.

Wichtig war uns aber auch, dass die Beschäftigten weiterhin **Anspruch auf einen Arbeitsplatz in der Betriebsstätte** haben und es keinen Zwang zum Homeoffice gibt.

Detailregelungen und Ausgestaltung, insbesondere zu Arbeitszeit, Erreichbarkeit, Schulung, Kompetenzentwicklung, Arbeitgeberleistungen wie Aufwendungsersatz oder Zuschüsse, Rahmenbedingungen von Shared-Desk-Systemen, Antragsverfahren sowie Konfliktregelung erfolgen durch Betriebsvereinbarung.

## #neuesarbeiten

Die Arbeitgeberseite wollte an dieser Stelle die aktuellen Pandemieregeln insbesondere zur ausgeweiteten Rahmenarbeitszeit und den Samstag als Arbeitstag für die Zukunft tariflich und damit auf Dauer festschreiben.

Dies wurde von der ver.di-Tarifkommission abgelehnt. Die gkvi stellte diesen Punkt unter den sogenannten Gesamteinigungsvorbehalt.

Letztendlich konnte zur lange umstrittenen **freiwilligen Samstagsarbeit** Konsens erzielt werden.

Es bleibt bei dem **Grundsatz der 5-Tage-Woche** von **Montag bis Freitag**.

Durch Betriebsvereinbarung kann ermöglicht werden, den Samstag aus persönlichen Gründen unter bestimmten Voraussetzungen als Arbeitstag zu wählen.

Damit die freiwillige Samstagsarbeit auch freiwillig bleibt, muss der ausdrückliche Wunsch der/des Beschäftigten vorliegen.

Die bestehenden Regelungen zu betriebsnotwendiger/angeordneter Samstagsarbeit bleiben davon unberührt. Gleiches gilt für die betriebliche Regelung zur Rahmenarbeitszeit.

Weitere von ver.di erzielte **Vereinbarungen und Verbesserungen**:

- ✓ **Durchgeschriebene** (ETV 1-6 eingearbeitete) **aktualisierte Neufassung des Manteltarifvertrages**
- ✓ **Reisezeiten gelten vollständig als Arbeitszeit**
- ✓ **Bezahlte Freistellung von bis zu 5 Tagen zum Zwecke der Pflege von Angehörigen**
- ✓ Ergänzung um Regelungen für **Auszubildende sowie Dual Studierende** zur
  - Anrechnung theoretischer Unterricht als Arbeitszeit
  - Reisekostenvergütung / Umzugskostenvergütung
  - Freistellung vor Prüfungen
  - Vergütung von Dual Studierenden analog der Auszubildenden

Die ver.di-Tarifkommission hat mit diesem Verhandlungsergebnis positive Perspektiven geschaffen und tarifliche Weichen für die Zukunft der Beschäftigten der gkvi gestellt! An dieser Stelle nochmals Dank an alle mitarbeitenden Kolleg\*innen!

**ver.di – Mitgliedschaft lohnt sich!  
Mitmachen - Mitgestalten!**

[www.mitgliedwerden.verdi.de](http://www.mitgliedwerden.verdi.de)