

Neue Arbeitswelten

INFO NR. 03_Dezember 2021

<https://100-prozent-tarif.de>

Rahmentarifvertrag „Neue Arbeitswelt“ tritt am 15. Dezember in Kraft

Sowohl die ver.di Bundestarifkommission als auch die Tarifgemeinschaft der AOK (TGAOK) haben dem Tarifabschluss „Neue Arbeitswelt“ innerhalb der Erklärungsfrist zugestimmt (s.a.gemeinsame Veröffentlichung vom 25.11.2021). Damit können nun die neuen Tarifverträge zum 15. Dezember 2021 in Kraft treten.

Die neuen Regelungen

Rahmentarifvertrag Neue Arbeitswelt

- bildet die Klammer zu den jeweiligen Tarifverträgen/ Tarifregelungen der Neuen Arbeitswelt
- enthält die Präambel (u.a. Zielsetzung der TV-Parteien) und deren tarifliche Umsetzung
- definiert den Geltungsbereich
- vereinbart die Verhandlungen zu den noch fehlenden Tarifbausteinen
 - mobile Arbeit
 - Zeitwertkontoim Anschluss an die Entgeltrunde

Tarifvertrag Veränderungsprozesse

Die neue tarifvertragliche Grundlage beschreibt das Verfahren und den Umgang mit möglichen Auswirkungen auf die Beschäftigten bei vom Arbeitgeber veranlassten (nicht nur digitalen) Veränderungsprozessen (gilt auch für DO-Beschäftigte, soweit laut Dienstordnung zulässig).

Maßnahmen zur Arbeitsplatzsicherung

Der Erhalt des Arbeitsplatzes und der zielgerichtete Einsatz der Beschäftigten anhand vorhandener Qualifikationen, Kenntnisse und Fähigkeiten sind vorrangig.

Ist die Sicherung des bisherigen Arbeitsplatzes im Einzelfall nicht möglich, erfolgt

- ein abgestuftes Verfahren zu einem neuen Arbeitsplatz (gleichartige/gleichwertige/andere Tätigkeit am gleichen/nächstgelegenen/anderem Beschäftigungsort). Dabei sind
 - soziale/persönliche Gründe zu berücksichtigen
 - und zu prüfen, ob flexible Arbeitsortmodelle möglich

Vergütungssicherung

Bei Beschäftigung auf einem niedriger bewerteten Arbeitsplatz **bleibt die bisherige Eingruppierung bestehen!**

Ausnahme: Beschäftigte, die eine angebotene zumutbare Stelle und/oder Qualifizierung in ihrer bisherigen Vergütungsgruppe ohne Vorliegen sozialer/persönlicher Gründe ablehnen, können auf einer geringerwertigen Stelle eingesetzt und heruntergruppiert werden

- bis VG 7 um maximal eine,
- ab VG 8 und höher um maximal zwei Vergütungsgruppen

Qualifizierung

Qualifizierungsmaßnahmen können vom Arbeitgeber veranlasst oder von Beschäftigten beantragt werden.

- Verpflichtung zur Teilnahme
- Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen trägt der Arbeitgeber
- Zeiten der Teilnahme und notwendige Reisezeiten gelten als Arbeitszeit

Mobilitätzuschüsse

Durch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung sollen angemessene Mobilitätzuschüsse geregelt werden.

ZUSAMMEN|ARBEIT|GESTALTEN

ver.di

GEMEINSAM SCHAFFEN WIR GUTE AUSBILDUNGS- UND ARBEITSBEDINGUNGEN IN DER DIGITALISIERTEN ARBEITSWELT



Abfindung

Weiterhin gibt es die Möglichkeit einer einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Zahlung einer Abfindung.

- Höhe bemisst sich nach Beschäftigungsjahren
- Die Anzahl der zu zahlenden Monatsgehälter maximal die Monate bis zum frühestmöglichen Anspruch auf ungeminderte Altersrente
- Auszahlung komplett, auf Monatsbezüge aufgeteilt oder Einzahlung in Rentenkasse möglich

**Höhere Abfindung
als bisher!**

Laufzeit

Der Tarifvertrag läuft auf unbestimmte Zeit. Er kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden, **erstmalig zum 31.12.2027**.

Qualifizierung (neuer § 6a im BAT/AOK-neu)

- Definition von Qualifizierungsmaßnahmen
 - Erhaltungsqualifizierung
 - Anpassungsqualifizierung
 - Entwicklungsqualifizierung
- Anspruch der Beschäftigten auf
 - betriebsnotwendige Erhaltungs-/Anpassungsqualifizierungsmaßnahmen
 - Qualifizierungsgespräch (1mal/Jahr)
- Bei betriebsnotwendigen Qualifizierungen (auch Entwicklungsqualifizierungen, die vom Arbeitgeber veranlasst werden):
 - Kostenübernahme durch den Arbeitgeber,
 - Qualifizierungszeit gilt als Arbeitszeit
 - bei individuellen Entwicklungsqualifizierungen: Abweichungen Kostenübernahme/Arbeitszeit möglich

- Berücksichtigung individueller Beeinträchtigungen / Arbeitszeiten
- Transparenz zu Qualifizierungsplanung und -management (vorhandene Qualifikationen der Beschäftigten, zukünftige Bedarfe im Unternehmen, Einbeziehung der Interessensvertretung)

Damit sind erstmalig tarifliche Grundlagen zur Qualifizierung der Beschäftigten geschaffen!

BeST (Beschäftigungssicherungstarifvertrag)

Änderung des Beschäftigungssicherungstarifvertrages

Aufgrund der neuen Tarifregelungen wurde auch die Überarbeitung des BeST erforderlich. Die im bisherigen Tarifvertrag enthaltenen Regelungen zu organisatorischen Veränderungen sind nun im Tarifvertrag Veränderungsprozesse verbessert geregelt.

Der geänderte BeST ist jetzt (ausschließlich) ein bundesweiter Rahmentarifvertrag für regionale Anwendungstarifverträge. Diese können verhandelt werden, wenn Personalanpassungsmaßnahmen zur Erhaltung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit notwendig sind.

Verbessert wurde bei der Überarbeitung des Tarifvertrages u.a. auch hier die Abfindungsregel.

**Dank allen ver.di-Mitstreiter*innen
in den Kommissionen und Arbeitsgruppen,
die besonders in den letzten beiden Jahren
mit viel Engagement und Ausdauer verhandelt haben!**

**Gemeinsam haben wir die Devise
Mach Dich stark in einer starken Gewerkschaft
erfolgreich umgesetzt!**

Nach einer kurzen Verschnaufpause geht es im neuen Jahr 2022 in die nächste Runde:

Am 12. Januar 2022 starten die Vergütungsverhandlungen!

ZUSAMMEN|ARBEIT|GESTALTEN

ver.di