



TV Rahmenbedingungen mobiles Arbeiten Hessen

Tarifvertrag über Rahmenbedingungen zum mobilen Arbeiten für die Beschäftigten des Landes Hessen (TV Rahmenbedingungen mobiles Arbeiten Hessen)

vom 15. Oktober 2021

Zwischen

dem Land Hessen,
vertreten durch das Hessische Ministerium des Innern und für Sport,

– einerseits –

und

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,
vertreten durch den Bundesvorstand,
GdP, Gewerkschaft der Polizei,
Landesbezirk Hessen,
GEW, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,
vertreten durch den Landesverband Hessen,
IG BAU, Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt,
Bundesvorstand,

– andererseits –

wird Folgendes vereinbart:

Änderungsübersicht TV Rahmenbedingungen mobiles Arbeiten

**Änderungsübersicht
zum Tarifvertrag über Rahmenbedingungen zum mobilen Arbeiten für die
Beschäftigten des Landes Hessen
(TV Rahmenbedingungen mobiles Arbeiten Hessen)
vom 15. Oktober 2021**

Lfd. Nr.	Ändernde Norm	Datum	StAnz.	Geänderte §§	Art der Änderung	In Kraft ab
./.	TV Mobiles Arbeiten	15.10.2021		./.	./.	01.01.2022

Präambel

Die Digitalisierung ermöglicht Arbeitsformen, die zunehmend unabhängiger von der Dienststelle/vom Betrieb, also dem bisher festgelegten Arbeitsort erfolgen können. Dort wo es sinnvoll und möglich ist, wird sich die Präsenzarbeit in eine mobilere Arbeitskultur wandeln. Um diesen Prozess im Sinne einer dienstleistungsorientierten effektiven Aufgabenerledigung zu fördern, die Motivation der Beschäftigten zu stärken, vereinbaren die Tarifvertragsparteien die folgenden Rahmenbedingungen:

§ 1

Persönlicher Anwendungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des TV-H fallen.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte, die unter den Geltungsbereich der §§ 41 und 41a TV-H fallen.

§ 2

Sachlicher Anwendungsbereich

¹Den Beschäftigten soll ab einer Beschäftigungszeit von sechs Monaten eine Teilnahme an der mobilen Arbeit ermöglicht werden. ²Organisatorische, aufgabenspezifische oder arbeits- bzw. dienstrechtliche Gründe dürfen dem nicht entgegenstehen. ³Die Funktionsfähigkeit der betroffenen Organisationseinheiten muss zudem gewährleistet sein. ⁴Dabei ist eine Verbindlichkeit zwischen mobiler Arbeit und Arbeit in Präsenz anzustreben, um für die Beschäftigten und den Arbeitgeber ein hohes Maß an Verlässlichkeit zu erreichen.

§ 3

Regelungsform und -inhalt

- (1) Dienststelle und Personalvertretung legen die genauen Bedingungen zum mobilen Arbeiten in Dienstvereinbarungen fest.
- (2) In der Dienstvereinbarung sind insbesondere Regelungen zu folgenden Gegenständen zu treffen:
 - persönlicher Geltungsbereich,
 - Freiwilligkeit der Teilnahme am mobilen Arbeiten,
 - Umfang des mobilen Arbeitens; falls erforderlich Regelungen zu Präsenztagen,
 - Regelungen zur Arbeitszeit (einschließlich Beginn und Ende),
 - Kostentragung durch den Arbeitgeber für arbeitgeberseitig übergebene/zur Verfügung gestellte Arbeitsmittel und -geräte sowie deren Wartung und Reparatur,
 - Grundsätzlich keine Verwendung von personenbezogenen Daten zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle,
 - Benachteiligungsverbot gegenüber Beschäftigten bei Anwendung oder Nichtanwendung von mobilen Arbeitsformen.

**§ 4
Übergangsbestimmungen**

- (1) Dienstvereinbarungen, die bei Inkrafttreten dieser Tarifeinigung bereits bestehen, oder bereits bestehende anderweitige (Zusatz-)Vereinbarungen zum mobilen Arbeiten bleiben unberührt.
- (2) ¹Die Vereinbarung zur dauerhaften Einführung von alternierender Telearbeit im Bereich der hessischen Landesverwaltung vom 28. März 2009 wird mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages ersetzt. ²Die beim Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bereits bestehenden Dienstvereinbarungen zur alternierenden Telearbeit bleiben hiervon unberührt. ³Diese können durch Dienstvereinbarungen nach diesem Tarifvertrag ersetzt werden.

**§ 5
Inkrafttreten, Laufzeit**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung zum 1. Januar 2022 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2025.