

## **Rahmenvereinbarung über Telearbeit**

### **1. Allgemeine Erwägungen**

Der Europäische Rat rief im Rahmen der europäischen Beschäftigungsstrategie die Sozialpartner auf, Vereinbarungen zur Modernisierung der Arbeitsorganisation einschließlich einer flexiblen Arbeitsgestaltung mit dem Ziel auszuhandeln, die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu erhöhen und dabei das nötige Gleichgewicht zwischen Flexibilität und Sicherheit zu erreichen.

Die Europäische Kommission forderte die Sozialpartner in der zweiten Phase ihrer Konsultation der Sozialpartner zur Modernisierung und Verbesserung der Arbeitsverhältnisse auf, Verhandlungen über Telearbeit aufzunehmen. Am 20. September 2001 gaben der EGB (und der EUROCADRES-CEC-Verbindungsausschuss), UNICE/UEAPME und CEEP ihre Absicht bekannt, die Verhandlungen für eine Vereinbarung zu beginnen, die von den Mitgliedern der Unterzeichnerparteien in den Mitgliedstaaten und in den Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums umgesetzt wird. Sie wollten auf diese Weise einen Beitrag zur Vorbereitung auf den vom Europäischen Rat von Lissabon vereinbarten Übergang zu einer wissensbasierten Wirtschaft und Gesellschaft leisten.

Telearbeit umfasst ein breites und sich schnell entwickelndes Spektrum von Umständen und Praktiken. Aus diesem Grund haben die Sozialpartner eine Definition von Telearbeit gewählt, die verschiedene Formen regelmäßiger Telearbeit abdeckt.

Die Sozialpartner sehen Telearbeit sowohl als Möglichkeit für Unternehmen und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes, die Arbeitsorganisation zu modernisieren, als auch als Möglichkeit für die Arbeitnehmer, Berufstätigkeit und soziales Leben in Einklang zu bringen und eine größere Selbstständigkeit bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu erreichen. Wenn Europa das Potenzial der Informationsgesellschaft ausschöpfen will, muss es diese neue Form der Arbeitsorganisation so fördern, dass Flexibilität und Sicherheit zusammengehen, die Qualität der Arbeitsplätze erhöht wird und die Chancen von Behinderten auf dem Arbeitsmarkt verbessert werden.

Mit dieser freiwilligen Vereinbarung soll ein allgemeiner europäischer Rahmen abgesteckt werden, der von den Mitgliedern der unterzeichnenden Parteien entsprechend den für die Sozialpartner spezifischen nationalen Verfahren und Gepflogenheiten umgesetzt wird. Die vertragschließenden Parteien fordern auch ihre Mitgliedsorganisationen in den Beitrittsländern auf, diese Vereinbarung umzusetzen.

Die Umsetzung dieser Vereinbarung darf nicht als Rechtfertigung für die Senkung des allgemeinen Schutzniveaus der Arbeitnehmer im Geltungsbereich dieser Vereinbarung dienen. Bei der Umsetzung dieser Vereinbarung vermeiden die Mitglieder der unterzeichnenden Parteien unnötige Belastungen für kleine und mittlere Unternehmen.

Diese Vereinbarung beeinträchtigt nicht das Recht der Sozialpartner auf der entsprechenden Ebene, einschließlich der europäischen Ebene, Vereinbarungen zur Anpassung und/oder

Ergänzung dieser Vereinbarung zu schließen, um besonderen Bedürfnissen der betroffenen Sozialpartner Rechnung zu tragen.

## **2. Definition und Anwendungsbereich**

Telearbeit ist eine Form der Organisation und/oder Ausführung von Arbeit unter Verwendung von Informationstechnologie im Rahmen eines Arbeitsvertrages/eines Beschäftigungsverhältnisses, bei der die Arbeit, die auch in den Einrichtungen des Arbeitgebers ausgeführt werden könnte, regelmäßig außerhalb dieser Einrichtungen verrichtet wird.

Die Vereinbarung erstreckt sich auf Telearbeitnehmerinnen und Telearbeitnehmer. Ein Telearbeitnehmer bzw. eine Telearbeitnehmerin ist eine Person, die Telearbeit nach der vorstehenden Definition leistet.

## **3. Freiwilligkeit**

Telearbeit ist für den betroffenen Arbeitnehmer/die betroffene Arbeitnehmerin und den Arbeitgeber freiwillig. Telearbeit kann als Teil der anfänglichen Tätigkeitsbeschreibung des Arbeitnehmers verlangt oder zu einem späteren Zeitpunkt im Rahmen einer freiwilligen Vereinbarung aufgenommen werden.

In beiden Fällen stellt der Arbeitgeber dem Telearbeitnehmer einschlägige schriftliche Informationen nach Maßgabe der Richtlinie 91/533/EWG einschließlich Informationen über anwendbare Tarifverträge, Beschreibung der zu verrichtenden Arbeit usw. zur Verfügung. Die Besonderheiten von Telearbeit erfordern normalerweise schriftliche Informationen über Fragen wie die Abteilung des Unternehmens, der der Telearbeitnehmer/die Telearbeitnehmerin zugeordnet ist, ihren oder seinen unmittelbaren Vorgesetzten oder andere Personen, an die sie/er Fragen beruflicher oder persönlicher Natur richten kann, Berichterstattungsregelungen usw.

Ist die Telearbeit nicht Teil der anfänglichen Tätigkeitsbeschreibung und unterbreitet der Arbeitgeber ein Angebot, Telearbeit zu leisten, kann der Arbeitnehmer das Angebot annehmen oder ablehnen. Äußert ein Arbeitnehmer den Wunsch, Telearbeit zu leisten, kann der Arbeitgeber dies annehmen oder ablehnen.

Der Wechsel zu Telearbeit berührt als solcher den Beschäftigungsstatus des Telearbeitnehmers nicht, da er nur die Art und Weise verändert, wie die Arbeit ausgeführt wird. Die Weigerung eines Arbeitnehmers, Telearbeit zu leisten, rechtfertigt als solche nicht die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses oder die Änderung der Arbeitsbedingungen dieses Arbeitnehmers.

Ist die Telearbeit nicht Teil der anfänglichen Tätigkeitsbeschreibung, kann die Entscheidung über den Wechsel zu Telearbeit durch individuelle und/oder kollektive Vereinbarung rückgängig gemacht werden. Die Rückgängigmachung kann die Rückkehr an einen Arbeitsplatz in den Einrichtungen des Arbeitgebers auf Wunsch des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers bedeuten. Die Modalitäten der Rückgängigmachung werden durch individuelle und/oder kollektive Vereinbarung festgelegt.

#### **4. Beschäftigungsbedingungen**

Hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen genießen Telearbeitnehmer dieselben, durch geltende Rechtsvorschriften und Tarifverträge garantierten Rechte wie vergleichbare Arbeitnehmer in den Einrichtungen des Arbeitgebers. Um jedoch den Besonderheiten von Telearbeit Rechnung zu tragen, sind gegebenenfalls spezifische ergänzende kollektive und/oder individuelle Vereinbarungen notwendig.

#### **5. Datenschutz**

Der Arbeitgeber ist verantwortlich dafür, dass geeignete Maßnahmen, insbesondere in Bezug auf die Software, getroffen werden, um den Schutz der vom Telearbeitnehmer für berufliche Zwecke benutzten und verarbeiteten Daten sicherzustellen.

Der Arbeitgeber informiert den Telearbeitnehmer über alle einschlägigen gesetzlichen und betrieblichen Vorschriften und Regeln über den Datenschutz.

Der Telearbeitnehmer ist für die Einhaltung dieser Vorschriften und Regeln verantwortlich.

Der Arbeitgeber informiert den Telearbeitnehmer insbesondere über:

- etwaige Einschränkungen der Benutzung informationstechnologischer Geräte oder Hilfsmittel wie z.B. das Internet,
- Sanktionen bei Nichteinhaltung.

#### **6. Privatsphäre**

Der Arbeitgeber respektiert die Privatsphäre des Telearbeitnehmers.

Wird ein Überwachungssystem eingerichtet, muss es im Verhältnis zum verfolgten Ziel stehen und nach Maßgabe der Richtlinie 90/270/EWG über Arbeit an Bildschirmgeräten eingeführt werden.

#### **7. Ausrüstung**

Alle Fragen hinsichtlich der Arbeitsausrüstung, der Haftung und der Kosten werden vor der Aufnahme der Telearbeit unmissverständlich festgelegt.

Als allgemeine Regel gilt, dass der Arbeitgeber für die Bereitstellung, die Installation und die Wartung der für eine regelmäßige Telearbeit erforderlichen Ausrüstung verantwortlich ist, es sei denn, der Telearbeitnehmer verwendet seine eigene Ausrüstung.

Wird die Telearbeit regelmäßig ausgeübt, deckt der Arbeitgeber die direkt durch die Arbeit entstehenden Kosten, insbesondere die Kosten für Kommunikation, oder gleicht diese Kosten aus.

Der Arbeitgeber stellt dem Telearbeitnehmer angemessene technische Unterstützung zur Verfügung.

Der Arbeitgeber haftet nach den geltenden einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Tarifverträgen für Kosten durch den Verlust oder die Beschädigung der vom Telearbeitnehmer benutzten Ausrüstung und Daten.

Der Telearbeitnehmer behandelt die Ausrüstung, die ihm zur Verfügung gestellt wird, mit der gebotenen Sorgfalt und sammelt oder verteilt kein illegales Material über das Internet.

## **8. Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz**

Der Arbeitgeber ist für den Gesundheitsschutz und die Sicherheit des Telearbeitnehmers am Arbeitsplatz nach Maßgabe der Richtlinie 89/391/EWG und der einschlägigen Folgerichtlinien und einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Tarifverträge verantwortlich.

Der Arbeitgeber informiert den Telearbeitnehmer über die Politik des Unternehmens im Bereich des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz, insbesondere über die Anforderungen an die Arbeit an Bildschirmgeräten. Der Telearbeitnehmer wendet die Sicherheitsmaßnahmen ordnungsgemäß an.

Um zu überprüfen, ob die geltenden Gesundheitsschutz- und Sicherheitsbestimmungen ordnungsgemäß angewendet werden, haben Arbeitgeber, Arbeitnehmervertreter und/oder die zuständigen Behörden im Rahmen der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Tarifverträge Zugang zum Telearbeitsplatz. Übt der Telearbeitnehmer seine Tätigkeit zu Hause aus, ist für den Zugang eine vorherige Mitteilung und die Zustimmung des Telearbeitnehmers erforderlich.

Der Telearbeitnehmer kann Inspektionsbesuche verlangen.

## **9. Arbeitsorganisation**

Der Telearbeitnehmer organisiert seine Arbeitszeit im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften, Tarifverträge und Unternehmensregeln.

Die Arbeitsbelastung und die Leistungsstandards des Telearbeitnehmers entsprechen denen vergleichbarer Arbeitnehmer in den Einrichtungen des Arbeitgebers.

Der Arbeitgeber stellt sicher, dass Maßnahmen getroffen werden, um zu verhindern, dass der Telearbeitnehmer vom Rest der Belegschaft des Unternehmens isoliert wird, unter anderem indem ihm Gelegenheit gegeben wird, regelmäßig mit Kollegen zusammenzutreffen, und ihm der Zugang zu Unternehmensinformationen ermöglicht wird.

## **10. Aus- und Weiterbildung**

Telearbeitnehmer haben denselben Zugang zu Aus- und Weiterbildungs- und Karriereentwicklungsmöglichkeiten wie vergleichbare Arbeitnehmer in den Einrichtungen des Arbeitgebers. Für Telearbeitnehmer gelten dieselben Beurteilungskriterien wie für diese anderen Arbeitnehmer.

Telearbeitnehmer erhalten eine angemessene gezielte Schulung über die ihnen zur Verfügung stehende technische Ausrüstung und über die Charakteristiken dieser Form der Arbeitsorganisation. Gegebenenfalls benötigen auch der Vorgesetzte und die direkten

Kollegen des Telearbeitnehmers Schulung über diese Form der Arbeit und den Umgang mit ihr.

## **11. Kollektive Rechte**

Telearbeitnehmer haben dieselben kollektiven Rechte wie die anderen Arbeitnehmer in den Einrichtungen des Arbeitgebers. Der Kommunikation mit den Arbeitnehmervertretern werden keine Hindernisse entgegengesetzt.

Für Telearbeitnehmer gelten dieselben Bedingungen für die Teilnahme und Bewerbung zu den Wahlen für Gremien, die Arbeitnehmer vertreten oder in denen Arbeitnehmer vertreten sind. Telearbeitnehmer werden in die Berechnungen für die Bestimmung der Schwellenwerte für Gremien mit Arbeitnehmervertretung im Einklang mit den europäischen und einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und Gepflogenheiten einbezogen. Der Betrieb, dem der Telearbeitnehmer für die Ausübung seiner kollektiven Rechte zugeordnet ist, wird zu Beginn festgelegt.

Die Arbeitnehmervertreter werden im Einklang mit den europäischen und einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und Gepflogenheiten über die Einführung von Telearbeit unterrichtet und angehört.

## **12. Umsetzung und Follow-up**

Diese europäische Rahmenvereinbarung wird im Hinblick auf Artikel 139 des Vertrages von den Mitgliedern von UNICE/UEAPME, CEEP und EGB (und des EUROCADRES-CEC-Verbindungsausschusses) entsprechend den für die Sozialpartner spezifischen Verfahren und Gepflogenheiten in den Mitgliedstaaten umgesetzt.

Die Umsetzung erfolgt innerhalb von drei Jahren nach dem Datum der Unterzeichnung dieser Vereinbarung.

Die Mitgliedsorganisationen erstatten einer von den vertragschließenden Parteien unter der Verantwortung des Ausschusses für den sozialen Dialog eingesetzten Ad-hoc-Gruppe Bericht über die Umsetzung dieser Vereinbarung. Die Ad-hoc-Gruppe erarbeitet einen gemeinsamen Bericht über die getroffenen Umsetzungsmaßnahmen. Der Bericht wird innerhalb von vier Jahren nach dem Datum der Unterzeichnung dieser Vereinbarung erstellt.

Bei Fragen zum Inhalt dieser Vereinbarung können sich die betreffenden Mitgliedsorganisationen einzeln oder gemeinsam an die unterzeichnenden Parteien wenden.

Die unterzeichnenden Parteien überprüfen die Vereinbarung fünf Jahre nach dem Datum ihrer Unterzeichnung, wenn eine der Parteien einen entsprechenden Antrag stellt.

**Emilio Gabaglio**  
Generalsekretär des EGB

**Georges Jacobs**  
Vorsitzender von UNICE

**Andrea Bonetti**  
Vorsitzender von UEAPME

**Rainer Plassmann**  
Generalsekretär des CEEP