



EUROCOMMERCE und UNI-Europa

Europäische Rahmenvereinbarung über Leitlinien zur Telearbeit im Handel

1. *EuroCommerce* und Uni-Europa, die europäischen Sozialpartner im Handel, bekennen sich zur Schaffung eines europäischen Rahmenwerks für die Arbeitsbedingungen und -beziehungen im Handelssektor. In erster Linie wollen sie dies durch einen freiwilligen sozialen Dialog sowie durch den Abschluss europäischer Rahmenvereinbarungen erreichen.
2. Aufgrund seiner dynamischen Rolle in der europäischen Wirtschaft und als Reaktion auf strukturelle und technologische Entwicklungen, auf die sich verändernden Ansprüche der Verbraucher, auf die Bedürfnisse und Erwartungen der Arbeitnehmer sowie den Bedarf an neuen Qualifikationen ist der Einzel- und Großhandel stets bemüht, seine Funktionen weiter zu entwickeln. Dies gilt sowohl für die Arbeitsorganisation als auch für die Gestaltung einzelner Arbeitsplätze und -aufgaben.
3. Die neuen Technologien machen es möglich, immer mehr Arbeitsaufgaben aus räumlicher Entfernung zum festen Betrieb zu verrichten. Zwar stellt dies Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor neue Herausforderungen, eröffnet ihnen aber auch zahlreiche neue Chancen. Wichtig dabei ist, dass jegliche Änderungen der Arbeitsorganisation bzw. Arbeitsplatzgestaltung, die unter Nutzung der neuen Technologien eine Auslagerung bzw. Änderung des Arbeitsstandortes mit sich bringen, sorgfältig organisiert und umgesetzt werden.
4. Im Sinne dieser Rahmenvereinbarung bezieht sich der Begriff Telearbeit auf alle Tätigkeiten, die unter Nutzung der im Normalfall an das Informationsnetz des Unternehmens angeschlossenen Computertechnik auch an einem anderen Ort als dem Betrieb des Arbeitgebers verrichtet werden können. Diese Leitlinien gelten nicht für Selbständige im Sinne der nationalen Gesetzgebung, ebensowenig für nur gelegentlich verrichtete Telearbeit, sondern ausschließlich für Hauptbeschäftigungsverhältnisse.
5. Die Sozialpartner im Handel der verschiedenen Mitgliedstaaten der Europäischen Union Telearbeit auf unterschiedliche Weise regulieren, sei es anhand spezifischer Vereinbarungen auf den entsprechenden Ebenen oder durch die Integration der Telearbeit in bereits existierende Tarifverträge bzw. Empfehlungen. Welcher Ansatz auch immer gewählt wird, folgende Leitlinien sollten bei der Ein- bzw. Telearbeit angewandt werden:

Einführung der Telearbeit

6. Die Telearbeit kann sich durchaus als praktische Lösung für einen Arbeitgeber oder Arbeitnehmer in verschiedenen Lebensabschnitten erweisen bzw. wenn die Arbeit auf dem Betriebsgelände nicht länger möglich ist. So können das Beschäftigungsverhältnis fortgesetzt werden und die beruflichen Qualifikationen gewahrt bleiben. Dabei sollte sichergestellt werden, dass der wichtige soziale Kontakt zum Betrieb und den anderen Mitarbeitern nicht verloren geht. Zu diesem Zweck sollte, sofern dies möglich ist, nur ein Teil der Arbeitsaufgaben des Telearbeiters als Telearbeit außerhalb des festen Betriebs verrichtet werden. Will ein Telearbeiter, der zuvor eine andere Funktion im Betrieb innehatte, wieder ganz in den Betrieb zurückkehren, sollte man versuchen, dies zu ermöglichen. In anderen Situationen könnte mittels der verfügbaren Technologie ein virtuelles Umfeld für die betroffenen Arbeitnehmer geschaffen werden.
7. Die Entscheidungen über die Ein- bzw. Durchführung der Telearbeit sollten transparent sein und unter Wahrung der bestehenden Informations- und Konsultationsstrukturen und -verfahren erfolgen. Die Telearbeit sollte so organisiert sein, dass sie sowohl für das Unternehmen als auch für den Arbeitnehmer von Vorteil ist.

Arbeitsbedingungen

8. Ein Telearbeiter wird auf gleicher Basis eingestellt und genießt die gleichen Arbeitsrechte, Gehaltsstrukturen und Karrieremöglichkeiten wie jeder andere Mitarbeiter. In Bezug auf Artikel 2 (Einstellung eines Arbeitnehmers) und 5 (Änderung der Angaben über das Arbeitsverhältnis) der Richtlinie 91/533/EWG¹ sollten die wichtigsten Punkte der Arbeitsbedingungen den Telearbeitern bekanntgegeben werden. Dazu gehören:
 - Personalien der Parteien
 - der reguläre Arbeitsplatz (bzw. Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer grundsätzlich an verschiedenen Orten beschäftigt wird) sowie der Unternehmenssitz
 - die Verwendung der Räumlichkeiten für die Telearbeit
 - Arbeitsplatzbeschreibung
 - Zeitpunkt des Vertragsbeginns bzw. des Beginns des Beschäftigungsverhältnisses
 - normale Tages- oder Wochenarbeitszeit
 - die dem Arbeitnehmer zustehenden Grundentgelte und Zuschläge.

¹ Richtlinie 91/533/EWG vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen – ABl. L 288 vom 18.10.1991

Im Interesse positiver Arbeitsbeziehungen und Arbeitspraxis empfehlen die Sozialpartner außerdem, dass dem Telearbeiter folgende Bereiche erläutert werden:

- - Sozialer Schutz und Sozialversicherung
- - Überwachungs- und Konsultationsstrukturen
- - Datenschutz und Vertraulichkeit
- - berufliche Weiterbildung.

9. Gegebenenfalls vorhandene Rechtsvorschriften bzw. Tarifvertragsbestimmungen und Arbeitszeitregelungen des Betriebs gelten in einer den besonderen Umständen jeweils Rechnung tragenden Art und Weise auch für den Telearbeiter. Entsprechend den besonderen Merkmalen der Telearbeit – insbesondere, wenn flexible Arbeitsbedingungen vereinbart sind – können bei der Erfassung der Arbeitsleistung des Telearbeiters allerdings auch andere Faktoren als die Arbeitszeit herangezogen werden.

Urlaub und Abwesenheit

10. Ist ein Telearbeiter aus Krankheits-, Urlaubs- oder anderen Gründen abwesend, muss er dies dem Unternehmen gemäß der normalen Praxis des Betriebs mitteilen. Das Unternehmen muss dabei etwaige Vorkehrungen treffen, um sicherzustellen, dass die Aufgaben des Telearbeiters auch während dessen Abwesenheit verrichtet werden.

Aufgaben und Vertraulichkeit

11. Bei der Überwachung und Kontrolle der Arbeit des Telearbeiters müssen die üblichen Rechtsvorschriften und Verhaltensnormen zur Sicherung der Privatsphäre und Integrität des Arbeitnehmers eingehalten werden. Dies gilt insbesondere für den Datenschutz.
12. Der Telearbeiter hat das geltende Vertraulichkeitsgebot des Unternehmens einzuhalten und angemessene Maßnahmen zu ergreifen, damit Unbefugte keinen Zugang zu vertraulichen Daten erhalten.

Ausstattung und Arbeitsort des Telearbeiters

13. Soweit möglich sollte der Arbeitsort des Telearbeiters als Äquivalent der übrigen Arbeitsstätten des Betriebs angesehen werden. Für die Gestaltung des Arbeitsplatzes und die technische Ausrüstung haben möglichst die gleichen Vorgaben zu gelten wie für diese

14. Der Arbeitsort des Telearbeiters darf von Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragten sowie von anderen vom Arbeitgeber ernannten Personen entsprechend der geltenden Gesetzgebung inspiziert werden, wobei der betroffene Mitarbeiter hierüber im voraus unterrichtet werden muss. Sind die nationalen Vorschriften zum Thema Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz für die Telearbeit unzureichend, sollten die Bedingungen für solche Gesundheits- und Sicherheitsinspektionen im Arbeitsvertrag bzw. den internen Vorschriften des Unternehmens aufgeführt werden.

15. Für die durch die Telearbeit entstandenen Kosten sind in der Regel Entschädigungssysteme einzuführen. Dies gilt auch für die Versicherung für Schäden an der technischen Einrichtung sowie für Schäden, die Dritten entstehen bzw. an den Räumen, in denen die Telearbeit ausgeführt wird, verursacht werden.

Grundsätzlich ist das Unternehmen für die gesamte notwendige technische Ausstattung des Telearbeiters und deren Installation verantwortlich. Das Unternehmen muss auch sämtliche Wartungsarbeiten übernehmen, die Ausrüstung auf dem neuesten Stand halten und den Telearbeiter entsprechend schulen. Der Telearbeiter hat mit der technischen Ausrüstung sorgfältig umzugehen.

16. Alle EDV-Systeme sind ausschließlich für betriebliche Zwecke zu nutzen. Der Telearbeiter darf kein illegales, beleidigendes oder vertrauliches Material über das System bzw. das Internet verbreiten.

Teilnahme an Gewerkschaftsaktivitäten

17. In Anerkennung des Rechts des Unternehmens, Leitlinien über die einwandfreie Nutzung der technischen Ausrüstung und der Telekommunikationseinrichtungen festzulegen, muss dem Telearbeiter das gleiche Recht wie anderen Beschäftigten auf Kommunikation mit seinen Kollegen unter Nutzung der technischen Ausrüstung des Unternehmens gewährt werden. Dieses Recht umfasst auch die Kommunikation über Arbeitsbedingungen und -beziehungen mit der Gewerkschaftsorganisation, der der Telearbeiter evtl. angehört, bzw. mit anderen seriösen Personalvertretern. Die Kommunikation zwischen dem Telearbeiter und seinen Belegschafts- bzw. Gewerkschaftsvertretern ist vertraulich zu handhaben und darf für das Unternehmen nicht zugänglich sein.

18. Der Telearbeiter hat das gleiche Recht wie die anderen Beschäftigten des Unternehmens auf Teilnahme an den Gewerkschafts- oder sonstigen Personalaktivitäten im Unternehmen oder den Betriebsräumen. Die Teilnahme an Aktivitäten der Gewerkschaft und die Kommunikation zwischen Telearbeiter und seinem Gewerkschaftsvertreter dürfen für das Unternehmen allerdings nicht zu unzumutbaren Kosten im Vergleich zu den Kosten führen, die aus ähnlichen Aktivitäten anderer, in den Räumen des Unternehmens tätiger