

Telearbeit – Regelung auf Europa-Ebene

Auch wenn noch nicht alle Fragen der praktischen Umsetzung geklärt sind, ist ein Blick auf die erst jüngst auf europäischer Ebene festgelegte ›Rahmenvereinbarung‹¹ zur Telearbeit für Betriebs- und Personalräte durchaus von Interesse.

TELEARBEIT IST mittlerweile nicht nur in der Bundesrepublik Deutschland eine weitgehend akzeptierte Form der Arbeitsgestaltung. Dies jedenfalls dann, wenn sie durch Tarifvertrag, Betriebs-/Dienstvereinbarung oder Einzelvertrag so gestaltet ist, dass ihre Nachteile minimiert werden und die Vorteile dieser Arbeitsform für die Beschäftigten und für die Unternehmen zum Tragen kommen. Zu den Vorteilen für die Beschäftigten zählen eine erhöhte Zeitsouveränität und somit auch die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zudem können die Telearbeitnehmer Fahrzeiten und -kosten einsparen.

Zu den Vorteilen, die die Unternehmen mit der Einführung von Telearbeit im Auge haben, gehören ebenfalls Kost-

neinsparungen und die Flexibilisierung des Personaleinsatzes. Für Telearbeitnehmer allerdings stehen den möglichen Vorteilen auch Risiken gegenüber, wie die Gefahr der sozialen Isolation, der Abkopplung von Aufstiegs-Chancen und der Abdrängung in die (Schein-)Selbstständigkeit.

Um die Einführung von Telearbeit zu gestalten und einen Ausgleich zwischen den Interessen der Beschäftigten und der Arbeitgeber herzustellen, sind in den Unternehmen und auch in der öffentlichen Verwaltung Betriebs-/Dienstvereinbarungen oder auch Einzelabmachungen in Ergänzung zum Arbeitsvertrag abgeschlossen worden.

Neben den Aktivitäten auf betrieblicher Ebene hat die Bundesrepublik die Telearbeit auch von politischer Seite her gefördert. So ist zum Beispiel das Programm ›Telearbeit im Mittelstand‹² auf den Weg gebracht worden – wobei Fördermittel von etwa 4 Millionen Euro bewilligt und gleichzeitig private Mittel im Umfang von rund 7,5 Millionen Euro mobilisiert wurden. Auch die EU-Kommission hat eine Vielzahl von Telearbeits-Programmen aufgelegt, so etwa zu grenzüberschreitender Telearbeit und zur Beurteilung möglicher sozialer, ökologischer und ökonomischer Auswirkungen dieser Arbeitsform³.

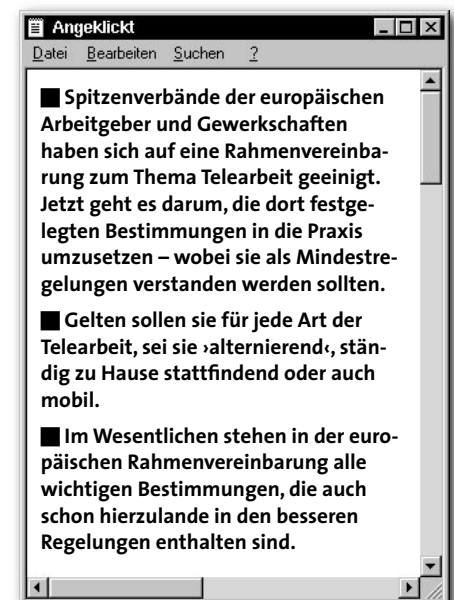
1... Die Telearbeits-Rahmenvereinbarung ist über das Internet abrufbar: http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/oct/103430238_de.html

2... Die Ergebnisse sind dokumentiert in dem Buch von Klinge/Godehardt/Schwetje: Telearbeit im Mittelstand – Erfahrungen aus der Praxis, herausgegeben von: Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, 1999

3... Vergl. Fischer: ›Telearbeit in Europa‹ in CF 7-8/95 ab Seite 55

Rahmenvereinbarung über Telearbeit

EINE AKTUELLE INITIATIVE auf europäischer Ebene ist die ›Rahmenvereinbarung über Telearbeit‹. Am 16. Juli 2002 wurde sie durch den Europäischen Wirtschafts- und Arbeitgeberverband (UNICE), die Europäische Union des Handwerks und der Kleinbetriebe (UEAMPME), den Europäischen Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft (CEEP) und den Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) unterzeichnet. Die Vereinbarung ist Resultat einer Initiative des Europäischen Rats, der die Sozialpartner im Rahmen der europäischen Beschäftigungsstrategie aufrief, Vereinbarungen zur Modernisierung der



Arbeitsorganisation einschließlich einer flexiblen Arbeitsgestaltung auszuhandeln. Dieses sollte mit der Zielrichtung geschehen, die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu erhöhen und das dabei nötige Gleichgewicht zwischen Flexibilität und Sicherheit zu erreichen.

Mit dieser freiwilligen Vereinbarung soll nun ein allgemeiner europäischer Rahmen abgesteckt sein, der von den Mitgliedern der unterzeichnenden Parteien in den einzelnen europäischen Ländern umzusetzen ist. Bei dieser Umset-

zung soll dann auch auf die nationalen Verfahren und Geflogenheiten geachtet werden. Bei allen, die die Rahmenvereinbarung unterzeichnet haben, besteht Einigkeit, dass diese nicht als Rechtfertigung für die Senkung des allgemeinen Schutzniveaus der Arbeitnehmer dienen darf.

Die Umsetzung der Vereinbarung auf nationaler Ebene soll innerhalb von drei Jahren nach der Unterzeichnung erfolgen. Bei Fragen zum Inhalt der Vereinbarung können sich die betreffenden einzelstaatlichen Mitgliedsorganisationen einzeln oder gemeinsam an die Parteien wenden, die den Rahmenvertrag unterschrieben haben.

Die Inhalte der Rahmenvereinbarung

IN DIESEM ARTIKEL sollen die wesentlichen Inhalte der europäischen Rahmenvereinbarung kurz dargestellt werden (kursive Schreibweise), ergänzt jeweils durch einige kommentierende Anmerkungen.

Definition und Anwendungsbereich

In diesem Punkt sind zwei Definitionen enthalten und zwar zu ›Telearbeit‹ und ›Telearbeitnehmer‹. Demnach ist Telearbeit eine Form der Organisation und/oder Ausführung von Arbeit unter Verwendung von Informationstechnologie im Rahmen eines Arbeitsvertrags/Beschäftigungsverhältnisses, wobei die Arbeit (die auch in den Einrichtungen des Arbeitgebers ausgeführt werden könnte) regelmäßig außerhalb dieser Einrichtungen verrichtet wird. Ein Telearbeitnehmer im Sinne der Vereinbarung ist eine Person, die diese Telearbeit leistet.

Kommentar: Diese Definition von ›Telearbeit‹ ist sehr weitreichend und umfasst die alternierende Telearbeit (also Arbeit sowohl zu Hause als auch im Betrieb) ebenso wie die ausschließliche Arbeit zu Hause, die mobile Arbeit oder auch die Arbeit in so genannten Satellitenbüros. Die Rahmenvereinbarung spricht von

›Telearbeitnehmern‹ und von ›Arbeits-/Beschäftigungsverhältnis‹, da die Regelung vom Europäischen Gewerkschaftsbund und den Arbeitgeberverbänden ausgehandelt wurde und somit auch nur für diesen Personenkreis Regelungen getroffen werden konnten. In der Praxis aber können Telearbeitnehmer selbstverständlich auch als (Schein-)Selbst-



ständige tätig sein. Es ist also womöglich damit zu rechnen – gerade vor dem Hintergrund der Diskussionen, die unter dem Stichwort ›Ich-AG‹ geführt werden –, dass Telearbeitnehmer vielleicht sogar zunehmend in die Selbstständigkeit gedrängt werden.

Freiwilligkeit

Nach der Rahmenvereinbarung hat Telearbeit für den betroffenen Arbeitnehmer und den Arbeitgeber immer freiwillig zu sein. Ein Beschäftigter kann das Angebot des Arbeitgebers, Telearbeit zu leisten, annehmen oder ablehnen. Dieses gilt in gleicher Weise für den Arbeitgeber, wenn ein Beschäftigter als Telearbeitnehmer tätig werden will. Wird dann einvernehmlich (freiwillig) Telearbeit eingeführt, darf der Status des Telearbeitnehmers nicht

durch Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses oder die Änderung der Arbeitsbedingungen verändert werden. Zudem kann Telearbeit, wenn sie nicht gleich mit Beginn des Beschäftigungsverhältnisses aufgenommen wurde, wieder rückgängig gemacht werden. Dieses kann die Rückkehr an einen Arbeitsplatz in den Einrichtungen des Arbeitgebers bedeuten. Die Modalitäten des Rückgängigmachens der Telearbeit sollen durch individuelle und/oder kollektive Vereinbarung festgelegt werden.

Kommentar: Die Rahmenvereinbarung nimmt hier zwei wichtige Punkte auf, nämlich die Freiwilligkeit und das Rückkehrrecht. Beides soll jedenfalls dann gelten, wenn vor Aufnahme der Telearbeit bereits ein Arbeitsverhältnis besteht.

Dabei ist die Freiwilligkeit von besonderer Bedeutung. Denn bei vielen Beschäftigten dürften die häuslichen Bedingungen (Raum für einen Arbeitsplatz, ungestörtes Arbeiten) *nicht* geeignet sein, um Telearbeit durchzuführen.

Telearbeit kann auch deshalb nur freiwillig erfolgen, weil es hier in Deutschland ein Grundrecht auf die Unverletzlichkeit der Wohnung gibt (Artikel 13 Grundgesetz). So kann die Nutzung privater Wohnräume für berufliche Zwecke nicht gegen den Willen der Beschäftigten durchgesetzt werden. Einen Beschäftigten zur Telearbeit zu zwingen, würde zudem zu erheblichen Kosten führen und vor allem natürlich zu hoher Unzufriedenheit des Betroffenen.

Nachvollziehbar ist auch, dass dem Arbeitgeber keine Pflicht auferlegt werden kann, Telearbeit einzuführen, wenn dies seiner Ansicht nach zum Beispiel mit bestimmten Arbeitsaufgaben nicht in Einklang zu bringen ist. Das Rückkehrrecht ist immer dann gegeben, wenn es vertraglich verankert wurde.

Sowohl die Freiwilligkeit der Telearbeit wie auch das Rückkehrrecht in den Betrieb sind in der Rahmenvereinbarung nur für bestehende Arbeitsverhältnisse, nicht aber für Neueinstellungen geregelt.



Dieses stellt eine Regelungslücke dar. Denn ein Bewerber wird die angebotene Telearbeit schwerlich ablehnen können, da er ansonsten die ausgeschriebene Stelle nicht bekommen dürfte.

Beschäftigungsbedingungen

Telearbeitnehmer genießen dieselben Rechte wie vergleichbare andere Arbeitnehmer, die im Betrieb des Arbeitgebers arbeiten. Um jedoch bestimmten Besonderheiten der Telearbeit Rechnung zu tragen, sind gegebenenfalls spezifische ergänzende kollektive und/oder individuelle Vereinbarungen notwendig.

Kommentar: Für die Akzeptanz der Telearbeit, aber auch für die Gleichbehandlung der Beschäftigten ist es von besonderer Bedeutung, dass der in Telearbeit Beschäftigte rechtlich nicht schlechter gestellt ist als der ausschließlich im Betrieb Beschäftigte.

Da der Telearbeitnehmer zu Hause in der Regel seine Arbeit weitgehend selbstbestimmt über den Tag oder die Woche verteilt, können ergänzende Regelungen zur Arbeitszeit oder zur Erreichbarkeit für Kollegen und Kunden getroffen werden. Zudem sollten Telearbeitnehmer über betriebliche Vorgänge wie Betriebsversammlungen rechtzeitig informiert werden. Auch müssen Team- oder Gruppenbesprechungen so abgestimmt werden, dass auch Telearbeitnehmer daran teilnehmen können.

Datenschutz

Der Arbeitgeber ist verantwortlich dafür, geeignete Maßnahmen zu treffen, um den Schutz der am häuslichen Arbeitsplatz benutzten und verarbeiteten Daten sicherzustellen. Dazu informiert der Arbeitgeber den Telearbeitnehmer über alle einschlägigen gesetzlichen und betrieblichen Vorschriften und Regeln über den Datenschutz. Der Arbeitgeber informiert den Telearbeitnehmer insbesondere über:

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

Die Rahmenvereinbarung sieht zudem vor, dass der Telearbeitnehmer für die Ein-

haltung der Vorschriften und Regeln zum Datenschutz verantwortlich ist.

Kommentar: Vor allem Letzteres lässt sich so auf deutsche Verhältnisse nicht übertragen. Von der rechtlichen Seite her gibt es nach deutschem Datenschutzrecht keine Besonderheiten für die Telearbeit. Das heißt: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das BDSG einzuhalten. Er muss durch technische und organisatorische Maßnahmen (gemäß § 9 BDSG) dafür Sorge tragen, dass eine rechtmäßige und sichere Verarbeitung personenbezogener Daten stattfindet. Und der Arbeitgeber ist es, der dafür zu sorgen hat, dass die Übertragungswege zum Telearbeitsplatz zum Beispiel durch Verschlüsselung abgesichert sind und dass die Einwahl in den Betriebsrechner durch ein so genanntes Call-Back-Verfahren geschützt ist.

Der Telearbeitnehmer wird in der heimischen Wohnung gerade bei der Verarbeitung sensibler Daten einen abschließbaren Raum zu Verfügung haben müssen. Im Rahmen der Vorbereitung auf die Telearbeit muss der Telearbeiter selbstverständlich auch zu den Vorschriften des BDSG und auch zu bestehenden Betriebs-/Dienstvereinbarungen zum Datenschutz geschult werden.

Die Verantwortung für die Umsetzung des Datenschutzes aber liegt immer beim Arbeitgeber und kann nicht einseitig – wie es von der Rahmenrichtlinie vorgesehen ist – dem Telearbeitnehmer auferlegt werden.

Privatsphäre

Der Arbeitgeber muss die Privatsphäre des Telearbeitnehmers respektieren. Gleichzeitig muss der Arbeitgeber dafür Sorge tragen, dass der Arbeits- und Gesundheitsschutz, der durch die Richtlinie 90/270/EWG über Arbeit an Bildschirmgeräten geregelt ist, in die Praxis umgesetzt wird (diese so genannte Bildschirmrichtlinie ist als Bildschirmarbeitsverordnung in deutsches Recht umgesetzt worden).

Kommentar: Wie bereits erwähnt ist durch Art. 13 GG die Unverletzlichkeit der Wohnung garantiert, ein Recht, das bei Telearbeit von besonderer Bedeutung ist. Zugespitzt formuliert soll durch dieses Grundrecht jeder das Recht haben, »in

seiner Wohnung in Ruhe gelassen zu werden«. Dieses Recht gilt nicht nur für den Telearbeitnehmer selbst, sondern in gleicher Weise für alle Personen, die mit ihm in einer Wohnung wohnen.

Bei der Einführung von Telearbeit muss deshalb auch das Spannungsverhältnis zwischen der grundgesetzlich geschützten Unverletzlichkeit der Wohnung und einem eventuellen Zugangsbegehren staatlicher und betrieblicher Stellen zur Wohnung des Beschäftigten gelöst werden. Arbeitgeber und Telearbeitnehmer sollten das Zugangsrecht und dessen Modalitäten also vor Beginn der Telearbeit vertraglich regeln. Auch ein solches Zugangsrecht kann allerdings immer nur auf Kontrolle und Umsetzung der gesetzlichen Schutzvorschriften (wie z. B. die Bildschirmarbeitsverordnung) ausgerichtet sein.

Ausrüstung

Nach der Rahmenvereinbarung sollen alle Fragen hinsichtlich der Arbeitsausrüstung, der Haftung und der Kosten vor Aufnahme der Telearbeit unmissverständlich festgelegt werden. Dabei soll als allgemeine Regel gelten, dass der Arbeitgeber für die Bereitstellung, die Installation und die Wartung der für eine regelmäßige Telearbeit erforderlichen Ausrüstung verantwortlich ist. Dieses soll nicht der Fall sein, wenn der Telearbeitnehmer seine eigene Ausrüstung verwendet. Bei regelmäßig ausgeübter Telearbeit deckt der Arbeitgeber die direkt durch die Arbeit entstehenden Kosten oder gleicht diese Kosten aus. Der Arbeitgeber stellt dem Telearbeitnehmer auch eine angemessene technische Unterstützung zur Verfügung und haftet nach den geltenden einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Tarifverträgen für Kosten durch Verlust oder Beschädigung der vom Telearbeitnehmer benutzten Ausrüstung. Der Telearbeitnehmer seinerseits hat die Ausrüstung, die ihm zur Verfügung gestellt wird, mit der gebotenen Sorgfalt zu behandeln. Zudem ist festgelegt, dass der Telearbeitnehmer kein illegales Material über das Internet verteilen darf.

Kommentar: Dass vor Antritt der Telearbeit die Fragen der Arbeitsausrüstung, der Kosten und auch der Haftung

unmissverständlich festzulegen sind, ist ein wichtiger Regelungspunkt der Rahmenvereinbarung, da die Kosten für die Einrichtung des Arbeitsplatzes aber auch die laufenden Kosten (Strom-, Heizkosten) nicht unerheblich sind. Geht man von dem üblichen Grundsatz aus, dass der Arbeitgeber die Kosten für die benötigten Arbeitsmittel zu tragen hat, ist dieses in Bezug auf die Telearbeit eigentlich auch als selbstverständlich anzusehen. Kosten entstehen durch die Ausstattung des Telearbeitsplatzes unter anderem für folgende Arbeitsmittel:

- die notwendige Büroeinrichtung (Schreibtisch, Stuhl, Schränke),
- das notwendige Büromaterial (Druckerpatronen, Disketten),
- Personal-Computer, Telekommunikationseinrichtungen wie ISDN-Anschluss, Fax, Telefon, Drucker.

Zusätzlich sind aber auch die Unterhaltungskosten zu berücksichtigen wie ...

- anteilige Miete,
- anteilige Energiekosten für Strom und Heizung,
- Verbindungskosten für den betriebsinternen Rechner,
- Wartungskosten der Telekommunikationseinrichtungen.

Der Betrag, der den Telearbeitnehmern erstattet werden soll, richtet sich nach den tatsächlich anfallenden Kosten für die Unterhaltung des Telearbeitsplatzes. Für die laufenden Kosten haben sich in der Praxis monatliche Pauschalen zwischen 15 und 120 Euro durchgesetzt. Es gibt aber auch Arbeitgeber, die überhaupt keine Kosten übernehmen.

Haftungsfragen schließlich werden diskutiert, seit sich Juristen mit der Arbeitsform ›Telearbeit‹ befassen. Im Mittelpunkt dieser Diskussion steht dabei die häusliche Telearbeit. Ein besonderes Haftungsproblem ist dadurch gegeben, dass Familienangehörige oder Mitbewohner mit dem Telearbeitsplatz ›in Berührung‹ kommen. Es besteht also grundsätzlich die Möglichkeit, dass durch diese Personen auch Schäden verursacht werden, für die sie dann voll haften würden.

Deshalb sollte beispielsweise (›unmissverständlich‹!) geregelt werden, dass bei

Schäden, die durch Familienmitglieder, Mitbewohner oder berechtigt in der Wohnung anwesende Dritte an den arbeitgebereigenen Arbeitsmitteln verursacht werden, die Haftung auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt wird. Außerdem bietet es sich an, dass der Arbeitgeber vor der Einführung von Telearbeit eine entsprechende Zusatzversicherung abschließt.

Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz

Der Arbeitgeber ist für den Gesundheitsschutz und die Sicherheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz verantwortlich – das gilt auch für Telearbeitnehmer. Der Arbeitgeber muss deshalb 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, informieren. Der Telearbeitnehmer hat die Sicherheitsmaßnahmen ordnungsgemäß anzuwenden. Arbeitgeber, Arbeitnehmervertreter und/oder die zuständigen staatlichen Stellen haben entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften Zugang zum Telearbeitsplatz. Wird die Telearbeit zu Hause ausgeübt, ist für den Zugang eine vorherige Mitteilung und in jedem Einzelfall auch die Zustimmung des Telearbeitnehmers erforderlich. Andererseits kann der Telearbeitnehmer auch von sich aus Inspektionsbesuche verlangen.

Kommentar: Hier sieht die europäische Rahmenvereinbarung also vor, dass der gesetzliche Arbeitsschutz und vor allem die auf der Basis von EG-Richtlinien entstandenen Vorschriften wie das Arbeitsschutzgesetz oder die Bildschirmarbeitsverordnung auch an Telearbeitsplätzen einzuhalten sind. Dabei enthält gerade das ArbSchG detaillierte Vorgaben über die Ausgestaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Hierzu gehören unter anderem auch Arbeitsplatzanalysen (Gefährdungsbeurteilungen). Um die Umsetzung der Arbeitsschutzvorschriften an den häuslichen Arbeitsplätzen zu überwachen, bedarf es unter Umständen auch der Kontrolle durch staatliche Aufsichtsbehörden oder auch durch Vertreter der Arbeitgeberseite. Dennoch kann nach deutschem Recht ein Zugang zum häuslichen Arbeitsplatz nur mit vorheriger

Zustimmung des Telearbeitnehmers gestattet werden.

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 im Unternehmen. Zudem stellt der Arbeitgeber sicher, dass der Telearbeitnehmer nicht vom Rest der Belegschaft isoliert wird.

Kommentar: Hier wird deutlich gemacht, dass zum einen die Tarifverträge, Gesetze und Unternehmensregeln (Betriebs-/Dienstvereinbarungen) auch für den Telearbeitnehmer gelten. Die Einhaltung entsprechender Vorschriften kann allerdings gerade bei der Arbeitszeit Probleme (Sonntagsarbeit/Nacharbeit) mit sich bringen, weil der Telearbeitnehmer seine häusliche Telearbeit weitgehend selber bestimmt. Zudem müssen die Leistungsanforderungen den Anforderungen der Beschäftigten im Betrieb entsprechen. Auch dies ist schwierig zu kontrollieren, da dem Telearbeitnehmer durch den nur sporadischen Kontakt mit seinen Arbeitskollegen im Betrieb die Vergleichsmöglichkeiten fehlen.

Eine Isolation von der Belegschaft im Betrieb kann unter anderem dadurch vermieden werden, dass keine ausschließliche Tele-Heimarbeit, sondern die alternierende Telearbeit (Wechsel zwischen häuslicher und betrieblicher Arbeit) eingeführt wird. So sollten Teamgesprächen immer so geplant werden, dass der Telearbeitnehmer in jedem Fall teilnehmen kann.

Aus- und Weiterbildung

Telearbeitnehmer haben denselben Zugang zu Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten wie vergleichbare Arbeitnehmer im Betrieb des Arbeitgebers. Dies gilt in gleicher Weise für die Karriere-Entwicklung. Es müssen für die Telearbeitnehmer dieselben Beurteilungskriterien gelten wie für die anderen Arbeitnehmer. Telearbeitnehmer erhalten eine angemessene gezielte Schulung über die ihnen zur Verfügung stehende technische Ausrüs-

tung und über die Besonderheiten der Telearbeit. Gegebenenfalls benötigen auch der Vorgesetzte und die Kollegen des Telearbeitnehmers eine entsprechende Schulung.

Kommentar: Die europäische Rahmenvereinbarung will mit dieser Regelung möglicherweise schlechtere Aus-, Weiterbildungs- und Karriere-Chancen der Telearbeitnehmer auffangen. Denn wer seltener im Betrieb ist, hat wohl tatsächlich schlechtere Chancen, bei anstehenden Qualifizierungsmaßnahmen oder auch neu zu besetzenden Stellen berücksichtigt zu werden. Und wer nicht im Betrieb präsent ist, dessen Leistungen und dessen Qualifizierungsbedarf lassen sich auch schwerer einschätzen. Zudem ist es wichtig, dass sowohl Telearbeitnehmer als auch deren Kollegen im Betrieb in Bezug auf die neuen Gegebenheiten, die Telearbeit mit sich bringt, geschult werden.

Kollektive Rechte

Telearbeitnehmer haben dieselben kollektiven Rechte wie die anderen Arbeitnehmer im Unternehmen. Der Kommunikation mit den Arbeitnehmervertretern werden keine Hindernisse entgegengesetzt. So gelten auch dieselben Bedingungen für das aktive und passive Wahlrecht zu den Gremien, die Arbeitnehmer vertreten oder in denen Arbeitnehmer vertreten

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

Kommentar: Selbstverständlich müssen die Telearbeitnehmer die gleichen kollektiven Rechte (Betriebs-/Dienstvereinbarungen, Tarifverträge usw.) haben wie die im Betrieb Beschäftigten. Dies betrifft insbesondere den uneingeschränkten Zugang (Kommunikation) zur Interessenvertretung und muss auch die Teilnahme an den Wahlen umfassen. Gleichzeitig muss es nicht nur rechtlich, sondern auch praktisch möglich sein, dass ein Telearbeitnehmer sich als Interessenvertreter in den Betriebs- oder Personalrat wählen lässt. Zudem sieht die Rahmenrichtlinie vor, dass die Interessenvertretung bei der Einführung von Telearbeit beteiligt wird.

Fazit

DIE TELEARBEITS-Initiative der Sozialpartner auf europäischer Ebene ist zu begrüßen. Denn Veränderungen und die ›Modernisierung‹ von Arbeitsprozessen bedürfen nicht allein aus Akzeptanzgründen der sozialen Absicherung. Schon durch den Abschluss der Rahmenvereinbarung wird deutlich, dass Telearbeit als eine mögliche Form der Arbeitsorganisation Besonderheiten mit sich bringt,

die nicht durch den Arbeitsvertrag als solchen schon angemessen abgedeckt und ausgestaltet werden.

Durch die Rahmenvereinbarung wird klargestellt, dass zwingend eine Regelung zur Telearbeit auf tarifvertraglicher Ebene oder im Rahmen von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen herbeigeführt werden muss. Die Rahmenvereinbarung über Telearbeit enthält die wichtigsten Aspekte, die bei der Einführung und Durchführung von Telearbeit von Bedeutung sind und einer Regelung bedürfen. Die in der Vereinbarung dargestellten Inhalte haben in Teilen den Charakter von Zielvorgaben, da sie recht allgemein gehalten sind. Sie bedürfen also bei der Umsetzung durch die Tarifvertragsparteien oder durch Betriebs-/Personalrat und Arbeitgeber der Präzisierung, sodass im Sinne der Rahmenvereinbarung eine tatsächlich ›unmissverständliche‹ Regelung bereits vor der Einführung von Telearbeit vereinbart wird.

Bruno Schierbaum; Kontakt: BTQ Niedersachsen, Donnerschweer Straße 84, 26123 Oldenburg, schierbaum@btq.de

