

Europäische Vereinbarung über die Rahmenbedingungen zu Telearbeit und mobiler ICT-Arbeit (T/ICTM) im Handel¹

EINFÜHRUNG:

Vor 16 Jahren haben UNI Europa und EuroCommerce die europäische Vereinbarung über die Rahmenbedingungen zu Telearbeit im Handel abgeschlossen. Diese Vereinbarung war damals bahnbrechend und wurde sogar noch vor dem Rahmenvertrag der branchenübergreifenden Tarifpartner zum gleichen Thema von Juli 2002 abgeschlossen.

Die Digitalisierung der Wirtschaft und die Verbreitung von E-Commerce haben mittlerweile einen immer gewichtigeren Einfluss auf die Organisation von Arbeit, insbesondere auch auf die Flexibilität des Arbeitsplatzes. Gleichzeitig eröffnen sich durch Technologiefortschritte und die immer bessere Verfügbarkeit von Internetzugang neben traditioneller Telearbeit zusätzlich verschiedenste neue Arbeitsmöglichkeiten. Die Tarifpartner der Handelsbranche haben daher vereinbart, diese Vereinbarung folgendermaßen zu aktualisieren:

1. *EUROCOMMERCE* und UNI Europa Commerce, die europäischen Tarifpartner für Handel, möchten ein europäisches Rahmenwerk für das Arbeitsleben und das Arbeitgeber/Arbeitnehmer-Verhältnis in ihrer Branche hauptsächlich über einen freiwilligen sozialen Dialog und über den Abschluss von europäischen Rahmenwerkvereinbarungen ausarbeiten.
2. Als dynamischer Teil der europäischen Wirtschaft ändert sich das Bild der Handelsbranche ständig: Sie reagiert auf strukturelle und technologische Entwicklungen, sich ändernde und entwickelnde Verbrauchernforderungen, Anforderungen und Wünsche von Mitarbeitern und dem Bedarf an neuen Qualifikationen. Dies wirkt sich auch auf die Organisation von Arbeit und die Gestaltung individueller Jobs und Aufgaben aus.
3. Neue Technologien ermöglichen es, die Menge an verschiedenen Aufgaben, die über eine physische Distanz zum permanenten Arbeitsplatz hinweg erledigt werden können, zu steigern. Diese Entwicklung stellt Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht nur vor neue Herausforderungen, hier liegt auch ein enormes Potential an neuen Möglichkeiten und Vorteilen zur flexibleren Organisation von Arbeitsstunden. T-/ICTM-Arbeit kann sich positiv auf die Qualität der Arbeit, der Produktivität des Unternehmens und sogar auf die Umwelt auswirken. Die Verkehrsdichte wird



reduziert und auch die Menge an Pendlern nimmt ab, wodurch Zeit und Geld gespart werden und das Risiko, stressbedingte Probleme zu erleiden, sinkt.

¹ Der Begriff „Handel“ verweist auf die NACE-Klasse von G 45 bis 47 zu Einzel- und Großhandel

Es ist wichtig, dass jede Neuorganisation oder Stellengestaltung, die sich auf Arbeit über einen Remote-Arbeitsplatz und neue Technologien auswirkt, sorgfältig organisiert und eingeführt wird.

4. In dieser Vereinbarung T/ICTM jede Arbeit, die von einem Arbeitnehmer am Arbeitsplatz erledigt, jedoch auch aus der Ferne durchgeführt werden kann, etwa im Zuhause des Arbeitnehmers, in einem externen Büro oder unterwegs zwischen Arbeitsstandorten. Das Gleiche gilt für die Nutzung von Smart-Technologie, die normalerweise mit dem IT-Netzwerk des Unternehmens verbunden ist.
5. Tarifpartner für Handel in den verschiedenen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union haben beschlossen oder können beschließen, T/ICTM auf verschiedene Arten über eigene Vereinbarungen auf den entsprechenden Ebenen oder über die Integration von T/ICTM-Themen in bestehende Tarifabschlüsse oder -Empfehlungen zu regulieren. Unabhängig vom gewählten Ansatz werden die folgenden Richtlinien bei der Einführung und Umsetzung von T/ICTM empfohlen.

Einführung von T/ICTM

6. T/ICTM kann sich für einen Arbeitgeber oder Arbeitnehmer anbieten, wenn sich besondere Lebensumstände ergeben oder die Arbeit im Unternehmen direkt aus bestimmten Gründen nicht möglich oder unnötig umständlich ist. So kann die Arbeitsbeziehung weitergeführt und Fachwissen im Unternehmen gehalten werden.

Es sollte sichergestellt werden, dass der wichtige soziale Kontakt mit dem Arbeitsplatz und den anderen Beschäftigten nicht abreißt. Das kann durch eine Kombination aus T/ICTM und Arbeit vor Ort im Unternehmen erreicht werden. In anderen Situationen könnten virtuelle Gemeinschaften für die betroffenen Mitarbeiter über verfügbare Technologien eingerichtet werden. Das richtige Gleichgewicht zwischen T/ICTM und der Arbeit im Unternehmen direkt variiert je nach Personen und Aufgabenbereichen.

Außerdem empfehlen UNI Europa und EuroCommerce die Einrichtung offener und flexibler Kommunikationsmittel durch die Unternehmen, um möglichen Isolationsproblemen vorzubeugen, es Mitarbeitern zu erleichtern, Unternehmensziele zu erfüllen und Konflikte zu verhindern und zu lösen. So kann das Unternehmen auch den Tätigkeitsinhalt, also die Methode und Organisation der jeweiligen Abteilung des T/ICTM-Beschäftigten, nachvollziehen und Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, voll an der Arbeitsgemeinschaft teilzuhaben.

7. Die Einführung von T/ICTM in einem Unternehmen sollte transparent erfolgen und bestehende Informations- und Beratungsstrukturen und -verfahren berücksichtigen.
T/ICTM-Arbeit sollte

für beide Seiten freiwillig erfolgen, es Arbeitnehmern ermöglichen, Privat- und Berufsleben besser in Einklang zu bringen, und dabei so produktiv wie möglich für den Arbeitgeber zu bleiben.

8. Da sich die Arbeitsorganisation und die Anforderung, Arbeits- und Familienleben miteinander in Einklang zu bringen, im Laufe der Zeit ändern kann, sollte jede Seite in der Lage sein, durch Mitteilung entsprechen den nationalen/lokalen Gesetzen und Vorgaben zu Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen zur vorherigen Vereinbarung zurückkehren zu können.

Beschäftigungsbedingungen

9. Ein Arbeitnehmer in T/ICTM-Arbeit ist im Unternehmen in ähnlicher Weise wie alle anderen Mitarbeiter beschäftigt. Für ihn gelten vergleichbare Beschäftigungsrechte, Vergütungsstrukturen und Karrieremöglichkeiten. Entsprechend den Artikeln 2 (Einstellung eines Arbeitnehmers) und 5 (Änderungen von Aspekten im Beschäftigungsverhältnis) der Richtlinie 91/533/EEC² müssen dem Telearbeiter wesentliche Aspekte der Beschäftigungsbedingungen mitgeteilt werden. Das umfasst
- die Identifizierung der Parteien
 - den regelmäßigen Arbeitsplatz (oder einen Hinweis, dass der Mitarbeiter an verschiedenen Orten eingesetzt wird) und den eingetragenen Unternehmenssitz
 - die Bedingungen oder möglichen Situationen für T/ICTM mit Angaben von Standorten/Situationen, in denen T/ICTM nicht erlaubt ist
 - die Stellenbeschreibung
 - Datum des Vertragsbeginns oder des Beginns der Beschäftigungsbeziehung
 - die Dauer eines normalen Arbeitstages oder einer normalen Arbeitswoche des Arbeitnehmers
 - die Regelmäßigkeit, in der T/ICTM durchgeführt wird
 - Grundbetrag und andere Bestandteile der Vergütung, auf die der Arbeitnehmer Anspruch hat

Im Rahmen guter Beschäftigungsbeziehungen und Arbeitspraxis empfehlen Tarifpartner außerdem, dass die folgenden Bereiche dem T/ICTM-Beschäftigten erläutert werden

- Schutz sozialer Sicherheit und Sozialversicherung
- Beaufsichtigungs- und Beratungsstrukturen
- Datenschutz und -vertraulichkeit
- Weiterbildung

² Richtlinie 91/533/EEC vom 14. Oktober 1991 zu den Pflichten des Arbeitgebers, Arbeitnehmer zu den



Bedingungen im Arbeitsvertrag oder der Beschäftigungsbeziehung zu informieren OJ L 288 vom 18.10.1991

10. Für ICT/M-Beschäftigte sollten Vorschriften, Vorgaben aus Tarifabkommen (wo vorhanden) und, nach Möglichkeit, Unternehmensrichtlinien zu Arbeitsstunden angewendet werden, die an die jeweiligen Umstände angepasst werden.

T/ICTM-Beschäftigte sollten beim Zugang zu Schulungen und Weiterbildungsmöglichkeiten nicht benachteiligt werden, sondern die gleichen Möglichkeiten erhalten wie Beschäftigte, die im Unternehmen direkt arbeiten.

Urlaub und Abwesenheit

11. Abwesenheit aufgrund von Krankheit, Urlaub oder anderen Gründen sollte entsprechend den allgemeinen Vorgaben des Unternehmens kommuniziert werden. Das Unternehmen sollte entsprechende Vorkehrungen treffen, über die sichergestellt wird, dass die Aufgaben von T/ICTM-Beschäftigten bei Abwesenheit übernommen werden.

Aufgaben und Vertraulichkeit

12. Bei der Beaufsichtigung und Nachverfolgung von Arbeit eines Remote-Beschäftigten müssen alle Gesetze und bewährten Verfahren zur Wahrung der Privatsphäre und Integrität des Beschäftigten eingehalten werden. Dabei muss besonders auf Einschränkungen des Rechts, Daten zu speichern, geachtet werden.
13. Der T/ICTM-Beschäftigte muss die gängigen Regeln zur Vertraulichkeit im Unternehmen einhalten und angemessene Schritte ergreifen, um zu verhindern, dass nichtautorisierte Personen auf vertrauliche Daten zugreifen können.

T/ICTM-Räumlichkeiten und -Ausrüstung/Gesundheit und Sicherheit

14. Grundsätzlich ist der Arbeitgeber für die Bereitstellung, Installation und Wartung der Ausrüstung, Programme und Internetverbindungen für T/ICTM verantwortlich. Die Bedingungen müssen vor Beginn der T/ICTM vereinbart werden. In einigen Fällen verwendet der Arbeitnehmer eigene Ausrüstung. In anderen Fällen nimmt der Arbeitnehmer die Ausrüstung mit, die ihm der Arbeitgeber bereitstellt.

Das Unternehmen sollte angemessenen technischen Support und Datenschutzsoftware bereitstellen.

T/ICTM-Beschäftigte sollten die Ausrüstung, die ihnen bereitgestellt wird, entsprechend nationalen Gesetzen und Vereinbarungen pflegen. Der Arbeitgeber muss die

Kosten tragen, die durch Verlust und Schaden an der Ausrüstung und Daten, die der Arbeitnehmer nutzt, entstehen.

Entschädigungsmethoden für Kosten, die durch T/ICTM-Arbeit entstanden sind, werden empfohlen. Diese sollten auch Versicherungen zur Deckung von Schäden an der Ausrüstung oder Schäden, die Drittparteien entstehen oder am Ort auftreten, an dem die T/ICTM-Arbeit erfolgt, beinhalten.

Der Ort, an dem die Telearbeit erfolgt, sollte so weit wie möglich einem Arbeitsplatz direkt im Unternehmen gleichgestellt sein. Die Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Ausrüstung, die verwendet ist, sollte nach Möglichkeit den gleichen Prinzipien guter ergonomischer Gestaltung entsprechen, die im Unternehmen befolgt werden.

15. Das Unternehmen muss seine Mitarbeiter über die Vorgaben zu Gesundheit und Sicherheit informieren und Informationen sowie Weiterbildung zur Gestaltung eines ergonomisch vorteilhaften Arbeitsplatzes und Risikoverhinderung anbieten.
16. Das Unternehmen hat das Recht, Vorgaben zur angemessenen Nutzung seiner Ausrüstung und Kommunikationseinrichtungen auszuarbeiten, ein T/ICTM-Arbeitnehmer hat jedoch die gleichen Rechte wie andere Arbeitnehmer im Unternehmen, wenn es darum geht, mit seinen Kollegen über diese Ausrüstung und Einrichtungen zu kommunizieren. Dieses Recht muss die Kommunikation über Angelegenheiten der Arbeit und der Arbeitsverhältnisse, mit der Gewerkschaft, der der T/ICTM-Arbeitnehmer angehört, oder mit anderen Personalvertretern in gutem Glauben umfassen. Die Kommunikation zwischen einem T/ICTM-Beschäftigten und seinen Personal- oder Gewerkschaftsvertretern muss vertraulich sein und das Unternehmen darf nicht darauf zugreifen.
17. Der T/ICTM-Beschäftigte muss die gleichen Rechte wie alle anderen Beschäftigten des Unternehmens haben, an Gewerkschafts- oder anderen personalbezogenen Aktivitäten teilnehmen zu können, darunter die Teilnahme an Wahlen zur Mitarbeitervertretung, die im Unternehmen oder auf Unternehmensgelände stattfinden. T/ICTM-Beschäftigte müssen gemäß europäischen und nationalen Gesetzen und Gewerkschaftsvereinbarung in der Berechnung zur Bestimmung der Größe der Mitarbeitervertretung berücksichtigt werden. Die Teilnahme an Gewerkschaftsaktivitäten und -kommunikationen zwischen den T/ICTM-Beschäftigten und ihren Gewerkschaftsvertretern darf jedoch nicht zu unangemessenen Kosten für das Unternehmen führen, verglichen mit den Kosten, die durch ähnliche Aktivitäten seitens anderer Mitarbeiter vor Ort im Unternehmen anfallen.

Bewerbung, Verbreitung und Nachverfolgung

Die Tarifpartner informieren über alle verfügbaren Mittel Gewerkschaften, Verbände und Arbeitgeber im Handelssektor und darüber hinaus über diese gemeinsame Erklärung.



Dadurch werden die entsprechenden Tarifpartner auf nationaler Ebene dazu angeregt, diese gemeinsame Erklärung gemeinsam zu bewerben und zu verbreiten. Das kann zum Beispiel über gemeinsame Meetings zur Vorstellung des Inhalts, durch gemeinsame Präsentationen bei den Regierungen der Länder und anderen relevanten Interessenvertretern oder über gemeinsame Studien und Forschungen erfolgen.

Zur besseren Verbreitung sollte diese Richtlinie in andere offizielle EU-Sprachen übersetzt werden.

Die Tarifpartner in der EU können Fragebögen an ihre Mitglieder sowie andere wichtige Akteure im Handelssektor ausgeben, um sich einen Überblick zu verschaffen, wie sie die Implementierung dieser Richtlinie für Telearbeit am besten umsetzen.

Die Tarifpartner in der EU fördern die Erstellung guter Praxisbeispiele zu Distanzarbeit und deren Verbreitung unter ihren Mitgliedern.

Für EuroCommerce

Christian Verschueren
Generaldirektor

Für UNI-Europa

Oliver Röthig
Regionalsekretär