

Europäische Rahmenvereinbarung über Telearbeit

Umsetzung in Österreich

Leitfaden



15. Juli 2005

Inhaltsverzeichnis

1.	Allgemeine Erwägungen	3
2.	Definition und Anwendungsbereich	4
3.	Freiwilligkeit	5
4.	Beschäftigungsbedingungen	8
5.	Datenschutz	8
6.	Privatsphäre	9
7.	Ausrüstung	9
8.	Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz	11
9.	Arbeitsorganisation	12
10.	Aus- und Weiterbildung	13
11.	Kollektive Rechte	13
12.	Umsetzung und Follow-up	14

Präambel

Mit der „Rahmenvereinbarung über Telearbeit“ wurde auf europäischer Ebene ein wichtiges Signal gesetzt, um effektive Rahmenbedingungen für eine flexible Arbeitswelt zu schaffen. Zur Umsetzung dieser Rahmenvereinbarung entwickelte die Wirtschaftskammer Österreich in Zusammenarbeit mit der Industriellenvereinigung und dem Verband der öffentlichen Wirtschaft nachstehenden Leitfaden, der die österreichischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen über die europäische Vereinbarung informieren und den österreichischen Betrieben eine Hilfestellung bei der Verwirklichung einer flexiblen Arbeitswelt bieten soll. Die Gespräche mit den Interessenvertretungen der Arbeitnehmer konnten bislang nicht zu Ende geführt werden.

Im Folgenden ist der Text der „Rahmvereinbarung über Telearbeit“ der europäischen Sozialpartner wiedergegeben. Der Text, der auf die österreichische Rechtslage Bedacht nimmt, ist durch grau markierte Kästchen hervorgehoben.

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 Definiti-

on 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 vertragsschließenden 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.

Im Sinne der Lesefreundlichkeit wurde in diesem Leitfaden vorwiegend die männliche Personenbezeichnung gewählt. Selbstverständlich bezieht sich der Inhalt auch auf das weibliche Geschlecht.

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.

Telearbeit im Sinne dieser Vereinbarung setzt voraus, dass ein Arbeitsvertrag vorliegt. Die zu leistende Arbeit wird in einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte und nicht in einer Arbeitsstätte des Arbeitgebers erbracht, obwohl sie in letzterer erledigt werden könnte. Eine weitere Voraussetzung für das Vorliegen von Telearbeit ist, dass diese Form der Arbeit regelmäßig erbracht wird. Regelmäßig heißt in diesem Zusammenhang, dass es sich nicht nur um gelegentliche Arbeit handelt. Dabei ist jedoch egal, ob laufend 1 Tag oder 5 Tage pro Woche Telearbeit verrichtet wird.

Die Verwendung von Informationstechnologie ist für die Ausführung der Telearbeit bestimmend.

Der Wechsel zu Telearbeit ändert als solcher nicht den Status des Arbeitsvertrages, sondern nur die Art der Arbeitserbringung.

Die Definition von Telearbeit erfasst daher folgende Möglichkeiten:

- *Teleheimarbeit (Telearbeit von zu Hause),*
- *Alternierende Telearbeit (abwechselnd zu Hause und im Unternehmen).*

Nicht erfasst sind:

- *Montagetätigkeiten,*
- *Außendiensttätigkeiten,*
- *Reparaturen beim Kunden.*

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

Telearbeitnehmer im Sinne dieser Vereinbarung ist, wer die oben genannten Tätigkeiten ausführt.

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.

Dem Beginn von Telearbeit muss immer eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorausgehen. Zwei Fälle sind denkbar:

- *Der Arbeitnehmer wurde bereits als Telearbeitnehmer eingestellt; oder*
- *das Arbeitsverhältnis bestand schon bevor Arbeitnehmer oder Arbeitgeber den Wunsch äußern, Telearbeit zu vereinbaren.*

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.

Betreffend die Information des Arbeitnehmers, die durch die zitierte Richtlinie geregelt wird, sind insbesondere die §§ 6 Abs. 3 AngG und 2 AVRAG zu berücksichtigen. Demnach hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer grundsätzlich eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag (Dienstzettel) auszuhändigen, soweit kein schriftlicher Dienstvertrag mit entsprechendem Inhalt ausgehändigt wurde. Gemäß § 2 Abs. 6 AVRAG sind diese Angaben bei bestimmten Änderungen anzupassen. Die Angaben können zum Teil auch durch Verweisung auf die für das Arbeitsverhältnis geltenden Bestimmungen in Gesetzen oder in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung erfolgen (§ 2 Abs. 5 AVRAG).

Da Telearbeit eine besondere Form der Arbeitsorganisation ist, sollte auch darüber informiert werden, welche Form der Arbeitszeitaufzeichnungen und welche Berichtspflichten des Arbeitnehmers zur Anwendung gelangen.

Bei alternierender Telearbeit wäre gegebenenfalls auch die Aufteilung der Arbeitszeit zwischen Tätigkeit im Betrieb und am Telearbeitsplatz zu klären.

Der Telearbeitnehmer sollte weiters darüber informiert werden, welcher Abteilung er zugeordnet ist bzw. wer seine unmittelbaren Vorgesetzten sind oder wer die Personen sind, an die er sich bei Fragen wenden kann.

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.

Wenn Telearbeit erst zu einem späteren Zeitpunkt vereinbart wird, ist die Aufnahme von Telearbeit freiwillig, dh sowohl der Arbeitgeber kann dem Wunsch des Arbeitnehmers nach Telearbeit entsprechen oder ihm diesen verweigern, als auch der Arbeitnehmer kann dem vom Arbeitgeber an ihn herangetragenen Wunsch nach Telearbeit entsprechen oder ihm diesen verweigern.

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.

Grundsätzlich ändert sich durch einen Wechsel zu Telearbeit an sich nichts am Bestand des Arbeitsverhältnisses.

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.

In denjenigen Fällen, in denen der Arbeitnehmer schon vorher für diesen Arbeitgeber gearbeitet hat und Telearbeit erst zu einem späteren Zeitpunkt vereinbart wurde, kann die Entscheidung wieder rückgängig gemacht werden. Dies bedarf jedenfalls der individuellen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

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.

Auf Telearbeitnehmer finden die Bestimmungen derjenigen Gesetze und Kollektivverträge Anwendung, die auch für vergleichbare Arbeitnehmer in den Arbeitsstätten des Arbeitgebers gelten. Darunter fallen insbesondere AngG, UrlG, AZG, ARG, GleichbG etc. Jedoch können spezifische Bestimmungen aus Kollektivverträgen, die speziell auf die Telearbeit zugeschnitten sind, Anwendung finden. Eine unterschiedliche Behandlung von Telearbeitnehmern (im Vergleich zu Nicht-Telearbeitnehmern) ist in denjenigen Fällen möglich, in denen sich allfällige betriebliche Leistungen aus der Anwesenheit von Arbeitnehmern im Betrieb ergeben, wie beispielsweise firmeneigene Parkplätze oder Kantinenessen. Spezielle Regelungsbedürfnisse im Zusammenhang mit der Erbringung von Telearbeit können individuell vereinbart werden.

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 zB das Internet,
- Sanktionen bei Nichteinhaltung.

Spätestens bei Aufnahme der Telearbeit informiert der Arbeitgeber über allfällig bestehende Regelungen des innerbetrieblichen Datenschutzes. Ebenso informiert der Arbeitgeber über allfällige Regeln für die private Nutzung der durch ihn zur Verfügung gestellten Ausrüstung bzw. etwaige Einschränkungen betreffend die Nutzung der Ausrüstung, sowie die Sanktionen bei Nichteinhaltung dieser Bestimmungen.

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.

Überwachungssysteme nach Maßgabe der RI 90/270 sind solche, die der qualitativen und quantitativen Kontrolle dienen. Sollten Überwachungssysteme die Menschenwürde berühren, so sind die §§ 96 Abs. 1 Z 3 ArbVG (zustimmungspflichtige Maßnahmen bei bestehendem Betriebsrat) bzw. 10 AVRAG (individuelle Zustimmung des Arbeitnehmers in Betrieben ohne eingerichteten Betriebsrat) zu berücksichtigen.

7. Ausrüstung

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

Es ist wichtig, dass sämtliche Arrangements betreffend die Ausrüstung des Telearbeitnehmers (Computer, Datenverbindung, E-Mail-Adresse) vor Antritt der Telearbeit vom Arbeitgeber festgelegt werden.

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.

Im Allgemeinen stattet der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit den erforderlichen Geräten und Installationen aus (zB Computer, Bildschirm, Datenleitung). Der Arbeitgeber hat für die entsprechende Wartung dieser Ausrüstung zu sorgen. Der Arbeitnehmer kann aber auch mit dem Arbeitgeber vereinbaren, seine eigene Ausrüstung zu verwenden. Gemäß § 67 Abs. 6 ASchG ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, dem Telearbeitnehmer Arbeitstische und/oder Stühle zur Verfügung zu stellen. Wenn er sie jedoch zur Verfügung stellt, müssen sie ergonomisch gestaltet sein.

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.

Als ersetzbare Kosten sind folgende anzusehen: Kosten der Telefonverbindung und der Datenübermittlung. Dieser Kostensatz kann entweder in Höhe der tatsächlich angefallenen Kosten oder pauschal erfolgen.

Der Arbeitgeber stellt dem Telearbeitnehmer angemessene technische Unterstützung zur Verfügung.

Der Telearbeitnehmer muss wissen, an wen er sich bei technischen Problemen - also solchen, die direkt mit der Ausrüstung zusammen hängen - wenden kann.

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.

Das DNHG findet Anwendung; d.h. bei Schäden, die der Telearbeitnehmer dem Dienstgeber bei Erbringung der Dienstleistung zufügt, kommt es unter bestimmten Voraussetzungen zur gänzlichen oder teilweisen Haftungsbefreiung.

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.

Der Telearbeitnehmer ist verpflichtet, sich an allfällige innerbetriebliche Regeln des Datenschutzes zu halten sowie die ihm zur Verfügung gestellte Ausrüstung mit der gebotenen Sorgfalt zu behandeln und gemäß der festgelegten Bestimmung zu nutzen. Das Herunterladen und Versenden von illegalem Material vom und über das Internet ist unzulässig.

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.

Grundsätzlich finden die Bestimmungen des ASchG samt zugehöriger Verordnungen auf den Telearbeitnehmer Anwendung. Damit ist der Arbeitgeber verpflichtet, für eine allgemeine Risikoevaluierung Sorge zu tragen (§ 4 ASchG).

Da Teleheimarbeit an einer auswärtigen Arbeitsstelle im Sinne des ASchG verrichtet wird, finden die arbeitsstättenbezogenen Bestimmungen keine Anwendung.

Gemäß § 67 Abs. 2 iVm Abs. 6 ASchG sind Arbeitgeber, die dem Telearbeitnehmer die Ausrüstung zur Verfügung stellen, verpflichtet, Bildschirmarbeitsplätze ergonomisch zu gestalten. Es dürfen nur Bildschirmgeräte, Eingabe- oder Datenerfassungsvorrichtungen sowie Zusatzgeräte zur Verfügung gestellt werden, die dem Stand der Technik und den ergonomischen Anforderungen entsprechen.

Gemäß § 68 Abs. 2 iVm Abs. 7 ASchG muss der Arbeitgeber bei der Konzipierung, Auswahl, Einführung und Änderung der Software, sowie bei der Gestaltung der Tätigkeiten folgendes berücksichtigen:

- *Die Software muss der auszuführenden Tätigkeit angepasst sein.*
- *Die Software muss benutzerfreundlich sein und gegebenenfalls dem Kenntnis- und Erfahrungsstand der Benutzer angepasst werden können.*
- *Die Systeme müssen den Arbeitnehmern Angaben über die jeweiligen Abläufe bieten.*

-
- *Die Systeme müssen die Information in einem Format und in einem Tempo anzeigen, das den Benutzern angepasst ist.*
 - *Die Grundsätze der Ergonomie sind insbesondere auf die Verarbeitung von Informationen durch den Menschen anzuwenden.*

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.

Dies umfasst die Vorschriften zu Information und Unterweisung gemäß §§ 12 und 14 ASchG.

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.

Arbeitgeber sollten vor einem Besuch des Telearbeitnehmers dessen Zustimmung einholen. Gemäß § 3 ArbStG haben die Organe der Arbeitsinspektion Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei der Erfüllung ihrer Pflichten im Bereich des Arbeitnehmerschutzes erforderlichenfalls zu unterstützen und zu beraten.

9.

Arbeitsorganisation

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

Für Telearbeitsplätze finden insbesondere die Bestimmungen des AZG, des ARG sowie entsprechende kollektivvertragliche und betriebliche Vereinbarungen Anwendung. Auf Grund der Besonderheit der Telearbeit können Sonderbestimmungen auf kollektivvertraglicher oder betrieblicher Ebene zur Anwendung kommen (zB Kollektivvertrag für die Angestellten der

Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Mineralölindustrie Österreichs).

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.

Geeignete Maßnahmen zur Bekämpfung allfälliger Isolation bei ausschließlicher Telearbeit können zwischen Arbeitgeber und Telearbeitnehmer vereinbart werden. Der Zugang zu Unternehmensinformationen soll ermöglicht werden.

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.

Im Bedarfsfall erhält der Telearbeitnehmer eine Schulung über die zur Verfügung stehende technische Ausrüstung.

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.

Das ArbVG findet grundsätzlich auch auf Telearbeitnehmer Anwendung. Damit haben Telearbeitnehmer aktives und passives Wahlrecht bei den Wahlen zum Betriebsrat gemäß den Bestimmungen des ArbVG. Ebenso sind Telearbeitnehmer bei der Berechnung der Schwellenwerte für die Errichtung des Betriebsrates und die Anzahl der Betriebsratsmitglieder zu berücksichtigen.

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

Im Rahmen des § 91 Abs. 1 ArbVG ist der Betriebsinhaber verpflichtet, dem Betriebsrat über alle Angelegenheiten, welche die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen oder kulturellen Interessen der Arbeitnehmer des Betriebs berühren, Auskunft zu erteilen. Gemäß § 92 Abs. 1 ArbVG ist der Betriebsinhaber verpflichtet, mit dem Betriebsrat mindestens vierteljährlich und auf Verlangen des Betriebsrates monatlich gemeinsame Beratungen über laufende Angelegenheiten, allgemeine Grundsätze der Betriebsführung in sozialer, personeller, wirtschaftlicher und technischer Hinsicht, sowie über die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen abzuhalten und ihn dabei über wichtige Angelegenheiten zu informieren. Dem Betriebsrat sind auf Verlangen die zur Beratung erforderlichen Unterlagen auszuhändigen.

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 (16. Juli 2002).

Die Umsetzung dieses Abkommens wird in Österreich durch den gemeinsamen Leitfaden der österreichischen Mitglieder der Arbeitgeberverbände umgesetzt. Jede der mitarbeitenden Organisationen verpflichtet sich, diesen Leitfaden für ihre Mitglieder zum Download auf die jeweilige Homepage zu stellen.

Die Mitgliedsorganisationen erstatten einer von den vertragsschließenden 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

Ansprechpartner:

Wirtschaftskammer Österreich

Dr. Martin Gleitsmann
Abteilung für Sozialpolitik und Gesundheit
Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien
T +43 05 90 900 - DW
E sp@wko.at
W <http://wko.at>

Industriellenvereinigung

Dr. Wolfgang Tritemmel
Arbeit & Soziales
Schwarzenbergplatz 4, 1031 Wien
T +43 1 711 35 - 23 20
E w.tritemmel@iv-net.at
W <http://www.iv-net.at>

Verband der öffentlichen Wirtschaft und Gemeinwirtschaft

Christoph Parak
Stadiongasse 6-8
1016 Wien
T +43 1 408 22 04
E soz.ref@voewg.at
W <http://www.voewg.at>

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber | Wirtschaftskammer Österreich,
Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien