

Gemeinsamer Bericht

**der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA),
des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH),
der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und
des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB)**

zur Umsetzung der Europäischen Rahmenvereinbarung zur Telearbeit

Die Europäischen Sozialpartner haben im Juli 2002 die Rahmenvereinbarung zur Telearbeit abgeschlossen. Ziff.12 der Sozialpartnervereinbarung über die Telearbeit sieht vor, dass diese Rahmenvereinbarung im Hinblick auf Art. 139 des EG-Vertrages von den Mitgliedern von UNICE/UEAPME, CEEP und EGB entsprechend den für die Sozialpartner spezifischen Verfahren und Gepflogenheiten in den Mitgliedstaaten umgesetzt wird. Die Umsetzung hatte innerhalb von drei Jahren nach dem Datum der Unterzeichnung der Vereinbarung stattzufinden.

Die Mitgliedsorganisationen der unterzeichnenden Sozialpartner erstatten hierzu den folgenden gemeinsamen Bericht zur nationalen Umsetzung der Europäischen Rahmenvereinbarung zur Telearbeit in Deutschland:

1. Erste politische Umsetzungsmaßnahmen

Telearbeit wird in Deutschland von den Schutzmechanismen des deutschen Arbeitsrechts voll umfasst. Das heißt, die Arbeitsschutzbestimmungen sind einschlägig, Privatsphäre und Wohnung werden durch das Grundgesetz geschützt, das Arbeitszeitgesetz legt die zeitlichen Höchstgrenzen fest, Datenschutz ist gewährleistet, die betriebliche Mitbestimmung gilt auch wie in allen Arbeitsverhältnissen und es gilt das Prinzip der beiderseitigen Freiwilligkeit. Auf die Integration der Beschäftigten, die Telearbeit leisten, wird in Deutschland großer Wert gelegt. Es herrscht das Verständnis, dass der Telearbeitnehmer aktives Mitglied des Unternehmens und, wie alle anderen Beschäftigten auch und aktiv über einen vorhandenen Betriebsrat oder Personalrat vertreten wird.

Arbeitgeber und Gewerkschaften verfolgen im Bereich der Telearbeit gemeinsame Interessen: Beide Seiten wollen Schutz- und Sozialstandards erreichen sowie die beiderseitige Freiwilligkeit der Telearbeit und den Schutz der Privatsphäre absichern. Dies wurde zum Ausdruck gebracht in der gemeinsamen Erklärung des Vorsitzenden des DGB Michael Sommer und des Präsidenten der BDA Dr. Dieter Hundt vom 16. Juli 2002: DGB und BDA haben die Rahmenvereinbarung zur Telearbeit als gutes Beispiel für einen Erfolg im Sozialen Dialog zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften auf europäischer Ebene begrüßt. Vor dem Hintergrund einer voraussichtlich innerhalb von zehn Jahren in Europa von 4,5 Millionen auf 17 Millionen ansteigenden Zahl von Telearbeitsplätzen haben DGB und BDA deutlich gemacht, dass die Sozialpartner in Europa bewiesen haben, ein wichtiges Zukunftsthema in Verhandlungen selbständig erfolgreich regeln zu können. Michael Sommer und Dr. Dieter Hundt haben öffentlich dazu aufgerufen und dafür geworben, dass zwischen den Sozialpartnern und in den Betrieben Initiativen zur Implementierung der Grundsätze der Rahmenvereinbarung zur Telearbeit ergriffen werden.

2. Branchenübergreifende Umsetzungsmaßnahmen

Die europäische Rahmenvereinbarung zur Telearbeit wurde in Deutschland von den Sozialpartnern rundum positiv aufgenommen und als Grundlage für spezifische Initiativen und Regelungen in Betrieben und Unternehmen herangezogen.

Im Jahr 2003 hat die BDA (unter Beteiligung des ZDH) gemeinsam mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), dem französischen Arbeitgeber- und Industrieverband (MEDEF), dem dänischen Arbeitgeberverband (DA) und der österreichischen Industriellenvereinigung

(IV) mit Unterstützung der Europäischen Kommission die **transnationale Konferenz zur Telearbeit und der praktischen Anwendung freiwilliger europäischer Rahmenvereinbarungen** veranstaltet.

Die Konferenz verfolgte das Ziel, den teilnehmenden Unternehmen, eine Plattform zu bieten, auf der sie anhand von good practices-Beispielen ihre Erfahrungen mit der Telearbeit insbesondere bezüglich der in der Europäischen Rahmenvereinbarung angesprochenen Bereiche austauschen konnten. Außerdem sollten die Teilnehmer die Möglichkeit erhalten, die unterschiedlichen politischen und gesellschaftlichen Ausgangssituationen in den vier teilnehmenden Ländern kennen zu lernen. Dabei dienten die vorgestellten Beispiele zur Durchführung der Telearbeit in verschiedenen Unternehmen als Ideenlieferant für die eigene betriebliche Praxis der Unternehmen.

Auf der Grundlage der Rahmenvereinbarung zu Telearbeit wurden innerhalb der Konferenz die folgenden Themenschwerpunkte vorgestellt und analysiert:

- Telearbeit als Gestaltungsinstrument in der Personalpolitik
- Arbeitsorganisation der Telearbeit und Integration der Telearbeitnehmer
- Telearbeit für Führungskräfte
- Telearbeit in kleineren und mittleren Unternehmen.

Über 70 Teilnehmer aus Deutschland, Frankreich, Dänemark und Österreich aus Wirtschaft, Politik, Verbänden und Gewerkschaften und verschiedenen Institutionen diskutierten die Variationsbreite der Initiativen und Maßnahmen zur Umsetzung der Rahmenvereinbarung zur Telearbeit und tauschten ihre Erfahrungen mit der Telearbeit aus.

In Deutschland ist die Zahl der Telearbeitnehmer im letzten Jahrzehnt kontinuierlich angestiegen. Bereits im Zeitraum von 1994 bis 1999 hat sich die Zahl der Telearbeitnehmer in Deutschland von 150.000 auf über 1,5 Millionen mehr als verzehnfacht. Deutschland nimmt damit eine Spitzenposition ein.

Wichtige Ergebnisse der Telearbeit sind die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Steigerung der Zufriedenheit der Arbeitnehmer durch die größere Flexibilität aufgrund einer besseren Anpassung an die Bedürfnisse des Arbeitnehmers, der mehr Eigenverantwortung und Selbständigkeit erhält, sowie die Steigerung der Produktivität.

Über die Telearbeitskonferenz hinaus haben die deutschen Sozialpartner ihre Mitglieder in Mitgliederinformationen, Rundschreiben und Handreichungen umfassend über die europäische Rahmenvereinbarung zur Telearbeit informiert und entsprechende Beratungsleistungen erbracht. In Deutschland existieren eine Vielzahl von Regelungen auf Unternehmens- und Betriebsebene zur Telearbeit, die teilweise schon vor Abschluss der europäischen Rahmenvereinbarung bestanden und mit dieser in Einklang stehen und teilweise initiiert durch die europäische Rahmenvereinbarung abgeschlossen wurden. Regelungen zur Telearbeit auf betrieblicher und Unternehmensebene werden zumeist durch Betriebsvereinbarungen, Gesamtbetriebsvereinbarungen oder Firmentarifverträge vorgenommen. Diese Vereinbarungen sind oft gegenüber der europäischen Rahmenvereinbarung konkreter und gehen über deren Schutzstandards noch hinaus. Diese unterschiedlichsten Vereinbarungen und Empfehlungen existieren quer durch alle Branchen, von beispielsweise den Banken über die chemische Industrie, die Metallindustrie, die Telekommunikationsbranche, das Handwerk bis hin zum öffentlichen Dienst.

3. Branchenspezifische Umsetzungsbeispiele

a. Metallindustrie

So wurde zum Beispiel in einem Unternehmen der **Metallindustrie** eine **Betriebsvereinbarung** geschlossen wonach Mitarbeiter nach der **Definition** von Telearbeit im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses einen Teil ihrer Arbeitsaufgabe unter Verwendung

technischer Arbeits- und Kommunikationsmittel außerhalb der Betriebsstätten des Unternehmens erbringen. Diese Definition entspricht der Definition in *Ziffer 2 der Rahmenvereinbarung zur Telearbeit*.

Weiterhin wird entsprechend *Ziffer 3 der Rahmenvereinbarung zur Telearbeit* geregelt, dass die Teilnahme an der Telearbeit für alle Mitarbeiter **freiwillig** ist.

Entsprechend *Ziffer 5 der Rahmenvereinbarung zur Telearbeit* wird geregelt, dass Belange des **Daten- und Informationsschutzes** im Rahmen der gesetzlichen und betrieblichen Regelung gewahrt werden.

Entsprechend *Ziffer 7 der Rahmenvereinbarung zur Telearbeit* wird geregelt, dass die jeweils notwendigen **Arbeits- und Kommunikationsmittel** dem Mitarbeiter kostenlos zur Verfügung gestellt werden. Weiterhin erfolgt die Einrichtung und Wartung auf Kosten des Unternehmens.

Entsprechend *Ziffer 8 der Rahmenvereinbarung zur Telearbeit* wird geregelt, dass der Telearbeitsplatz den gesicherten, arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen an Ergonomie und **Arbeitssicherheit** entsprechen soll. Der Zugang zum Telearbeitsplatz für Vertreter von Arbeitgeber oder Betriebsrat erfolgt nach rechtzeitiger Anmeldung und mit Zustimmung des Mitarbeiters.

Entsprechend *Ziffer 9 der Rahmenvereinbarung zur Telearbeit* wird weiterhin geregelt, dass bezüglich der **Arbeitszeit** die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Regelungen sinngemäß gelten. Die bisherige Arbeitszeit des Mitarbeiters wird durch Telearbeit nicht verändert. Der Kontakt zum Betrieb und die Teilnahme an betrieblichen Veranstaltungen darf nicht beeinträchtigt werden.

Entsprechend *Ziffer 10 der Rahmenvereinbarung zur Telearbeit* wird geregelt, dass **Personalentwicklungs- und Weiterbildungsmaßnahmen** uneingeschränkt weitergeführt werden.

Schließlich wird entsprechend *Ziffer 11 der Rahmenvereinbarung zur Telearbeit* geregelt, dass durch Telearbeit das Teilnahmerecht an **Betriebs- und Abteilungsversammlungen** nicht eingeschränkt wird. Der **Betriebsrat** bleibt im Rahmen seiner betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben in vollem Umfang zuständig. Er wird über bestimmte Angaben vor Aufnahme der Telearbeit informiert und angehört.

b. Chemische Industrie

Ein weiteres Praxisbeispiel ist die in der **chemischen Industrie** bestehende **Empfehlung** der Sozialpartner zur Telearbeit. Hier wird Telearbeit entsprechend *Ziffer 2 der Rahmenvereinbarung zur Telearbeit* **definiert** als jede auf Informations- und Kommunikationstechnologie gestützte Tätigkeit einschließlich der Übertragung der Ergebnisse dieser Tätigkeit, die alternierend oder ausschließlich an einem räumlich außerhalb des Betriebs im herkömmlichen Sinne liegenden Ort verrichtet wird, der mit der zentralen Arbeitsstätte durch elektronische Kommunikationsmittel verbunden ist, sofern diese Tätigkeit nicht nur gelegentlich erfolgt.

Die Empfehlung sieht außerdem entsprechend *Ziffer 3 der Rahmenvereinbarung zur Telearbeit* vor, dass Telearbeit nur auf **freiwilliger Basis** stattfinden kann.

Hinsichtlich des **Datenschutzes** wird entsprechend der *Ziffer 5 der Rahmenvereinbarung zur Telearbeit* in der Empfehlung klargestellt, dass Telearbeiterinnen und Telearbeiter grundsätzlich die gleichen Rechte und Pflichten wie andere Arbeitnehmer besitzen.

Hinsichtlich der **Ausrüstung** sieht die Empfehlung entsprechend *Ziffer 7 der Rahmenvereinbarung zur Telearbeit* vor, dass die Kosten der Einrichtung des Telearbeitsplatzes regelmäßig vom Arbeitgeber zu tragen sein werden. In welchem Umfang das auch in Bezug auf die Unterhaltung des häuslichen Arbeitsplatzes gilt, ist für den Einzelfall zu vereinbaren. Dabei ist zu berücksichtigen, dass durch die Telearbeit für Unternehmen und Arbeitnehmer Kostenentlassungen entstehen.

Entsprechend *Ziffer 8 der Rahmenvereinbarung zur Telearbeit* sieht die Empfehlung vor, dass bezüglich der **Arbeitsbedingungen** der Telearbeitsplatz wie ein betrieblicher Arbeitsplatz behandelt wird, soweit sich aus dem Wesen der Telearbeit nichts anderes ergibt. Das schließt das Zugangsrecht für Vorgesetzte, Betriebsräte und Aufsichtsbehörden ein.

Im Einklang mit *Ziffer 9 der Rahmenvereinbarung zur Telearbeit* sieht die Empfehlung vor, dass die Effektivität der Nutzung neuer Informationstechnologien untrennbar mit Flexibilität verbunden ist. Dies erfordert, den Arbeitnehmern ein Höchstmaß an **Zeit- und Organisationsouveränität** zuzugestehen, soweit nicht die zu erledigende Arbeitsaufgabe etwas anderes erfordert. Die Organisation von Arbeit muss in zeitlicher wie technischer Hinsicht weitgehend selbst bestimmt bleiben. Die Sicherung der sozialen Kontakte der Telearbeiter zum Unternehmen und seinen Mitarbeitern wird als wichtige Voraussetzung bezeichnet.

In Übereinstimmung mit *Ziffer 4 der Rahmenvereinbarung zur Telearbeit* regelt die Empfehlung, dass Telearbeiterinnen und Telearbeiter grundsätzlich **die gleichen Rechte und Pflichten** wie andere Arbeitnehmer besitzen.

Im Einklang mit *Ziffer 10 der Rahmenvereinbarung zur Telearbeit* stellt die Empfehlung außerdem klar, dass diese **Gleichbehandlung** auch den beruflichen Aufstieg, Zugang zu Stellenausschreibung sowie berufliche Weiterbildungsmaßnahmen betrifft.

Hinsichtlich **kollektiver Rechte** wird entsprechend *Ziffer 11 der Rahmenvereinbarung zur Telearbeit* ausgeführt, dass Telearbeiterinnen und Telearbeiter grundsätzlich die gleichen Rechte und Pflichten wie andere Arbeitnehmer besitzen.

c. Telekommunikationsbranche

Als drittes Beispiel soll eine **tarifvertragliche Regelung** aus dem Bereich der **Telekommunikationsbranche** genannt werden: Hier wird die Telearbeit entsprechend *Ziffer 2 der Telearbeitsvereinbarung* folgendermaßen **definiert**: Bei alternierender Telearbeit wird die bisher in den Räumlichkeiten des Betriebes zur Erbringung der Arbeitsleistung teilweise in den häuslichen Bereich des Arbeitnehmers verlagert und ist dort unterstützt durch Geräte und Einrichtungen der dezentralen Informationsverarbeitungs- oder Kommunikationstechnik zu erbringen. Bei der mobilen Telearbeit wird die zu erbringende Arbeitsleistung, unterstützt durch Geräte und Einrichtungen der dezentralen Informationsverarbeitungs- oder Kommunikationstechnik, an wechselnden Einsatzstellen erbracht, wozu zu einem geringen Teil auch der Betrieb und/oder gegebenenfalls der häusliche Bereich zählt.

Hinsichtlich des **Freiwilligkeitsprinzips** wird entsprechend *Ziffer 3 der Rahmenvereinbarung zur Telearbeit* geregelt, dass die alternierende Telearbeit nach dem Prinzip der beidseitigen Freiwilligkeit erfolgt. Es besteht kein Rechtsanspruch auf Telearbeit. Ein Widerruf der Arbeit im häuslichen Bereich ist bei alternierender und mobiler Telearbeit möglich.

Hinsichtlich des **Datenschutzes** wird entsprechend *Ziffer 5 der Rahmenvereinbarung zur Telearbeit* geregelt, dass auf Schutz von Daten und Information gegenüber Dritten besonders zu achten ist. Vertrauliche Daten und Informationen sind so zu schützen, dass Dritte keine Einsicht/Zugriff nehmen können. Es gelten die gesetzlichen Datenschutzbestimmungen sowie die zentralen Regelungen zur Umsetzung des

Datenschutzes und der Datensicherheit des Unternehmens. Über die gesetzlichen und unternehmensinternen Regelungen zum Datenschutz und zur Datensicherheit wird der Arbeitnehmer in geeigneter Weise informiert.

Hinsichtlich der **Ausrüstung** sieht der Tarifvertrag entsprechend *Ziffer 7 der Rahmenvereinbarung zur Telearbeit* vor, dass Arbeitsmittel vom Arbeitgeber kostenlos zur Verfügung gestellt werden und im Eigentum des Arbeitgebers verbleiben. Auf- und Abbau sowie eine eventuelle Wartung erfolgen bei alternierender Telearbeit durch den Arbeitgeber. Bei häuslicher Telearbeit können private Büromöbel, die den Arbeitsschutzbestimmungen entsprechen, auf Kosten und Risiko des Arbeitnehmers eingesetzt werden.

Hinsichtlich des **Gesundheitsschutzes** und der **Sicherheit** am Arbeitsplatz wird entsprechend *Ziffer 8 der Rahmenvereinbarung zur Telearbeit* geregelt, dass eine häusliche Arbeitsstätte im Rahmen der allgemeinen Arbeitsplatzanforderungen geeignet sein muss, was bei alternierenden Telearbeit mittels Begehung überprüft werden kann. Es erfolgt bei alternierender Telearbeit eine Information über die geltenden Arbeitsschutzvorschriften in geeigneter Weise.

Hinsichtlich der **Arbeitsorganisation** regelt der Tarifvertrag entsprechend *Ziffer 9 der Rahmenvereinbarung der Telearbeit*, dass die tariflich beziehungsweise die arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit bei alternierender Telearbeit auf die betriebliche und häusliche Arbeitsstätte aufzuteilen ist. Es erfolgt eine Information über die arbeitszeitlichen Regelungen in geeigneter Weise. Im Rahmen der mobilen Telearbeit wird die Arbeitszeit und Zeiterfassung gemäß den jeweils geltenden tarifvertraglichen und betrieblichen Regelungen geregelt. Der Anteil der Arbeitszeit bei der betrieblichen Arbeitsstätte ist so zu gestalten, dass der soziale Kontakt zum Betrieb aufrecht erhalten bleibt.

Hinsichtlich der **Aus- und Weiterbildung** wird entsprechend *Ziffer 10 der Rahmenvereinbarung zur Telearbeit* geregelt, dass wegen der Beschäftigung auf einem alternierenden Arbeitsplatz der Arbeitnehmer im beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden darf.

Hinsichtlich der **kollektiven Rechte** wird entsprechend der *Ziffer 11 der Rahmenvereinbarung zur Telearbeit* geregelt, dass der Betriebsrat bei einem Wechsel auf einen alternierenden Telearbeitsplatz gemäß dem Betriebsverfassungsgesetz beteiligt wird. Die Nutzung von gewerkschaftlichen Informationsangeboten wird durch ein elektronisches Medium kompensiert. Die Rechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz bleiben bezüglich der kollektiven Rechte unberührt.

d. Handwerk

Der ZDH hat unmittelbar nach dem Abschluss der Rahmenvereinbarung zur Telearbeit die gesamte Handwerksorganisation (die Zentralfachverbände und Handwerkskammern) über den Text der Vereinbarung unterrichtet. Zudem wurden die Empfänger aufgefordert, die Rahmenvereinbarung über Telearbeit in ihren Aktivitäten auf regionaler und örtlicher Ebene zu berücksichtigen.

e. Kommunale Verwaltungen und Betriebe im öffentlichen Dienst

Zur Umsetzung der Rahmenvereinbarung über Telearbeit hat die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände über ihre Mitgliedsverbände den rd. 10.000 Arbeitgebern im kommunalen öffentlichen Dienst mit ca. 2,1 Mio. Beschäftigten eine **Musterdienstvereinbarung/-betriebsvereinbarung** zur Verfügung gestellt, damit die

Sozialpartner in den Verwaltungen und Betrieben geeignete Regelungen zur Einführung und Abwicklung von Telearbeit treffen.

Darin wird vorgeschlagen, die Aufteilung der Arbeitszeit auf die betriebliche und die häusliche Arbeitsstätte individuell nach Bedarf zu vereinbaren. Einzelvertraglich soll ein angemessener Umfang an Zeiten vereinbart werden, an denen der alternierende Telearbeiter persönlich erreichbar ist.

Entsprechend *Ziffer 3 der Rahmenvereinbarung zur Telearbeit* wird geregelt, dass die Teilnahme an der Telearbeit für die Mitarbeiter **freiwillig** ist.

Der arbeitsrechtliche Status der Beschäftigten ändert sich durch die Aufnahme von Telearbeit nicht. Die rechtlichen Grundlagen bleiben unberührt.

Weiterhin sieht die *Musterdienstvereinbarung/-betriebsvereinbarung* vor, dass die Arbeits- und Kommunikationsmittel für Telearbeit dem Beschäftigten kostenlos zur Verfügung gestellt werden. Installation, Wartung und Reparatur der Einrichtungen erfolgen auf Kosten des Arbeitgebers. Dies entspricht *Ziffer 7 der Rahmenvereinbarung zur Telearbeit*.

Entsprechend *Ziffer 8 der Rahmenvereinbarung zur Telearbeit* wird geregelt, dass die Telearbeitsstätte sich in einem vom Beschäftigten frei gewählten Raum befinden muss, der für einen dauernden Aufenthalt zugelassen und vorgesehen sowie für die Aufgabenerledigung geeignet ist. Die Einhaltung der allgemeinen Arbeitsplatzanforderungen wird vom Arbeitgeber nach Abstimmung mit dem Beschäftigten geprüft. Dem Arbeitgeber obliegt insoweit eine Aufsichts- und Fürsorgepflicht. Der Zutritt der Personalvertretung ist mit Zustimmung des Beschäftigten möglich.

Entsprechend *Ziffer 9 der Rahmenvereinbarung zur Telearbeit* ist die zu leistende **Arbeitszeit** bei Telearbeit tarifvertraglich oder arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit.

Entsprechend *Ziffer 10 der Rahmenvereinbarung zur Telearbeit* wird geregelt, dass die Teilnahmemöglichkeit an **Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen** durch die Telearbeit nicht berührt wird. Aufgrund ihrer Teilnahme an Telearbeit dürfen die Beschäftigten nicht in ihrem beruflichen Werdegang benachteiligt werden.

Der Sicherung kollektiver Recht gemäß *Ziffer 11 der Rahmenvereinbarung zur Telearbeit* dient die Klarstellung, dass der arbeitsrechtliche Status der Beschäftigten sich durch die Aufnahme von Telearbeit nicht ändert.

Umfragen haben ergeben, dass kommunale Verwaltungen und Betriebe weit überwiegend von einer Regelung der Telearbeit durch Dienst- oder Betriebsvereinbarung Gebrauch gemacht haben. Einzelvertragliche Regelungen erfolgen nur in kleinsten Organisationen mit geringem Bedarf an Telearbeit.

4. Fazit der Sozialpartner

Die in der Europäischen Rahmenvereinbarung zur Telearbeit enthaltenen Grundsätze wurden von den deutschen Sozialpartnern in der Praxis auf allen Ebenen, branchenübergreifend ebenso wie branchenspezifisch durch sehr unterschiedliche Initiativen umgesetzt. Die Sozialpartner haben durch umfangreiche Aktivitäten über die von der Europäischen Rahmenvereinbarung vorgesehenen Grundsätze informiert und diese verbreitet. Den Sozialpartnern liegt eine umfangreiche Sammlung von Initiativen, Telearbeitsbetriebsvereinbarungen und -firmentarifverträgen vor, Umsetzungshindernisse sind den Sozialpartnern nicht bekannt geworden.

Die Europäische Rahmenvereinbarung zur Telearbeit liefert daher auf nationaler Ebene in Deutschland ein hervorragendes Beispiel für eine erfolgreiche Umsetzung Europäischer Rahmenvereinbarungen der Sozialpartner.

Berlin, 26. April 2006