



7. Dezember 2021



GEMEINSAME ERKLÄRUNG ZU FERN- ARBEIT UND NEUEN TECHNOLOGIEN

DER EUROPÄISCHEN SOZIALPARTNER DES BANKENSEKTORS

PRÄAMBEL

Die Auswirkungen moderner Technologien auf die Beschäftigung im Bankwesen waren in den letzten zwei Jahrzehnten ein Schwerpunktbereich der Sozialpartner des Europäischen Bankensektors, seit der ersten Gemeinsamen Erklärung von 2001 über [IT-Employability](#) über die Gemeinsame Erklärung aus dem Jahr 2017 zu [Telearbeit](#) bis zu der Gemeinsamen Erklärung aus 2018 zu den [Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung](#).

Die Auswirkungen der Digitalisierung auf den Finanzsektor sind tiefgreifend, zumal alle diese Dienstleistungen immateriell sind und folglich über Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) digitalisiert werden können. Es ist offensichtlich, dass Technologie, einschließlich Big Data, weiterhin ein treibender Faktor für die Entwicklung des Bankensektors sein wird, und den Menschen eine Schlüsselrolle bei der Digitalisierung, den Datenrechten und dem algorithmischen Management zukommt.

Das Tempo des digitalen Wandels und der technologischen Innovation nimmt jetzt Fahrt auf. Damit verbunden sind sowohl Herausforderungen als auch Chancen, die von Seiten der Sozialpartner anzugehen sind.

Die Einführung digitalisierter Systeme und Prozesse kann zu großen Veränderungen der Arbeitsorganisation führen. Eine Herausforderung besteht darin, Arbeitsmethoden zu finden, die Fachkompetenz mit Kreativität, sozialer Interaktion und Flexibilität verbinden. Neue Arbeitsformen sind erforderlich, darunter flexible Arbeitszeiten und Fernarbeit. Flexibilität geht in beide Richtungen und ermöglicht eine höhere Produktivität sowie eine bessere Work-Life-Balance, was wiederum sowohl den Unternehmen als auch ihren Mitarbeitern zugute kommt.

Auf diesen langfristigeren und freiwilligen Ansatz zu Fernarbeit beziehen sich die Sozialpartner in dieser Gemeinsamen Erklärung und bekennen sich zu Fernarbeitsvereinbarungen, die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen in Einklang bringen, z. B. gemeinsame Forderungen nach mehr Flexibilität unter Wahrung der Arbeitsbedingungen und der Sicherung des kollektiven und individuellen Arbeitsrechts, der Rechte von Gewerkschaften und Betriebsräten sowie digitalen Rechten, damit Arbeitnehmer hoch produktiv und flexibel in einem Bankensektor sein können, der sich aufgrund der Digitalisierung verändert.

Fernarbeit ist im europäischen Bankensektor kein neues Phänomen. Seit Anfang 2020 haben die schnelle Ausbreitung des Covid-19-Virus und das in diesem Zusammenhang erfolgende Herunterfahren des gesellschaftlichen und Arbeitslebens jedoch den Trend zur Fernarbeit beschleunigt. Fernarbeit existiert in vielen Variationen, die von vollständiger Fernarbeit bis hin zu einer Kombination von Arbeit im Büro mit Arbeit außerhalb des Büros in unterschiedlichem Maße reichen. Obwohl es unwahrscheinlich ist, dass dieses Ausmaß an Fernarbeit während der Covid-Pandemie nach der Pandemie anhält, dürften die längerfristigen Forderungen nach mehr Fernarbeit unter „normalen“ Umständen dennoch zunehmen.

I. DEFINITION DER FERNARBEIT

Die Sozialpartner verstehen unter Fernarbeit eine Form der Arbeitsorganisation, bei der ein Teil oder alle Arbeitsaufgaben mit Unterstützung und durch Nutzung von durch den Arbeitgeber bereitgestellten sicheren IKT-Geräten und IKT-Infrastrukturen während vereinbarter Arbeitszeiten und – je nach Arbeitsvertrag - an einem vom Arbeitnehmer oder Arbeitgeber gewählten/bestimmten Ort erbracht werden, (aus Gründen der Sicherheit und insbesondere der Cybersicherheit) außerhalb einer örtlich festgelegten Umgebung unter Einhaltung aller erforderlichen Gesundheits- und Sicherheitsanforderungen und anderer vorab festgelegter Kriterien.

II. SOZIALER DIALOG, TARIFVERHANDLUNGEN & KOLLEKTIVE GEWERKSCHAFTSRECHTE

Fernarbeit sollte zu keinen wesentlichen Änderungen der Beschäftigungsbedingungen führen, die über die Regelungen für den Fernarbeitsplatz und die Nutzung von Arbeitsmitteln hinausgehen. Die Regelungen zur Fernarbeit sollten als ein Gegenstand der kollektiven Arbeitnehmerbeteiligung, einschließlich Tarifverhandlungen, angesehen werden. Die Vereinigungsfreiheit und die Kollektivrechte der Arbeitnehmer, einschließlich des Sozialen Dialogs und der Tarifverhandlungen, müssen auch im Kontext der Fernarbeit garantiert werden.

Um eine faire Vertretung zu ermöglichen und um sicherzustellen, dass Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter wirksam Kontakt halten und Fernmitarbeiter¹ genauso organisieren können, wie es an einem physischen Arbeitsplatz möglich wäre, sollten Arbeitgeber ihnen Zugang zu den Fernmitarbeitern entsprechend der Regeln und Vorschriften gewähren, die für die Ansprache am physischen Arbeitsplatz gelten. Mittel, die Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern zur Verfügung stehen, müssen auch in einem Fernarbeits- / virtuellen Kontext verfügbar sein (z.B.: Zugang zu elektronischer Kommunikation und virtuellen Schwarzen Brettern), mit vollständiger Sicherung der Vertraulichkeit und Datenschutzgarantien. Der Arbeitgeber sollte Möglichkeiten zur Kommunikation und zur Interaktion zwischen Gewerkschaften, Arbeitnehmern und ihren Vertretern bereitstellen, einschließlich Versammlungen, sicheren digitalen Besprechungsräumen ähnlich einem Pausenraum und Zugang zur Kantine an physischen Arbeitsplätzen.

Fernarbeitnehmer werden gemäß europäischem und nationalem Recht, Tarif- und Betriebsvereinbarungen und/oder sonstigen einschlägigen Gepflogenheiten (betrieblich) zugeordnet und in die Berechnungen zur Festlegung von Schwellenwerten und Wahlen zu Arbeitnehmervertretungen einbezogen. Diese Beschäftigten sollten die Möglichkeit haben, an Wahlen zu Gewerkschaften und anderen Arbeitnehmervertretungen teilzunehmen und für diese zu kandidieren und über Arbeitskampfmaßnahmen abzustimmen. Dazu müssen Unternehmen mit allen gebotenen Mitteln und rechtzeitig über den Wahlprozess informieren.

III. ARBEITSORGANISATION UND BESCHÄFTIGUNGSASPEKTE DER FERNARBEIT

A. BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN

Alle Arbeitnehmer, die fernarbeiten, profitieren entsprechend von den gleichen durch anwendbare Gesetze und Kollektivvereinbarungen garantierten Rechten und Arbeitsbedingungen, die für Arbeitnehmer gelten, die ihre Arbeitsleistung in den Räumen des Arbeitgebers erbringen. Ihr Arbeitsvertrag soll durch die Fernarbeit nicht wesentlich geändert werden und alle bestehenden Rechte und Vorteile bleiben erhalten. Fernarbeit sollte nicht dazu verwendet werden, den Arbeitnehmerstatus auf Basis stabiler langfristiger Arbeitsverträge in atypische Beschäftigungsformen wie Leiharbeit oder freie Mitarbeit zu verändern.

Die kollektiven Arbeitsbedingungen des Fernarbeitsvertrages sollten von Unternehmen, Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern durch nationale, sektorale und/oder betriebliche Kollektivvereinbarungen ausgehandelt werden. Das Arbeitspensum und die Verantwortungsverteilung sollten beschrieben sein und denen vergleichbarer Mitarbeiter entsprechen, die am Standort des Unternehmens arbeiten. Die Leistungskriterien sollten für alle gleich sein, unabhängig davon, ob sie aus der Ferne arbeiten oder vor Ort.

Arbeitgeber pflegen und fördern die Beziehungen zu und zwischen allen Mitarbeitern, unabhängig davon wo diese arbeiten. Dies umfasst persönliche sowie Kontakte in einem weiteren

¹ Es wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit das generische Maskulinum verwendet, damit jedoch stets sämtliche Geschlechter (d/w/m) angesprochen.

Personalumfeld, wozu der Arbeitgeber bei Bedarf Unterstützung anbietet, wie beispielsweise Kommunikationstools und Netzwerke, damit Kollegen miteinander in Kontakt bleiben können, auch in informelleren und Online-Umgebungen.

B. WANDELBARE STRUKTUREN DER FERNARBEIT

Die Arbeitsorganisation einschließlich der Entscheidung, bestimmte Aufgaben ausschließlich aus der Ferne ausführen zu lassen, verbleibt beim Arbeitgeber. Fernarbeit sollte der Vereinbarung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterliegen und kann darin als freiwillig und von beiden Seiten reversibel vereinbart werden. Sie kann Teil der ursprünglichen vertraglichen Vereinbarung sein, und wenn dies nicht der Fall ist, hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, das Angebot gemäß den nationalen Gesetzen und tarifvertraglichen Regelungen entweder anzunehmen oder abzulehnen. Arbeitnehmer sollten die Möglichkeit haben, die Teilnahme an Fernarbeit zu beantragen, und wenn dies abgelehnt wird, sollte das Unternehmen hierfür objektiv nachvollziehbare Gründe gemäß nationalem Recht, Tarif- und Betriebsvereinbarungen benennen. Mitarbeiter sollten auch die Möglichkeit haben, Fernarbeit mit Büroarbeit in einer Weise zu kombinieren, die für den Mitarbeiter und das Unternehmen am besten funktioniert, und sollten gleich behandelt werden, egal welche Verteilung sie wählen.

Im Falle einer größeren Umstrukturierung der Fernarbeit, einer dauerhaften Betriebsschließung und/oder der digitalen Verlagerung von Arbeitsplätzen sollte der Arbeitgeber die Umstrukturierungsbedingungen gemäß den nationalen Gesetzen und Gepflogenheiten mit den zuständigen Sozialpartnern oder Arbeitnehmervertretern besprechen. Beim Wegfall von Arbeitsplätzen kann die Praxis die Möglichkeit vorsehen, an einen anderen verbleibenden und unbesetzten Arbeitsplatz zu wechseln (einschließlich Fernarbeit, sofern die Möglichkeit dazu besteht).

C. GESUNDHEITSSCHUTZ

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz von Fernmitarbeitern wird in Übereinstimmung mit der EU-Richtlinie 89/391/EEC und den entsprechenden Ausführungsrichtlinien, nationalen Gesetzen und Tarifverträgen geregelt und eingehalten. Mitarbeiter, die aus der Ferne arbeiten, können anderen Gesundheits- und Sicherheitsrisiken ausgesetzt sein als diejenigen, die in einem klassischen Büro arbeiten, und es sollte darauf geachtet werden, das Wohl aller zu gewährleisten. Dazu gehören die allgemein geltenden Arbeitnehmerschutzvorschriften gemäß den einschlägigen europäischen und nationalen Gesetzen, Tarif- und Betriebsvereinbarungen sowie Gepflogenheiten.

Fernmitarbeiter und ihre Fernarbeitsplätze unterliegen einer obligatorischen Gefährdungsbeurteilung gemäß der jeweils geltenden Gesetzgebung.

Um psychosoziale Risiken im Zusammenhang mit möglichen Isolationsgefühlen zu reduzieren, sollte Fernmitarbeitern die Möglichkeit gegeben werden, sich regelmäßig (formell und informell) mit Kollegen zu treffen und mit ihnen zu kommunizieren und an Arbeitgeberveranstaltungen teilzunehmen. Während Fernarbeit persönliche Belästigungen am Arbeitsplatz reduzieren kann, kann sie zu einem höheren Risiko technologiegestützter Belästigung wie arbeitsbedingtem Cybermobbing führen. Daher sollten Richtlinien eingeführt oder bestehende Richtlinien erweitert werden, um diese Situationen zu verhindern, zu überwachen und zu minimieren, und diese Grundsätze sollten allen Mitarbeitern bekannt gemacht werden.

D. VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN

Die Erhaltung gesunder Arbeitsbedingungen und einer angemessenen Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind weiterhin zentrale Ziele der Sozialpartner im Digitalisierungsprozess. Als Konsequenz der fortschreitenden Digitalisierung ist es wichtig, die möglichen Herausforderungen zu berücksichtigen, die mit den Möglichkeiten für flexibleres Arbeiten, einschließlich Fernarbeit,

einhergehen können. Fernarbeit kann eine Maßnahme zur Verbesserung und Aufrechterhaltung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sein.

E. ARBEITSZEIT UND DAS RECHT AUF NICHTERREICHBARKEIT

Die Arbeitszeitbedingungen müssen den betrieblichen Regelungen, Tarif- und Betriebsvereinbarungen, nationalem und europäischem Recht entsprechen. Fernmitarbeiter haben Anspruch auf dieselben Ruhezeiten, Arbeitszeiten, Zeiterfassung, Feiertage und Urlaub wie Arbeitnehmer, die an einem Büroarbeitsplatz arbeiten, und ein allgemeines Recht auf Nichterreichbarkeit außerhalb der vertraglichen Arbeitszeit, einschließlich festgelegter Arbeitszeiten, unter Einhaltung der anwendbaren gesetzlichen und vertraglichen Rahmenbedingungen, gegebenenfalls auch in Nachtschichten. Für Mitarbeiter mit festgelegten Arbeitszeiten sollte Fernarbeit nicht verwendet werden, um die Arbeitszeiten zu verlängern oder die Ruhezeiten zwischen den geplanten Arbeitszeiten zu verkürzen. Beschäftigte, die Überstundenregelungen unterliegen, sollten genauso vergütet werden, als ob die Mehrarbeit am Büroarbeitsplatz geleistet würde. Für den Fernbereitschaftsdienst gelten die gleichen Regeln wie für Arbeitnehmer an Büroarbeitsplätzen, einschließlich eines möglichen Zuschlags für Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst.

Der Fernmitarbeiter muss innerhalb des vom Arbeitgeber vorgegebenen oder mit dem Arbeitnehmer (auch in Tarifverträgen) vereinbarten Zeitraums verfügbar sein. Eine solche Vereinbarung könnte auch Situationen abdecken, in denen es dem Fernmitarbeiter nicht möglich ist, diese Zeiten einzuhalten, und in denen er dies dem Arbeitgeber melden und begründen muss. Ein klarer und realistischer Zeitrahmen für die Erledigung der Aufgaben sollte von Anfang an klar bestimmt sein und bei Bedarf überwacht werden.

F. ARBEITSMITTEL & AUSRÜSTUNG

Falls entsprechend vereinbart, ist der Arbeitgeber für die Bereitstellung, Installation, Wartung und den Austausch der für die Fernarbeit erforderlichen Geräte (z. B. Hardware, Software, ergonomische Geräte) sowie für sonstige vereinbarte variable Kosten verantwortlich. Das Unternehmen ist verpflichtet, die Cybersicherheit der Geräte, den Datenschutz, die Privatsphäre der Mitarbeiter zu gewährleisten und andere relevante Vorschriften nach nationalem und europäischem Recht einzuhalten. Wenn vereinbart wurde, dass der Mitarbeiter seine eigenen Geräte verwendet, unterliegt diese Nutzung allen geltenden Cybersicherheits-, Datenschutz-, Vertraulichkeits- und anderen relevanten Regeln.

Die Bedingungen für die Nutzung der für die Durchführung von Fernarbeit erforderlichen Geräte sind im Voraus Beachtung der EU-Nachweisrichtlinie klar festzulegen.

G. TRAINING UND ENTWICKLUNG DIGITALER KOMPETENZEN

Hinsichtlich Schulungs-, Umschulungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten, Karriereberatung und -entwicklung sowie Beurteilungsrichtlinien haben Fernmitarbeiter die gleichen Rechte und Zugangsmöglichkeiten wie ihre Kollegen im Büro. Arbeitgeber sollten sich bemühen sicherzustellen, dass die Schulung während der Arbeitszeit stattfindet, und wenn ein Fernmitarbeiter im Büro anwesend sein muss, beispielsweise für eine Schulung oder eine erforderliche Besprechung, soll der Fernmitarbeiter rechtzeitig informiert werden, damit er seinen Arbeitstag entsprechend planen kann.

Gewerkschaften haben die Verantwortung, ihren Mitgliedern die Bedeutung von Ausbildung und Kompetenzentwicklung zu vermitteln. Umschulung und Anpassung an neue Arbeitsrealitäten sollten zu denjenigen Prioritäten gehören, die sowohl von den Arbeitgebern als auch von den Gewerkschaften behandelt werden. Schulungspläne sollten auch Maßnahmen umfassen, die dazu beitragen, die digitale Kluft zu überbrücken und die Beschäftigungsfähigkeit zu gewährleisten.

Inhaltlich können Schulungen für Fernmitarbeiter Schulungen speziell bezogen auf diese Art zu Arbeiten umfassen, d.h. zu den Regeln, Pflichten und Rechten der Fernmitarbeiter, zu Zeitmanagement und -planung, E-Mail-Versand und E-Archivierung sowie zu der damit verbundenen Software, Hardware und aller anderen technischen Aspekte/Ausrüstung, die für eine vertragsgerechte Leistung des Fernmitarbeiters notwendig sind, einschließlich des Bewusstseins für den Umgang mit einem möglichen Mangel an sozialen Kontakten, Cybersicherheits- und Cyberschutzfragen sowie Führung und Management von Fernmitarbeitern.

Arbeitgeber stellen gegebenenfalls sicher, dass Fernmitarbeiter im Unternehmen „sichtbar“ sind, und bieten ihnen Gelegenheit zu regelmäßigen persönlichen Treffen, zu Karriereentwicklung und Mentoring, um ihre Entwicklung und Karriere zu fördern, einschließlich der Schaffung und des Aufbaus von Kollegennetzwerken.

H. CHANCENGLEICHHEIT: ALLE SOLLTEN ZUGANG ZU FERNARBEIT HABEN

Die Sozialpartner sind der Ansicht, dass die Möglichkeit der Fernarbeit diskriminierungsfrei bestehen muss und als eine gleichwertige Arbeitsform anzusehen ist. Die Sozialpartner stimmen darin überein, dass bei der Fernarbeit die Vielfalt/Diversity respektiert wird.

Die Beurteilung, ob Tätigkeiten aus der Ferne ausgeführt werden können, sollte alle Tätigkeitsbereiche abdecken. Ergibt eine Beurteilung, dass Fernarbeit überwiegend nur in bestimmten Berufsgruppen oder nur von bestimmten Mitarbeitern ausgeübt wird (z.B. basierend auf Geschlecht, Alter, Hierarchieebene etc.), wird eine Untersuchung der zugrunde liegenden Ursachen empfohlen, um diskriminierende Methoden auszuschließen und zu verhindern.

Wie aus dem Bericht der EU-Kommission vom März 2021 hervorgeht², war Covid-19 „eine große Herausforderung für die Gleichstellung der Geschlechter“. Die Sozialpartner verpflichten sich, alle Schwierigkeiten des Arbeitnehmers zu überwachen und zu bewerten, wenn die Wohnung zu einem Arbeitsplatz im Rahmen der Fernarbeit wird, einschließlich Fälle von häuslicher Gewalt.

IV. FERNARBEIT UND DIGITALE RECHTE

Die Sozialpartner sind der Auffassung, dass die Verbreitung der Fernarbeit und der verstärkte Einsatz digitaler Geräte zur Durchführung dieser Arbeit die Gewährleistung einer Reihe digitaler Rechte in Übereinstimmung mit geltendem Recht erforderlich machen.

Zu deren Einhaltung können Regelungen der Sozialpartner für die Nutzung digitaler Geräte beitragen, die den Mitarbeitern zur Verfügung gestellt werden, einschließlich der Festlegung der Nutzungsmöglichkeit dieser Geräte sowie von Sicherheitsvorkehrungen zum Schutz der Privatsphäre der Mitarbeiter.

A. EINSCHRÄNKUNG DER VERWENDUNG VON ÜBERWACHUNGSMITTELN

Während Informations- und Kommunikationstechnologien Arbeitsprozesse erleichtern können, können sich ständig weiterentwickelnde Technologien zur Kontrolle und Überwachung (einschließlich Geolokalisierung) auch zu übermäßiger Kontrolle führen, die Privatsphäre verletzen (einschließlich Datenrechte) und die Arbeitsbeziehungen beeinträchtigen.

Der Einsatz von Überwachungsmitteln zur Kontrolle von Remote-Mitarbeitern (Videoüberwachung, Tonaufzeichnung, biometrische Kontrollen, Fernüberwachung, Indexierung des Surfens im Internet, Überprüfung der E-Mail- und/oder Computernutzung), Speicherung ihrer Daten und in

² EU Commission, 5 March 2021 (https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_21_1011)

Disziplinarverfahren sollte verhältnismäßig, transparent und in Übereinstimmung mit nationalem oder lokalem Recht und/oder einem Tarifvertrag sein.

B. ALGORITHMISCHE ENTSCHEIDUNGSTECHNIKEN

Mitarbeiter haben das Recht, dass Entscheidungen, die sie rechtlich und erheblich beeinträchtigen, nicht ausschließlich auf automatisierten Variablen beruhen. So unterliegen beispielsweise Mitarbeiterprofile, Personalauswahl, interne Beförderung, Funktions- und Hierarchieebenenwechsel, Sanktionssysteme sowie Leistungsbewertungen immer dem Prinzip menschlicher Letztentscheidung („Human-in-Control“-Prinzip). Jeder Mitarbeiter hat das Recht, seinen Standpunkt zu äußern und die Entscheidung anzufechten.

Unternehmen informieren und konsultieren Arbeitnehmer, Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter über relevante Aspekte der algorithmischen Entscheidungsfindung von Unternehmen, gemäß den europäischen und nationalen Gesetzen, Tarif- und Betriebsvereinbarungen und Gepflogenheiten.

C. DATENSCHUTZ & CYBERSICHERHEIT

Es liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers, Maßnahmen zu ergreifen, um den Datenschutz zu gewährleisten und die Privatsphäre der Mitarbeiter zu schützen und sicherzustellen, dass die Software und Hardware des Fernmitarbeiters aktualisiert und sicher ist, während der Fernmitarbeiter verpflichtet ist, alle geltenden Datenschutz- und Cybersicherheitsregeln in Bezug auf Software und Hardware strikt einzuhalten.

Der Arbeitgeber muss, ebenso wie alle Fernmitarbeiter, die Bestimmungen der EU-DSGVO (Datenschutz-Grundverordnung), der nationalen Gesetzgebung, Ethikrichtlinien, der vom Arbeitgeber erlassenen Vertraulichkeits- und Sicherheitsvorschriften und anderer ähnlicher einzelvertraglicher Klauseln einhalten und respektieren. Die Arbeitsvertragsparteien sind dafür verantwortlich, geeignete Maßnahmen zu treffen, um den Schutz der zu beruflichen Zwecken verwendeten und verarbeiteten Daten zu gewährleisten. Der Arbeitgeber informiert den Arbeitnehmer im Voraus über alle relevanten Gesetze und Unternehmensvorschriften in Bezug auf Datenschutz und Sicherheitsfragen im Zusammenhang mit Datenverlust, Hacking, Vertraulichkeitsverletzungen usw. und bietet, wenn notwendig, Schulungen an.

Der Mitarbeiter ist für die Einhaltung der Datenschutzvorschriften des Unternehmens und der Unternehmensrichtlinien in diesem Bereich entsprechend der hierfür erhaltenen Unterweisungen verantwortlich. Diese Verantwortung ist gegenüber dem Normalfall erhöht, wenn der Arbeitnehmer aus der Ferne arbeitet, da der Arbeitgeber keinen regelmäßigen Zugriff auf den Fernarbeitsplatz hat und somit nicht kontrollieren kann, wer sonst noch Zugriff hat.

Der Arbeitgeber stellt sicher, dass unter Berücksichtigung der Privatsphäre des Fernmitarbeiters angemessene Sicherheitsniveaus vorhanden sind und dass jedes Überwachungssystem den geltenden europäischen und nationalen Rechtsvorschriften oder Tarifverträgen auf nationaler/sektoraler/Unternehmensebene entspricht.

V. EINFÜHRUNG, ÜBERWACHUNG AND EVALUATION

Vor der Einführung oder Erweiterung allgemeiner Regelungen zur Fernarbeit sollten diese gemeinsam von Arbeitgebern, Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern auf der jeweiligen Ebene diskutiert und vereinbart werden, einschließlich der Einrichtung eines Überwachungs- und Evaluierungsprozesses.

VI. AUSBLICK / NÄCHSTE SCHRITTE

Ein wirksamer sozialer Dialog ist ein positives Instrument im Umgang mit Fernarbeit. In einem digitalen Zeitalter sollten die Sozialpartner gemeinsam daran arbeiten, den sozialen Dialog auf allen Ebenen, einschließlich Tarifverhandlungen, zum Nutzen aller beteiligten Akteure zu fördern.

Die Sozialpartner verpflichten sich, diese Gemeinsame Erklärung auf die bestmögliche Weise auf europäischer, nationaler, sektoraler und betrieblicher Ebene zu fördern.

Zu diesem Zweck ersuchen die Sozialpartner die Europäische Kommission, die Gemeinsame Erklärung in alle EU-Sprachen zu übersetzen, um ihre Verbreitung, Sichtbarkeit und Umsetzung auf diesen verschiedenen Ebenen zu erleichtern.

Die Sozialpartner werden den Umsetzungsprozess überwachen und bleiben bereit für Diskussionen über neue Themen und Trends sowie darüber, wie die Sozialpartner Chancen und Herausforderungen auf der jeweils zuständigen Ebene am besten angehen können.

* * *