



Europäischer Wirtschafts-
und Sozialausschuss

SOC/662

Telearbeit und Geschlechtergleichstellung

STELLUNGNAHME

Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss

Telearbeit und Geschlechtergleichstellung: Wie kann gewährleistet werden, dass Telearbeit die ungleiche Verteilung unbezahlter Betreuungs- und Hausarbeit zwischen Frauen und Männern nicht verschärft, sondern die Geschlechtergleichstellung fördert?

[Sondierungsstellungnahme auf Ersuchen des portugiesischen Ratsvorsitzes]

Berichterstatte^rin: **Milena ANGELOVA**

Mitberichterstatte^rin: **Erika KOLLER**

Ersuchen des portugiesischen Ratsvorsitzes	Schreiben vom 26/10/2020
Rechtsgrundlage	Artikel 304 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union
Zuständige Fachgruppe	Fachgruppe Beschäftigung, Sozialfragen, Unionsbürgerschaft
Annahme in der Fachgruppe	11/03/2021
Verabschiedung auf der Plenartagung	24/03/2021
Plenartagung Nr.	559
Ergebnis der Abstimmung (Ja-Stimmen/Nein-Stimmen/Enthaltungen)	220/10/18

1. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

- 1.1 Telearbeit ist zwar eine schon durchaus bekannte Arbeitsform, ihre Verbreitung hat aber durch die COVID-19-Pandemie deutlich zugenommen, mit dem Ergebnis, dass mehr als ein Drittel der Beschäftigten von zu Hause aus arbeitet, wobei der Anteil der Frauen wesentlich größer ist als der Anteil der Männer.¹ Da Frauen in der Regel den Großteil der Betreuungs- und Hausarbeit übernehmen, haben sie Telearbeit als einzige Möglichkeit gesehen, diese unbezahlte Arbeit mit ihrer Erwerbstätigkeit zu vereinbaren. Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) möchte auf die Gefahr hinweisen, dass Telearbeit dazu genutzt wird, um die Doppelbelastung durch bezahlte und unbezahlte Arbeit zu bewältigen. Der EWSA begrüßt daher die Kampagne der Europäischen Kommission zur Bekämpfung von Geschlechterstereotypen², bekräftigt die Notwendigkeit eines kulturellen Wandels und der Beseitigung struktureller Hindernisse, um eine gleichmäßigere Verteilung der unbezahlten Hausarbeit zu erreichen, und fordert die Mitgliedstaaten nachdrücklich auf, die Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zügig und wirksam umzusetzen.
- 1.2 Aufgrund der Ausnahmesituation der Pandemie müssen die Zusammenhänge zwischen Telearbeit und Geschlechtergleichstellung aus einer allgemeineren und längerfristigen Perspektive bewertet werden. Während der Pandemie wurde die Telearbeit wo immer möglich als verpflichtende Gesundheitsschutzmaßnahme eingeführt, begleitet von vielen Ausnahmen und Einschränkungen. Unter normalen Umständen ist Telearbeit in der Regel freiwillig, damit die Arbeit so gestaltet werden kann, dass sie den allgemeinen Zielen und Bedürfnissen der Unternehmen und Organisationen am besten gerecht wird, sowohl den Bedürfnissen der Arbeitgeber als auch denen der Arbeitnehmer Rechnung trägt und den rechtlichen und normativen Rahmen³ der EU und der Mitgliedstaaten sowie die Errungenschaften des sozialen Dialogs mit allen praktischen Regelungen, die in Arbeits- und Tarifverträgen festgeschrieben sind, respektiert.
- 1.3 Die Telearbeit bietet viele Möglichkeiten zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, z. B.: eine höhere Erwerbsbeteiligung, eine flexiblere Organisation der Arbeitszeit und die Möglichkeit, unbezahlte Betreuungs- und Pflegeaufgaben mit einer bezahlten Beschäftigung zu vereinbaren, was wiederum die Erwerbsbeteiligung erhöhen kann, Produktivitätssteigerungen durch eine größere Leistungsfähigkeit, eine bessere räumliche Abstimmung zwischen Nachfrage nach und Angebot an Arbeitskräften, ohne dass ein Umzug erforderlich ist, Zeit- und Kosteneinsparungen durch den Wegfall bzw. eine Verringerung des beruflichen Pendelverkehrs usw. Gleichzeitig birgt die Telearbeit auch einige Risiken, wie etwa mögliche Probleme im Zusammenhang mit der Gefahr, in der Arbeitswelt „unsichtbar“ zu werden, das Fehlen formeller und informeller Unterstützungsstrukturen, persönlicher Kontakte mit Kolleginnen und Kollegen und des Zugangs zu Informationen, Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten,

¹ Eurofound-Bericht „Leben, Arbeiten und COVID-19“. Laut Angaben der Europäischen Kommission aus dem Jahr 2020 im Vergleich zu 2018, als weniger als 5 % der Beschäftigten regelmäßig und weniger als 10 % gelegentlich Telearbeit leisteten.

² https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/qanda_20_357.

³ Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner über Digitalisierung von 2020 und über Telearbeit von 2002 sowie Bericht der Europäischen Kommission über die Umsetzung der Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner über Telearbeit (COM(2008) 412 final) – <http://erc-online.eu/european-social-dialogue/database-european-social-dialogue-texts/>.

mögliche Rückschläge bei der Gleichstellung und die zunehmende Gefahr von Gewalt und Belästigung. Für Frauen bedeutet dies, dass sich die bestehenden Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern verschärfen könnten. Damit solche Risiken erfolgreich verringert werden können, muss eine angemessene Gleichstellungsanalyse durchgeführt werden, da auch politische Maßnahmen, die vielleicht geschlechtsneutral wirken, in Wirklichkeit geschlechtsblind sein und sich negativ auf Frauen auswirken können. Daher müssen alle Anstrengungen unternommen werden, um positive Auswirkungen zu erzielen.

- 1.4 Der EWSA nimmt die bestehenden rechtlichen und zusätzlichen Rahmenregelungen für die Telearbeit zur Kenntnis. Dazu zählen die Arbeitszeitrichtlinie, die Richtlinie über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, die Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und die Autonomen Rahmenvereinbarungen der europäischen Sozialpartner über Telearbeit aus dem Jahr 2002 und über Digitalisierung aus dem Jahr 2020. Er weist zudem darauf hin, dass es keinen konsolidierten europäischen Rahmen für Telearbeit gibt. Das Europäische Parlament hat darauf aufmerksam gemacht, dass „ein Rechtsrahmen zur EU-weiten Regulierung der Telearbeit erforderlich ist, um menschenwürdige Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der digitalen Wirtschaft sicherzustellen und auf diese Weise zur Verringerung von Ungleichheiten beizutragen sowie gegen das Problem der Erwerbstätigenarmut anzugehen“. Der EWSA empfiehlt daher, die bestehenden Vorschriften zu prüfen, um zu ermitteln, wie wirksam sie vor dem Hintergrund der raschen Verbreitung der Telearbeit, des Bewusstseins, dass neue Risiken entstehen, und der gewonnenen Erkenntnisse sind. Insbesondere ruft er die Sozialpartner auf, die Rahmenvereinbarung über Telearbeit aus dem Jahr 2002 zu überarbeiten und sie neu zu beleben.
- 1.5 Die Sozialpartner können z. B. durch Tarifverhandlungen entscheidend zur Weiterentwicklung der Telearbeit beitragen, so dass sie zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz sowie zur Steigerung der Produktivität beiträgt. Angesichts der großen Vielfalt der Arbeitsplätze lassen sich die besten Ergebnisse durch maßgeschneiderte Maßnahmen auf Betriebs- und Arbeitsplatzebene erzielen. Zwar entscheiden die Arbeitgeber über die Arbeitsorganisation, doch ist der soziale Dialog in den Betrieben ein wichtiges Instrument, um Fragen wie Löhne, Arbeitszeiten, Modalitäten der Erreichbarkeit, Gesundheit und Arbeitsschutz sowie Aus- und Weiterbildung und Kompetenzentwicklung im Zusammenhang mit Telearbeit zu behandeln.
- 1.6 Zu den Grundvoraussetzungen für geschlechtsneutrale Telearbeit gehört die Verfügbarkeit der notwendigen Technik und Technologie, Einrichtungen und Kompetenzen. Der EWSA bekräftigt seine Forderung, in digitale Infrastrukturen und Verbindungen für alle zu investieren, wozu auch gemeinsam genutzte Räume vor Ort zählen, die Telearbeit außerhalb des eigenen Zuhauses ermöglichen, sowie digitale Kompetenzen zu fördern, insbesondere bei Frauen, um ihnen eine uneingeschränkte Teilhabe am Arbeitsmarkt zu ermöglichen und jegliche Form der digitalen Kluft zu beseitigen.⁴

⁴ [ABl. C 237 vom 6.7.2018, S. 8.](#)

- 1.7 Die Verfügbarkeit, Zugänglichkeit und Bezahlbarkeit von Betreuungs- bzw. Pflegeinfrastrukturen und -dienstleistungen für Kinder, Menschen mit besonderen Bedürfnissen und ältere Menschen sind weitere entscheidende Voraussetzungen für geschlechtergerechte Telearbeit und geschlechtergerechte Arbeit generell. Der EWSA fordert einen „Betreuungs- und Pflegedeal für Europa“, um die Erbringung hochwertigerer Dienstleistungen für alle während des gesamten Lebens zu gewährleisten. Er fordert die Mitgliedstaaten nachdrücklich auf, die Verfügbarkeit von hochwertigen, erschwinglichen, zugänglichen und vielfältigen Betreuungs- und Pflegedienstleistungen sicherzustellen und in diese zu investieren, um den unterschiedlichen Bedürfnissen und Voraussetzungen gerecht zu werden.
- 1.8 Telearbeit birgt die Gefahr, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Arbeitswelt „unsichtbar“ werden, dass formelle und informelle Unterstützungsstrukturen und der persönliche Kontakt mit Kolleginnen und Kollegen und der Zugang zu Informationen fehlen. Dies kann dazu führen, dass sie bei Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten übersehen werden und es ihnen an wichtigen Informationen zum Entgelt und den bestehenden Arbeitnehmerrechten mangelt. Für Frauen besteht die Gefahr, dass sich bestehende geschlechtsspezifische Ungleichheiten, wie etwa das geschlechtsspezifische Lohngefälle, noch verschärfen. Der von der Europäischen Kommission am 4. März 2021 veröffentlichte Vorschlag für eine Richtlinie zur Lohntransparenz könnte zu einem wichtigen Instrument werden, mit dem der durch Unsichtbarkeit verursachte Mangel an Informationen behoben werden kann.
- 1.9 Um den Privatsektor zu Innovationen sowie zu Investitionen in neue Verfahren und zur Schaffung inklusiver Arbeitsplätze anzuregen und dies zu ermöglichen, muss die EU für günstige Rahmenbedingungen für unternehmerische Initiative und Tätigkeiten sorgen und die Digitalisierung fördern – insbesondere für Kleinstunternehmen und KMU. Auch der öffentliche Sektor ist ein wichtiger Arbeitgeber, daher sind Investitionen erforderlich, um angemessene Arbeitsbedingungen und die Modernisierung der Infrastruktur zu gewährleisten, damit die Ziele der Digitalisierung erreicht werden. Eine enge und reibungslose Zusammenarbeit zwischen dem öffentlichen und dem privaten Sektor ist auch in der Praxis erforderlich, und zwar in den Bereichen digitale Infrastruktur, allgemeine und berufliche Bildung, Gesundheits- und Sozialdienste sowie Forschung und Innovation.
- 1.10 Der EWSA ruft dazu auf, die geschlechtsspezifischen Auswirkungen und Voraussetzungen von Telearbeit unter nicht von der Pandemie geprägten Bedingungen sowie unter Berücksichtigung langfristiger Entwicklungen in verschiedenen Bereichen von Wirtschaft und Gesellschaft zu untersuchen sowie die in der EU bereits angewandten bewährten Verfahren zu erfassen und bekannt zu machen. Dies würde einen geschlechterdifferenzierten Ansatz für die erforderliche technologische und soziale Innovation ermöglichen, damit sichergestellt werden kann, dass Telearbeit zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter beiträgt.⁵
- 1.11 Da die gesellschaftlichen Traditionen und die Einstellungen des Einzelnen bestimmend für die Auswirkungen der Telearbeit auf die Gleichstellung der Geschlechter sind, fordert der EWSA gezielte Maßnahmen und Kampagnen, um stereotypes Denken abzubauen und aufzubrechen.

⁵ <http://erc-online.eu/european-social-dialogue/database-european-social-dialogue-texts/> und <http://resourcecentre.etuc.org/>.

Der EWSA fordert die Sozialpartner und die Organisationen der Zivilgesellschaft auf europäischer und nationaler Ebene auf, sich aktiv für nicht-stereotype Familienrollen sowie eine nicht-stereotype Studien-, Berufs- und Beschäftigungswahl von Frauen und Männern einzusetzen.

- 1.12 Der EWSA fordert die Entscheidungsträger auf europäischer und nationaler Ebene auf, im Dialog und in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern alles daranzusetzen, jede Form von Gewalt gegen Frauen zu bekämpfen – auch am Arbeitsplatz, zu Hause und im Internet. Ferner werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, das Übereinkommen über Gewalt und Belästigung von 2019 (Nr. 190) der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und das Übereinkommen von Istanbul zügig zu ratifizieren.

2. **Allgemeine Bemerkungen**

- 2.1 Der EWSA begrüßt das Ersuchen des portugiesischen Ratsvorsitzes um zwei einander ergänzende Sondierungsstellungen mit dem Ziel einer eingehenderen Analyse der Telearbeit und einer Bestandsaufnahme der aus der Pandemie gewonnenen Erkenntnisse. Dies könnte auch einer besseren Umsetzung der Richtlinie über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben dienen und bewährte Verfahren für die verstärkte Einführung von Telearbeit fördern. Diese Stellungen werden in den Entwurf künftiger Schlussfolgerungen des Rates in der ersten Hälfte des Jahres 2021 einfließen.
- 2.2 Die rasante Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft, die durch die COVID-19-Pandemie noch erheblich beschleunigt wurde, hat die Verbreitung von Telearbeit vorangetrieben, sodass im Juli 2020 34 % der Beschäftigten ausschließlich und 14 % teilweise von zu Hause aus gearbeitet haben.⁶ Zwar ermöglicht die Pandemie Erkenntnisse über die große Verbreitung der Telearbeit, doch müssen auch die Bedingungen berücksichtigt werden, unter denen Telearbeit normalerweise stattfindet, also außerhalb der Pandemiesituation.
- 2.3 Auch wenn die Gleichstellung der Geschlechter von vielen Faktoren abhängt und die Telearbeit neben den Auswirkungen auf die Geschlechtergleichstellung noch andere wirtschaftliche und soziale Folgen hat, werden in dieser Sondierungsstellung entsprechend dem Ersuchen des portugiesischen Ratsvorsitzes speziell die Zusammenhänge zwischen Telearbeit und Geschlechtergleichstellung untersucht. Es soll nach Wegen gesucht werden, um Telearbeit zu einem Motor für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter zu machen, wobei vermieden werden soll, dass die ungleiche Aufteilung unbezahlter Betreuungs- und Hausarbeit zwischen Frauen und Männern verschärft wird, da Telearbeit sowohl Vorteile als auch Risiken in Bezug auf die Geschlechtergleichstellung mit sich bringen kann. Der EWSA betont, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Politikgestaltung durchgängig berücksichtigt werden muss, um Risiken zu mindern und Chancen zu nutzen.

⁶ Eurofound-Bericht „Leben, Arbeiten und COVID-19“.

- 2.4 Die Nutzung des Potenzials der Telearbeit bei gleichzeitiger Reduzierung der damit verbundenen Risiken trägt dazu bei, die weltweiten Errungenschaften bei der Gleichstellung der Geschlechter zu erhalten.⁷ Männer leisten zwar häufiger Mobilarbeit außerhalb der vom Arbeitgeber betriebenen Betriebsstätten als Frauen, dafür arbeiten Frauen regelmäßiger als Männer von zu Hause aus in Telearbeit. Dies lässt sich in gewissem Maße durch länder- und kulturspezifische Geschlechterrollen und Modelle des Arbeits- und Familienlebens erklären.⁸ Frauen übernehmen in der Regel den Großteil der unbezahlten Betreuungs- und Pflegearbeit in den Haushalten⁹, und obwohl diese ein wichtiger Bestandteil des sozioökonomischen Lebens ist, wird sie nicht als solcher anerkannt. Telearbeit kann zwar zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben beitragen, birgt aber auch die Gefahr, dass Frauen einen noch größeren Teil der unbezahlten Hausarbeit übernehmen müssen und dabei anderen Risiken wie häuslicher und digitaler Gewalt oder dem Risiko, Karrierechancen zu verpassen, ausgesetzt sind.
- 2.5 Sowohl die Gesellschaft als Ganzes als auch die Unternehmen müssen alles in ihrer Macht Stehende tun, um diese Geschlechterstereotype zu beseitigen und Frauen über ihre vielen anderen Rollen und Qualitäten hinaus als vollwertige Arbeitskräfte anzuerkennen. Die wirtschaftlichen und sozialen Kosten dieser Vorurteile für die Gesellschaft sind sehr hoch. Die Sozialpartner und Organisationen der Zivilgesellschaft aus allen Bereichen sollten bei diesem für die Menschenrechte und die Rechte der Frauen, aber auch für die europäische Wirtschaft so wichtigen Thema als Speerspitze fungieren.¹⁰
- 2.6 Bei der Bewertung der Auswirkungen von Telearbeit ist zu beachten, dass sich die Auswirkungen während der Pandemie möglicherweise erheblich von denen unter normalen Bedingungen unterscheiden. Es ist wahrscheinlich, dass sowohl die Vorteile als auch die Nachteile der Telearbeit während der Pandemie, wenn Telearbeit die Regel und das Leben der Menschen in vielerlei Hinsicht eingeschränkt ist, stärker ausgeprägt sind, einschließlich der Nutzung der eigenen Wohnung als gemeinsamer Arbeits-, Lern- und Lebensraum für alle Familienmitglieder. Die Auswirkungen der Telearbeit auf die Gleichstellung der Geschlechter und die Arbeitswelt müssen daher nicht nur aus einer kurzfristigen, sondern vor allem aus einer langfristigen Perspektive bewertet werden, wobei auch die Gewährleistung normaler Arbeitsbedingungen während der Telearbeit gebührend zu berücksichtigen ist. Unter normalen Umständen sollte Telearbeit im gegenseitigen Einvernehmen und auf freiwilliger Basis geleistet werden, wobei alle praktischen Modalitäten in einer vertraglichen Vereinbarung und/oder Tarifverträgen festgelegt werden.

⁷ Wissenschaftlicher Dienst des Europäischen Parlaments (EPRS): Gender equality: A review in progress – Die Vereinten Nationen warnen inzwischen davor, dass die COVID-19-Pandemie die weltweiten Errungenschaften bei der Gleichstellung der Geschlechter wieder zunichtemachen könnte, und das zu einem Zeitpunkt, an dem die internationale Gemeinschaft neue Impulse in diesem Bereich setzen wollte.

⁸ Gleichstellungsindex 2020: Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit, EIGE.

⁹ Gleichstellungsindex 2020: Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit, EIGE.

¹⁰ Berichte von UNAPL, FEPIME Catalunya und AFAEMME.

2.7 Der EWSA möchte bei dieser Gelegenheit zudem einige Elemente der Stellungnahme verknüpfen, um zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele der Agenda 2030 der Vereinten Nationen beizutragen, insbesondere zu Ziel 5 (Geschlechtergleichstellung) und zu Ziel 8 (menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum). Im Rahmen von Nachhaltigkeitsziel 5 sollen auch alle Formen von Diskriminierung beendet und alle Formen der Gewalt gegen Frauen und Mädchen beseitigt werden; zudem soll unbezahlte Betreuungs-, Pflege- und Hausarbeit durch die Bereitstellung öffentlicher Dienstleistungen und Infrastrukturen, Sozialschutzmaßnahmen und eine gleichmäßigere Aufteilung der Haus- und Familienarbeit anerkannt und wertgeschätzt werden. Ein weiteres Ziel besteht darin, den Einsatz von Grundlagentechnologie, insbesondere IKT, zur Förderung der Teilhabe von Frauen zu fördern. Nachhaltigkeitsziel 8 umfasst ein dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle; es enthält ferner als Unterziel höhere Produktivität, z. B. durch technologische Modernisierung und Innovation.

3. Aus der Pandemiezeit gewonnene Erkenntnisse: Geschlechterperspektive

3.1 Bei Betrachtung der geschlechtsspezifischen Aspekte der Telearbeit lassen sich Erkenntnisse aus der Zeit der Pandemie gewinnen. In der Pandemie wird deutlich, welche wichtige Rolle Frauen – meistens „an vorderster Front“ in den systemrelevanten Pflegeberufen – für die Wirtschaft spielen.¹¹ Studien¹² zeigen, dass sich viele bestehende strukturelle Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft durch die Pandemie verschärft haben und dass Frauen unverhältnismäßig stark betroffen sind. In diesem Abschnitt werden schwerpunktmäßig einige wichtige Erkenntnisse in Bezug auf Telearbeit (hauptsächlich von Zuhause aus) während der Pandemie untersucht, da sich die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive eignet, um die Gleichstellung der Geschlechter voranzubringen.

3.2 Obwohl Telearbeit, wo immer möglich, im Kampf gegen die Pandemie vorgeschrieben wurde, konnten nicht alle Beschäftigten von zu Hause aus arbeiten. Telearbeit wurde häufiger in Städten als in ländlichen Gebieten und von Personen mit Hochschulbildung in Anspruch genommen. Zudem bestehen auch Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen, wobei Telearbeit in den Bereichen Bildung, Finanzdienstleistungen und öffentliche Verwaltung häufiger und in den Bereichen Gesundheit, Verkehr, Landwirtschaft, Handel und Hotel- und Gaststättengewerbe weniger verbreitet ist.¹³ Aktuelle Forschungsarbeiten liefern Daten darüber, welche Berufe sich für die Telearbeit eignen, es sind jedoch weitere Analysen erforderlich.¹⁴

¹¹ <https://data.unwomen.org/features/covid-19-and-gender-what-do-we-know-what-do-we-need-know>.

¹² Wissenschaftlicher Dienst des Europäischen Parlaments (EPRS) „Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung trotz der Pandemie und der bestehenden Herausforderungen“: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2021/659440/EPRS_ATA\(2021\)659440_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2021/659440/EPRS_ATA(2021)659440_EN.pdf); <https://eige.europa.eu/topics/health/covid-19-and-gender-equality>.

¹³ Eurofound, 2020. *Leben, Arbeiten und COVID-19*.

¹⁴ Online-Erhebung, COVID-Gruppe, Verdienststrukturerhebung. Eurofound (2020) *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?*.

Ferner ist auch klar, dass einige Aufgaben nicht in Telearbeit erledigt werden können und andere nur in sehr begrenztem Umfang.¹⁵

- 3.3 Während der Pandemie arbeiten bislang mehr Frauen als Männer in Telearbeit. Während die Wochenarbeitszeit bei Männern in diesem Zeitraum stärker gesunken ist als bei Frauen, haben erwerbstätige Frauen ihre Beschäftigung häufiger vorübergehend aufgegeben (Beurlaubung). Eine plausible Erklärung ist, dass berufstätige Frauen und Mütter aufgrund der Schließung von Arbeits-, Schul- und Kinderbetreuungsstätten während der COVID-19-Pandemie die Hauptlast der umfangreicheren häuslichen Betreuungs- und Pflegeaufgaben tragen. In Haushalten mit zwei Erwerbstätigen, in denen es die Wahl gab, nahmen häufiger Frauen als ihre männlichen Partner die Möglichkeit einer Beurlaubung wahr.¹⁶ In vielen Mitgliedstaaten hat sich die Lage der Eltern durch das knappe Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen und sonstigen Betreuungsdiensten sowie die mangelnde Flexibilität bei allen Arten von Betreuungseinrichtungen während der Pandemie weiter verschlechtert. Frauen und Mütter sind dabei am stärksten betroffen.
- 3.4 25 % aller Telearbeitskräfte waren Eltern von Kindern unter zwölf Jahren, 22 % von ihnen fiel es viel schwerer als anderen Gruppen, sich auf die Arbeit zu konzentrieren und angemessen zwischen Beruf und Privatleben zu trennen.¹⁷ Insbesondere bei Frauen mit Betreuungs- und Pflegepflichten wurde die Arbeit von zu Hause aus durch mehrere Faktoren beeinträchtigt. Dazu zählen u. a., dass kein ruhiger Platz vorhanden ist, an dem die Arbeit ohne Unterbrechungen ausgeführt werden konnte, aber auch ein Mangel an Zeit, die der Arbeit gewidmet werden konnte, sowie die Tendenz, länger zu arbeiten bzw. rund um die Uhr erreichbar zu sein und die Modalitäten der (Nicht-)Erreichbarkeit nicht einzuhalten. Diesbezüglich sind eine bessere Durchsetzung der einschlägigen geltenden Rechtsvorschriften und eine engere Überwachung durch die Arbeitsaufsichtsbehörden sowie die Prüfung der Angemessenheit des bestehenden Rahmens erforderlich. Alleinerziehende, von denen in der EU 85 % Frauen sind, waren besonders gefährdet, da es für sie aufgrund der Pandemie noch schwieriger als bislang war, Beruf und Privatleben zu vereinbaren.¹⁸
- 3.5 Es gibt auch Hinweise darauf, dass Frauen, die in anspruchsvollen und wettbewerbsorientierten Branchen mit hohen Qualifikationsanforderungen arbeiten, wie z. B. Akademikerinnen, stärker betroffen waren als Männer¹⁹, weil unbezahlte Betreuungs- und Hausarbeit ihre Leistungsfähigkeit wie auch ihre beruflichen Aussichten weiter eingeschränkt hat. Daneben sahen sich Unternehmerinnen, die KMU leiten, bei ihren Bemühungen, ihre Unternehmen durch

15 Schätzungen zufolge eignen sich generell etwa 37 % der Arbeitsplätze in der EU für Telearbeit (siehe Daten von Eurofound).

16 Eurofound (2021), COVID-19: Some implications for employment and working life, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg – noch nicht veröffentlicht.

17 Eurofound, 2020. Leben, Arbeiten und COVID-19.

18 Gleichstellungsindex 2020: Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit, EIGE.

19 <https://www.nature.com/articles/d41586-020-01294-9>.

den Lockdown zu bringen, neben den finanziellen Problemen auch mit erheblichen zeitlichen Einschränkungen konfrontiert.²⁰

3.6 In der Pandemie ist es auch zu einem besorgniserregenden Anstieg der Fälle körperlicher und digitaler Gewalt gegen Frauen gekommen, wobei die Opfer von Gewalt im Netz deutlich stärker von potenziellen Hilfsressourcen und -möglichkeiten abgeschnitten sind.²¹ Die Fälle häuslicher Gewalt haben während der Pandemie, als das Gebot zur Eindämmung der Pandemie lautete, möglichst zu Hause zu bleiben und von zu Hause aus zu arbeiten, um ein Drittel zugenommen.²² Es hat sich auch gezeigt, dass sexuelle Belästigung über das Internet im Arbeitskontext unter den Bedingungen der Telearbeit zugenommen hat.

4. **Telearbeit: Chancen, Risiken und Voraussetzungen**

4.1 Um die Chancen der Telearbeit im Hinblick auf eine stärkere Gleichstellung der Geschlechter und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bestmöglich zu nutzen, müssen ihre potenziellen Vorteile und ihre Risiken für Frauen und Männer umfassend geprüft werden. Ohne eine angemessene Gleichstellungsanalyse können Maßnahmen, die vielleicht geschlechtsneutral wirken, in Wirklichkeit „geschlechtsblind“ sein und sich negativ auf Frauen auswirken.

4.2 Zu den Chancen der Telearbeit zählen:

- eine generell flexiblere Organisation der Arbeitszeit sowie bis zu einem gewissen Grad auch Möglichkeiten, seine Zeit individuell so zu organisieren, dass das erwartete Arbeitsergebnis erreicht wird;
- mehr Flexibilität bei der Kombination von unbezahlten Betreuungs- und Pflegepflichten mit einer bezahlten Beschäftigung, was die Erwerbsbeteiligung verbessern kann;
- die Möglichkeit, wenn beide Elternteile Telearbeit leisten, die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Familienangehörigen gleichmäßiger zu teilen;
- bessere Eingliederung in den Arbeitsmarkt von Personen, die durch Barrieren in der Gesellschaft oder am Arbeitsplatz eingeschränkt sind, z. B. Personen, die aufgrund einer Behinderung Einschränkungen erfahren;
- Produktivitätssteigerung durch höhere Leistung;
- eine bessere räumliche Abstimmung zwischen Nachfrage nach und Angebot an Arbeitskräften, ohne dass ein Umzug erforderlich ist; dies könnte eine Umkehr der regionalen Verteilung der Arbeitsplätze zwischen Stadt und Land begünstigen²³;
- Zeit- und Kosteneinsparungen aufgrund des Wegfalls oder der Verringerung des beruflichen Pendelverkehrs.

²⁰ Berichte von UNAPL, FEPIME Catalunya und AFAEMME.

²¹ <https://www.opendemocracy.net/en/5050/covid19-sexual-harassment-work-online/>.

²² <https://www.europarl.europa.eu/news/de/press-room/20200406IPR76610/covid-19-lock-down-stopp-dem-anstieg-hauslicher-gewalt>.

²³ https://ec.europa.eu/commission/commissioners/2019-2024/suica/announcements/speech-vice-president-suica-demographic-change-eu-epc_en, <https://horizon-magazine.eu/article/teleworking-here-stay-here-s-what-it-means-future-work.html>.

4.3 Andererseits können die folgenden Risiken mit Telearbeit verbunden sein, meist in Form von Herausforderungen in Bezug auf:

- die Organisation des Telearbeitsplatzes und die Konzentration auf die Arbeit, insbesondere wenn andere Familienmitglieder von zu Hause aus arbeiten oder lernen und wenn die Wohnung für einen abgetrennten Arbeitsbereich zu klein ist;
- den Zugang zu einer angemessenen Büroeinrichtung, einschließlich ergonomischer Möbel, sowie zu speziellen oder angepassten Geräten und Programmen und zu Schulungen;
- den Mangel an persönlichem Kontakt und Teamgeist zwischen Kolleginnen und Kollegen sowie das Risiko, im Arbeitsleben „unsichtbar“ zu werden;
- die zunehmend unausgewogene Aufteilung der Betreuungs- und Hausarbeit aufgrund stereotyper Arbeits- und Familienrollen;
- die Zunahme der Fälle von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, einschließlich digitaler Belästigung, mangelnde soziale Unterstützung während der Isolierung;
- den Bewegungsmangel und die Unterbrechung der täglichen Routine und Gewohnheiten sowie den Druck, die Arbeit mit den häuslichen Pflichten zu verbinden und zwischen Arbeit und Privatleben zu trennen, was zu psychischen und physischen Gesundheitsproblemen führen kann, einschließlich einer Zunahme von Burn-out-Fällen;
- den Missbrauch der neuen Überwachungsmöglichkeiten und den Missbrauch personenbezogener Daten sowie;
- Herausforderungen bei der Überwachung der Arbeitsbedingungen während der Arbeit von zu Hause aus – sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Gewerkschaften;
- Fragen der Cybersicherheit und des Datenschutzes;
- verstärkte soziale Kontrolle;
- das Risiko, länger zu arbeiten und zu kurze Ruhezeiten zu haben, die sich aus der Nichteinhaltung der Regelungen für die (Nicht-)Erreichbarkeit ergeben;
- die Unfähigkeit oder die Schwierigkeiten der Gewerkschaften, die Arbeitnehmerrechte zu schützen;
- die Unsicherheit hinsichtlich der Verantwortung des Arbeitgebers für die Gewährleistung des Schutzes von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, der Arbeitsbedingungen und der Umsetzung von Tarifverträgen.

4.4 Die konkretesten Voraussetzungen für Telearbeit beziehen sich auf die Verfügbarkeit der notwendigen Infrastruktur und Technologien. Die zunehmende Vernetzung erreicht nicht alle – bestimmte Gruppen von Frauen (z. B. ältere Frauen, Frauen aus sozioökonomisch benachteiligten Gruppen, Frauen mit niedrigerem Bildungsstand) haben keinen gleichberechtigten Zugang zu Verbindungen und digitalen Technologien, was die digitale Kluft verschärft.²⁴ Daher bedarf es wirksamer staatlicher Maßnahmen, um Zugang zu Netzen und gemeinsam genutzten lokalen Räumen zu ermöglichen, die Telearbeit außerhalb des eigenen Zuhauses ermöglichen. Der EWSA betont, dass Arbeitnehmer in Telearbeit nicht die Kosten für die technische Ausstattung für die Telearbeit tragen dürfen, wie dies in der Rahmenvereinbarung der Sozialpartner über Telearbeit und den einschlägigen nationalen

²⁴ <https://www.oecd.org/going-digital/bridging-the-digital-gender-divide-key-messages.pdf>.

Rechtsvorschriften vorgesehen ist, also für die IKT-Ausstattung, ergonomisches Mobiliar, den Arbeitsschutz sowie höhere Kosten im Zusammenhang mit dem Raum, in dem die Arbeit ausgeführt wird.

- 4.5 Digitale Kompetenzen und digitale Weiterbildung sind eine weitere wichtige Voraussetzung für die Förderung von Telearbeit. Diesbezüglich sind Männer in den meisten Fällen besser aufgestellt als Frauen – nur in sechs Mitgliedstaaten schneiden Frauen bei der Internetkompetenz besser ab als Männer (Finnland, Slowenien, Litauen, Lettland, Zypern und Bulgarien).²⁵ Die Kluft zwischen den Geschlechtern wird, was die digitalen Kompetenzen betrifft, mit dem Alter größer. Diese Unterschiede müssen auch bei der Bewertung der geschlechtsspezifischen Dimensionen der Telearbeit berücksichtigt werden.
- 4.6 Neben digitalen Kompetenzen bedarf es bei Telearbeit der Fähigkeit, sich an sich verändernde Managementtechniken und Arbeitsausrichtungen anzupassen, was sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber, insbesondere KMU, vor Herausforderungen stellt. Eine Unternehmens- und Personalverwaltung aus der Ferne erfordert besondere Managementfähigkeiten, Flexibilität, Belastbarkeit und innovative Methoden der Arbeitsorganisation, da Telearbeit ein eher ergebnis- als prozessorientiertes Management erfordert. Für Manager/Vorgesetzte sollte es spezielle Schulungen geben, damit sie Telearbeiter wirksamer managen können.
- 4.7 Mehr Flexibilität und Freiheit bei der Organisation der Arbeit aufseiten der Beschäftigten erfordern auch ein ausgeprägtes Verantwortungsgefühl und Engagement sowie die Fähigkeit zum Selbstmanagement und ein Vertrauensverhältnis zwischen den Telearbeitern und ihren Führungskräften. Mehrere Studien haben gezeigt, dass durch Telearbeit in bestimmten Sektoren Produktivitätssteigerungen möglich sind, die durch spezielle Schulungen für Führungskräfte besser genutzt werden können. Telearbeit kann die Ansprüche, die die Arbeitnehmer an ihre eigene Arbeit haben, erhöhen und zu mehr Leistung führen.
- 4.8 Telearbeiter sollten gleichberechtigt Zugang zu Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten haben und auch bei Beförderungen und dem beruflichen Aufstieg gleichbehandelt werden. Dies gilt insbesondere für Frauen in Telearbeit, die eventuell weniger Zeit und weniger Möglichkeiten haben, sich außerhalb der Arbeitszeiten an Tätigkeiten zu beteiligen, die ihre Karrierechancen fördern.
- 4.9 Unter der Voraussetzung, dass jeder über die notwendigen technischen Voraussetzungen und Fähigkeiten verfügt, wäre Telearbeit eine Form der Arbeit, die sowohl für Männer als auch für Frauen verfügbar und zugänglich ist. Deshalb sind verfügbare, hochwertige, erschwingliche, zugängliche und diversifizierte öffentliche Betreuungsdienste für die bestmögliche Nutzung von Telearbeit von entscheidender Bedeutung. In einigen Mitgliedstaaten gibt es finanzielle Hilfen und besondere steuerliche Anreize, um zu fördern, dass Kinder (auch zu Hause) von qualifizierten Fachkräften betreut werden – was ein Benchmarking wert ist.

²⁵ Gleichstellungsindex 2020: Digitalisierung und Zukunft der Arbeit, EIGE.

4.10 Telearbeit kann zwar die Nachfrage nach einigen Dienstleistungen erhöhen, aber auch zu einer Verschlechterung der Situation für bestimmte KMU führen, in denen der Frauenanteil überwiegt und deren Kunden hauptsächlich Frauen auf dem Weg zur/von der Arbeit sind. Dies gilt z. B. für kleine Geschäfte für Lebensmittel und sonstige Waren, Märkte und Dienstleistungszentren. Zur Minderung dieses Risikos müsste eine Abkehr von der stereotypen Berufswahl erfolgen. Gleiches gilt für den Abbau der Unterschiede bei den Telearbeitsmöglichkeiten für Frauen und Männer aufgrund der sektoralen Segregation und der Eignung bestimmter Branchen für Telearbeit.

5. Methoden für die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung

5.1 Die Arbeitgeber entscheiden über die Arbeitsorganisation. Die Sozialpartner können jedoch z. B. durch Tarifverhandlungen eine wichtige Rolle dabei spielen, die Telearbeit so zu fördern, dass sie zur Gleichstellung der Geschlechter und gleichzeitig zu erhöhter Produktivität und größerem Wohlbefinden am Arbeitsplatz beiträgt. In der Rahmenvereinbarung über Telearbeit, die von den europäischen Sozialpartnern 2002 geschlossen und bis 2008 von allen Mitgliedstaaten umgesetzt wurde²⁶, ist der allgemeine Rahmen für die Inanspruchnahme von Telearbeit so festgelegt, dass den Bedürfnissen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in ausgewogener Weise Rechnung getragen wird. Der soziale Dialog ist ein wichtiges Mittel, um Fragen wie Löhne, Arbeitszeiten, Modalitäten der Erreichbarkeit, Gesundheit und Sicherheit sowie die Entwicklung von Kompetenzen im Zusammenhang mit Telearbeit zu behandeln. Der EWSA fordert außerdem die Verbreitung bewährter Verfahren, die es Frauen und Männern ermöglichen, Arbeit und Familie gleichberechtigt zu vereinbaren, sowie die Förderung und Finanzierung gemeinsamer Maßnahmen der Sozialpartner.

5.2 Da Telearbeit nur auf der Grundlage technologischer Infrastrukturen und Verbindungen erfolgen kann, weist der EWSA darauf hin, wie extrem wichtig es ist, in eine angemessene digitale Infrastruktur zu investieren und für Zugang zu stabilen digitalen Verbindungen sowie geeigneter Hard- und Software zu sorgen, um allen Gesellschaftsgruppen effiziente Telearbeit zu ermöglichen und Probleme in anderen Bereichen der Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft zu vermeiden.

5.3 Der EWSA fordert erneut die Förderung digitaler Kompetenzen für alle, damit unter voller Ausschöpfung der Möglichkeiten des IKT-gestützten Lernens auf die digitale Entwicklung reagiert und diese mitgestaltet werden kann. Dies ist eine Frage der formalen, informellen und nichtformalen Bildung und ihrer Validierung, die die Grundbildung, die Fortbildung und die Umschulung im Sinne des kontinuierlichen und lebenslangen Lernens umfasst. Besonderes Augenmerk muss auf die Kompetenzen von Frauen gelegt werden, um ihnen gleichermaßen eine uneingeschränkte Erwerbsbeteiligung wie auch den Umgang mit der Digitalisierung im Alltag zu ermöglichen.

²⁶ <http://erc-online.eu/european-social-dialogue/database-european-social-dialogue-texts/>.

- 5.4 Der EWSA betont die Bedeutung eines „Betreuungs- und Pflegedeals für Europa“, da Investitionen in Pflege und Betreuung die Bereitstellung hochwertigerer Dienstleistungen für alle während des gesamten Lebenszyklus gewährleisten und dafür sorgen würden, dass zwischen Frauen und Männern Lohngleichheit hergestellt wird und sie ihren Betreuungspflichten zu gleichen Teilen nachkommen. Er fordert die Mitgliedstaaten auf, in Betreuungsinfrastrukturen aller Art zu investieren. Die nationalen Aufbau- und Resilienzpläne im Rahmen von NextGenerationEU bieten die Möglichkeit, Investitionen in die Betreuung und die Pflege zu lenken. Der EWSA fordert außerdem die Verbreitung bewährter Verfahren, die es Frauen und Männern ermöglichen, Arbeit und Familie gleichberechtigt zu vereinbaren, sowie die Förderung und Finanzierung gemeinsamer Maßnahmen der Sozialpartner. Der EWSA fordert die Europäische Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die Barcelona-Ziele zu überarbeiten²⁷, um die Verfügbarkeit einer hochwertigen, flexiblen, diversifizierten und erschwinglichen Kinderbetreuung zu gewährleisten.²⁸ Der EWSA verweist auch auf die Bedeutung der Umstellung von institutioneller Betreuung zu Betreuung in der lokalen Gemeinschaft und personenbezogenen Dienstleistungen für schutzbedürftige Kinder und Erwachsene mit besonderen Bedürfnissen entsprechend den von der Europäischen Kommission veröffentlichten gemeinsamen europäischen Leitlinien.²⁹
- 5.5 Der EWSA fordert die Mitgliedstaaten auf, die Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wirksam und zeitnah umzusetzen, um Familien angemessene Wahlmöglichkeiten für mehr Gleichberechtigung zu bieten, und dabei auch die Bedürfnisse der Unternehmen, insbesondere KMU, zu berücksichtigen. Kleinere Unternehmen, deren Tätigkeit definitionsgemäß von der Arbeit eines kleinen Teams abhängt, benötigen noch mehr als andere Kontinuität und Stabilität in ihrer Produktionsorganisation. Aufbauend auf den bisher gewonnenen Erkenntnissen können flexible Modelle zur Kombination von Präsenzarbeit mit Telearbeitsoptionen in Betracht gezogen werden.
- 5.6 Besonderes Augenmerk sollte auf die Situation von schutzbedürftigen Gruppen von Frauen, wie etwa Frauen mit Behinderungen, Alleinerziehenden, älteren Frauen, Migrantinnen und Roma-Frauen, gelegt werden. Frauen- und Familienorganisationen benötigen Unterstützung, unter anderem durch gezielte Maßnahmen, die aus EU-Fonds und nationalen Mitteln finanziert werden.
- 5.7 Im Falle von Gewaltsituationen sollte das gesamte Spektrum an Unterstützungsdiensten zum Einsatz kommen (die Fälle häuslicher Gewalt haben aufgrund der Ausgangsbeschränkungen während der Pandemie erheblich zugenommen³⁰), und gleichzeitig sollte die Einhaltung der Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Gewalt durchgesetzt werden. Der EWSA fordert die Mitgliedstaaten nachdrücklich auf, Maßnahmen zur Verhinderung jeglicher Art von

²⁷ Im Einklang mit der neuen „EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025“.

²⁸ 24. November 2020, European Social Partners joint statement on childcare provisions in the EU.

²⁹ <https://deinstitutionalisationdotcom.files.wordpress.com/2017/07/guidelines-final-english.pdf>.

³⁰ <https://unric.org/en/who-warns-of-surge-of-domestic-violence-as-covid-19-cases-decrease-in-europe/>;
<https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20200406IPR76610/covid-19-stopping-the-rise-in-domestic-violence-during-lockdown>.

körperlicher oder digitaler Gewalt gegen Frauen auszuarbeiten und umzusetzen. Auch im Zusammenhang mit Telearbeit bedarf es verstärkter Maßnahmen zur Bekämpfung von Gewalt und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Wenn kein „sicherer“ Arbeitsplatz existiert (z. B. im Falle von Telearbeit), fehlt Opfern häuslicher Gewalt die soziale Kontrolle, und sie haben nur begrenzten oder gar keinen Zugang zu relevanten Informationen und Hilfe.³¹ Die Sozialpartner sollten darin bestärkt und unterstützt werden, Strategien zur Prävention häuslicher Gewalt zu entwickeln, darunter auch durch konkrete gemeinsame Maßnahmen sowie durch angemessene Überwachungs- und Berichterstattungssysteme, auch und vor allem im Fall von Telearbeit.³² Der EWSA begrüßt den Vorschlag der Europäischen Kommission für einen Beschluss des Rates zur Ermächtigung der Mitgliedstaaten, das Übereinkommen über Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt von 2019 (Nr. 190) der IAO im Interesse der EU zu ratifizieren. Er fordert die Mitgliedstaaten auf, das Übereinkommen³³ rasch zu ratifizieren. Die EU sollte ferner auch Drittstaaten zur Ratifizierung auffordern. Der EWSA nimmt zur Kenntnis, dass der Rat die Mitgliedstaaten, die das Übereinkommen von Istanbul noch nicht ratifiziert haben, aufgefordert hat, dies zu tun, und begrüßt die Absicht der Kommission, wie im Aktionsplan für die europäische Säule sozialer Rechte dargelegt, Rechtsvorschriften zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt gegen Frauen, einschließlich Belästigung am Arbeitsplatz aufgrund des Geschlechts, vorzuschlagen.

- 5.8 Auch wenn Telearbeit als Arbeitsform nicht neu ist, gibt es noch viele unbekanntere Auswirkungen, die weiter untersucht werden sollten. Es wäre beispielsweise sinnvoll, die Auswirkungen von und Voraussetzungen für Telearbeit unter Bedingungen zu untersuchen, die nicht von der Pandemie geprägt sind, und längerfristige Entwicklungen in verschiedenen Bereichen von Wirtschaft und Gesellschaft zu berücksichtigen. Da universell konzipierte technologische und soziale Innovationen wichtig für eine bestmögliche Nutzung und gleichzeitig die Lösung der Probleme im Zusammenhang mit der Gleichstellung der Geschlechter sind, fordert der EWSA, diese Themen sowohl auf nationaler als auch auf EU-Ebene in die FuEuI-Politik zu integrieren. Es sollten auch gute Beispiele für bereits vorhandene Verfahren in der gesamten EU gesammelt und ausgetauscht werden, um Impulse für fortgeschrittene Lösungen zu geben.
- 5.9 Da Investitionen in universell gestaltete technische, soziale und innovationsfördernde Infrastrukturen zentraler Bestandteil staatlicher Haushalte sind, kann durch die richtige Zuteilung von Mitteln entscheidend zur Förderung geschlechtergerechter Telearbeit beigetragen werden. EU-Mittel, einschließlich der Strukturfonds und der Aufbau- und Resilienzfazilität, sollten ebenfalls zur Unterstützung dieses Ziels eingesetzt werden.

31 In der Veröffentlichung „Brief no 3 – Domestic violence and its impact on the world of work“ vom März 2020 erläutert die IAO die hohen volkswirtschaftlichen Kosten häuslicher Gewalt. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738117.pdf.

32 Bewährte Verfahren siehe: Vodafone Toolkit on domestic violence and abuse at work: Recognise, respond and refer https://www.vodafone.com/content/dam/vodacom/files/vodafone_domestic_violence_toolkit_2020.pdf.

33 <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2020/DE/COM-2020-24-F1-DE-MAIN-PART-1.PDF>.

- 5.10 Konnektivität ist ein gesellschaftliches Phänomen. Es müssen Verfahren auf Arbeitsplatzebene entwickelt werden, z. B. die Umsetzung von Instrumenten wie der Vereinbarung der europäischen Sozialpartner über Digitalisierung, auch in Anbetracht der Tatsache, dass die EU OSHA derzeit eine für 2023 geplante EU-Kampagne für gesunde Arbeitsplätze ausarbeitet, die der Digitalisierung gewidmet ist.
- 5.11 Der EWSA verweist auch auf die Autonome Rahmenvereinbarung über Digitalisierung³⁴ und fordert die Europäische Kommission auf, eine besondere finanzielle Unterstützung für gezielte gemeinsame Maßnahmen der Sozialpartner sowie für die Förderung von Organisationen der Zivilgesellschaft, die einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben leisten, bereitzustellen. In der Autonomen Rahmenvereinbarung über Digitalisierung werden Wege aufgezeigt, wie Fragen zu den Modalitäten der (Nicht-)Erreichbarkeit in digitalisierten Arbeitsumgebungen behandelt werden können, einschließlich der zugrunde liegenden Ursachen von übermäßiger Erreichbarkeit und langen Arbeitszeiten. Wahrscheinlich gibt es ein breites Spektrum an nationalen Beispielen, wie die Autonome Rahmenvereinbarung über Digitalisierung umgesetzt werden kann, einschließlich sektoraler oder betrieblicher Vereinbarungen und Leitfäden.
- 5.12 Was die nationalen Ansätze zur (Nicht-)Erreichbarkeit betrifft, so haben Frankreich, Belgien, Italien und Spanien Gesetze zum Recht auf Nichterreichbarkeit erlassen, um Ansprüche zu präzisieren, für die notwendige Änderung der Arbeitszeitmuster zu sensibilisieren oder sogar einen kulturellen Wandel hin zu einer gesünderen Arbeitsorganisation zu fördern. In den Niederlanden und in Portugal wurden Gesetzesvorschläge vorgelegt. In Deutschland, Finnland, Irland, Luxemburg, Litauen, Malta, Schweden und Slowenien ist die Debatte zu diesem Thema noch im Gange, während in den übrigen 13 Mitgliedstaaten noch keine Debatte über dieses Thema angestoßen wurde. Das Europäische Parlament hat unlängst eine Entschließung zum Recht auf Nichterreichbarkeit angenommen, in der es die Kommission auffordert, Rechtsvorschriften vorzuschlagen, die es denjenigen, die digital arbeiten, ermöglichen, außerhalb ihrer Arbeitszeit unerreichbar zu sein, und Mindestanforderungen für Telearbeit festzulegen sowie Arbeitsbedingungen, Arbeits- und Ruhezeiten zu präzisieren.³⁵ Die Ansichten über die Notwendigkeit von Rechtsvorschriften oder darüber, ob die bereits geltenden Bestimmungen ausreichen und ein ausschließlich auf Tarifverhandlungen basierender Ansatz verfolgt werden sollte, gehen auseinander. Ungeachtet der unterschiedlichen Auffassungen besteht unter den Sozialpartnern ein relativ breiter Konsens darüber, dass die „Modalitäten der (Nicht-)Erreichbarkeit“ im Rahmen des sozialen Dialogs auf betrieblicher (und/oder sektoraler) Ebene festgelegt und vereinbart werden müssen, um sicherzustellen, dass sie an die besonderen Bedürfnisse der Branchen, Unternehmen und anderer Organisationen angepasst sind. Gleichzeitig sind auch die Bedürfnisse der Arbeitnehmer, insbesondere in Bezug auf ihre Sicherheit und den Gesundheitsschutz, zu berücksichtigen.

³⁴ https://www.ceep.eu/wp-content/uploads/2020/06/Final-22-06-20_Agreement-on-Digitalisation-2020.pdf.

³⁵ <https://www.europarl.europa.eu/news/de/press-room/20210114IPR95618/right-to-disconnect-should-be-an-eu-wide-fundamental-right-meps-say>, 472 Ja-Stimmen, 126 Nein-Stimmen und 83 Enthaltungen.

- 5.13 Darüber hinaus müssen die Sozialpartner von den politischen Entscheidungsträgern konsultiert werden, wenn arbeits- und beschäftigungsbezogene Maßnahmen ausgestaltet werden, einschließlich solcher, die Folgen für die Telearbeit und deren geschlechtsspezifische Auswirkungen haben. Der EWSA betont, dass geschlechtsspezifische Fragen in allen Politikbereichen durchgängig berücksichtigt werden sollten. Da Telearbeit auch mit dem Alltag der Bürgerinnen und Bürger sowie mit der Umwelt- und Klimapolitik zusammenhängt, sollten einschlägige zivilgesellschaftliche Organisationen aus Bereichen wie Frauen-, Familien-, Verbraucher- und Umweltangelegenheiten bei der Politikgestaltung Mitsprache haben.
- 5.14 Um den Privatsektor zu Innovationen und innovativer Tätigkeit sowie zu Investitionen in neue Verfahren und zur Schaffung neuer Arbeitsplätze anzuregen, so dass die Voraussetzungen für geschlechtergerechte Telearbeit gefördert werden, muss die EU für günstige Rahmenbedingungen für unternehmerische Initiative und Tätigkeiten sorgen. Ein erfolgreiches Management der Telearbeit erfordert auch auf der praktischen Ebene eine enge und reibungslose Zusammenarbeit zwischen dem öffentlichen und dem privaten Sektor. Dies ist z. B. in den Bereichen digitale Infrastruktur, allgemeine und berufliche Bildung, Gesundheits- und Sozialdienste sowie Forschung und Innovation relevant.
- 5.15 Darüber hinaus bedarf es einer neuen Denkweise bei jedem Einzelnen und in den Familien. Der Abbau und das Aufbrechen von stereotypem Denken erfordert eine stärkere Bewusstmachung und mehr Engagement. Eine Organisationskultur, die für die Gleichstellungsproblematik sensibilisiert, wie z. B. das Lohngleichheitsprinzip, die „Sichtbarkeit“ aller usw., muss ebenfalls aktiv gefördert werden, und zwar parallel zu der Unterstützung des Managements bei der Ausarbeitung und Umsetzung telearbeitsfreundlicher Verfahren. Dies sollte z. B. im Zusammenhang mit der Umsetzung der Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch Sensibilisierungskampagnen verstärkt werden. Der EWSA fordert die Sozialpartner und die Organisationen der Zivilgesellschaft auf, hier eine zentrale Rolle zu übernehmen, indem sie sich sowohl für nicht-stereotype Familienrollen als auch für nicht-stereotype Entscheidungen bei der Studien-, Berufs- und Beschäftigungswahl einsetzen. Die Gleichstellung der Geschlechter muss auch in der Bildung durchgängig berücksichtigt werden, von Kindergarten und Grundschule bis hin zu Berufsbildung und Studium.

Brüssel, den 24. März 2021

Christa SCHWENG
Präsidentin des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses

*

* *

NB: Anhang auf den folgenden Seiten.

ANHANG zu der STELLUNGNAHME
des
Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses

Folgende abgelehnte Änderungsanträge erhielten mindestens ein Viertel der abgegebenen Stimmen (Artikel 59 Absatz 3 der Geschäftsordnung):

Ziffer 4.3 (13. Spiegelstrich)

Streichen:

Andererseits können die folgenden Risiken mit Telearbeit verbunden sein, meist in Form von Herausforderungen in Bezug auf:

[...]

~~die Unsicherheit hinsichtlich der Verantwortung des Arbeitgebers für die Gewährleistung des Schutzes von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, der Arbeitsbedingungen und der Umsetzung von Tarifverträgen.~~

Begründung

Der gemeinschaftliche Besitzstand enthält umfangreiche und umfassende Bestimmungen zur Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz bei Telearbeit, einschließlich expliziter Rechte und Pflichten. Im Rahmen der Erarbeitung der Stellungnahme wurden keine Belege oder Anzeichen für eine solche Unsicherheit gefunden.

Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 103
Nein-Stimmen: 112
Enthaltungen: 25

Ziffer 1.4

Ändern:

~~Der EWSA ~~nimmt~~ erachtet die bestehenden rechtlichen und zusätzlichen Rahmenregelungen für die Telearbeit für relevant und ausreichend zur Kenntnis. Dazu zählen die Arbeitszeitrichtlinie, die Richtlinie über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, die Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und die Autonomen Rahmenvereinbarungen der europäischen Sozialpartner über Telearbeit aus dem Jahr 2002 (die in den einzelnen Mitgliedstaaten mittels unterschiedlicher Instrumente umgesetzt wurde) und über Digitalisierung aus dem Jahr 2020. Der EWSA fordert ihre zügige und wirksame Umsetzung sowie neue diesbezügliche Impulse, u. a. durch die Förderung von Tarifverhandlungen auf nationaler Ebene, um die Gleichstellung der Geschlechter weiter voranzubringen. Er weist zudem darauf hin, dass es keinen konsolidierten europäischen Rahmen für Telearbeit gibt. Das Europäische Parlament hat darauf aufmerksam gemacht,~~

~~dass „ein Rechtsrahmen zur EU-weiten Regulierung der Telearbeit erforderlich ist, um menschenwürdige Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der digitalen Wirtschaft sicherzustellen und auf diese Weise zur Verringerung von Ungleichheiten beizutragen sowie gegen das Problem der Erwerbstätigenarmut anzugehen“. Der EWSA empfiehlt daher, die bestehenden Vorschriften zu prüfen, um zu ermitteln, wie wirksam sie vor dem Hintergrund der raschen Verbreitung der Telearbeit, des Bewusstseins, dass neue Risiken entstehen, und der gewonnenen Erkenntnisse sind. Insbesondere ruft er die Sozialpartner auf, die Rahmenvereinbarung über Telearbeit aus dem Jahr 2002 zu überarbeiten und sie neu zu beleben.~~

Begründung

Durch die vorgeschlagene Änderung wird der Wortlaut präzisiert und klar gestellt und auf das Thema der Stellungnahme abgestimmt.

Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 109
Nein-Stimmen: 112
Enthaltungen: 18

Ziffer 1.8

Streichen:

~~Telearbeit birgt die Gefahr, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Arbeitswelt „unsichtbar“ werden, dass formelle und informelle Unterstützungsstrukturen und der persönliche Kontakt mit Kolleginnen und Kollegen und der Zugang zu Informationen fehlen. Dies kann dazu führen, dass sie bei Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten übersehen werden und es ihnen an wichtigen Informationen zum Entgelt und den bestehenden Arbeitnehmerrechten mangelt. Für Frauen besteht die Gefahr, dass sich bestehende geschlechtsspezifische Ungleichheiten, wie etwa das geschlechtsspezifische Lohngefälle, noch verschärfen. Der von der Europäischen Kommission am 4. März 2021 veröffentlichte Vorschlag für eine Richtlinie zur Lohntransparenz könnte zu einem wichtigen Instrument werden, mit dem der durch Unsichtbarkeit verursachte Mangel an Informationen behoben werden kann.~~

Begründung

Durch die vorgeschlagene Änderung wird der Text präziser und klarer gefasst, da die Aussage dieser Ziffer sowohl in den Schlussfolgerungen und Empfehlungen als auch im Hauptteil der Stellungnahme enthalten ist.

Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 113
Nein-Stimmen: 125
Enthaltungen: 13

Die folgenden Ziffern der Stellungnahme der Fachgruppe wurden gemäß dem vom Plenum angenommenen Änderungsantrag geändert, obwohl ihre Beibehaltung in der ursprünglichen Fassung mit mehr als einem Viertel der abgegebenen Stimmen unterstützt wurde (Artikel 59 Absatz 4 der Geschäftsordnung):

Ziffer 3.4

Ändern:

25 % aller Telearbeitskräfte waren Eltern von Kindern unter zwölf Jahren, 22 % von ihnen fiel es viel schwerer als anderen Gruppen, sich auf die Arbeit zu konzentrieren und angemessen zwischen Beruf und Privatleben zu trennen.³⁶ Insbesondere bei Frauen mit Betreuungs- und Pflegepflichten wurde die Arbeit von zu Hause aus durch mehrere Faktoren beeinträchtigt. Dazu zählen u. a., dass kein ruhiger Platz vorhanden ist, an dem die Arbeit ohne Unterbrechungen ausgeführt werden konnte, aber auch ein Mangel an Zeit, die der Arbeit gewidmet werden konnte, sowie die Tendenz, länger zu arbeiten bzw. rund um die Uhr erreichbar zu sein und die Modalitäten der (Nicht-)Erreichbarkeit nicht einzuhalten. Diesbezüglich sind eine bessere Durchsetzung der einschlägigen geltenden Rechtsvorschriften und eine engere Überwachung durch die Arbeitsaufsichtsbehörden erforderlich. Alleinerziehende, von denen in der EU 85 % Frauen sind, waren besonders gefährdet, da es für sie aufgrund der Pandemie noch schwieriger als bislang war, Beruf und Privatleben zu vereinbaren.³⁷

Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 120
Nein-Stimmen: 111
Enthaltungen: 15

Ziffer 4.3 (12. Spiegelstrich)

Ändern:

Andererseits können die folgenden Risiken mit Telearbeit verbunden sein, meist in Form von Herausforderungen in Bezug auf:

[...]

– die Hindernisse, die einer Kontaktaufnahme mit Gewerkschaftsvertretern im Wege stehen;

[...].

³⁶ Eurofound, 2020. Leben, Arbeiten und COVID-19.

³⁷ Gleichstellungsindex 2020: Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit, EIGE.

Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 124
Nein-Stimmen: 113
Enthaltungen: 11
