

Gleichberechtigt wiederaufbauen: Für Gleichheit und Vielfalt im Aufschwung

Dokument verabschiedet vom Exekutivausschuss von industriAll Europe, Brüssel, 24. – 25. November 2020 | IndustriAll European Trade Union

Seit Anfang dieses Jahres befindet sich Europa in der tiefsten Krise seit Jahrzehnten. Wie frühere Wirtschafts- und Finanzkrisen, z. B. die Große Rezession, verstärkt auch diese Krise die sozialen Ungleichheiten in unserer Gesellschaft. Wie der OECD-Beschäftigungsausblick 2020 skizziert, hat die Covid-19-Krise für einige Arbeitnehmer*innen größere Auswirkungen als für andere.

IndustriAll European Trade Union verurteilt und wendet sich entschieden gegen strukturelle Ungleichheit, Diskriminierung und die tief verwurzelte Benachteiligung von Frauen, Arbeitnehmer*innen ethnischer Minderheiten, Behinderten und LGBT+-Beschäftigten, die zu ungleicher Gefährdung und unverhältnismäßig starken Auswirkungen sowie unverhältnismäßig vielen Todesfällen durch Covid-19 geführt haben.

Einige Branchen mit einem hohen Anteil weiblicher Arbeitskräfte, z. B. die Bekleidungsindustrie, sind besonders hart betroffen. Die Schließung von Betreuungseinrichtungen führte zu einer verstärkten Doppelbelastung, die immer noch überwiegend von Frauen getragen wird. Sie waren im Spannungsfeld gefangen zwischen der Notwendigkeit ihre Arbeitszeit zu reduzieren und dem Druck wieder Vollzeit zu arbeiten. Für Alleinerziehende war die Herausforderung noch größer. Vor dem Ausbruch von Covid-19 leisteten Frauen in der Europäischen Union jede Woche 13 Stunden mehr unbezahlte Pflege- und Hausarbeit als Männer. Mit der Schließung von Schulen, Arbeitsplätzen und Betreuungseinrichtungen für ältere Angehörige wird ihr unbezahltes Arbeitspensum wahrscheinlich weiter zunehmen. Die Fälle häuslicher Gewalt haben zugenommen, und trotzdem haben eine Reihe von Ländern angedeutet, sich aus dem Istanbul Übereinkommen gegen Gewalt gegen Frauen und Mädchen zurückzuziehen (insbesondere die aktuelle polnische und türkische Regierung). Gleichzeitig übernahmen jedoch in den Monaten der erzwungenen Telearbeit mehr Männer als je zuvor Pflegeaufgaben und Aufgaben im Haushalt. Das Bewusstsein für den Wert und das Ausmaß der reproduktiven Arbeit ist gestiegen. Viele Arbeitnehmer*innen, die von zu Hause aus arbeiten, wissen zu schätzen, dass der mit dem Pendeln von und zur Arbeit verbundene Stress wegfällt, sie mehr Zeit mit ihren Kindern und Ehepartnern verbringen können und mehr Flexibilität in Bezug auf die Arbeitszeiten besteht.

Ganz allgemein hat die Pandemie strukturelle Veränderungen in den Bereichen Nachhaltigkeit, Digitalisierung und der Art und Weise, wie Dienstleistungen erbracht werden, beschleunigt. Die doppelte Transformation hin zu einer stärker digitalisierten und dekarbonisierten Wirtschaft ist gut dokumentiert. Durch diese Krise ergibt sich aber auch die Gelegenheit, auf die Notwendigkeit eines sozialen Übergangs hin zu einem integrativeren und vielfältigeren Arbeitsmarkt aufmerksam zu machen. Europa darf die Fehler, die in früheren Krisen gemacht wurden, nicht wiederholen. Forschung und Literatur der vergangenen Jahrzehnte zeigen, dass Frauen von früheren Krisen unverhältnismäßig stark und bis zu sieben Jahre länger als ihre männlichen Kollegen betroffen waren (wenn es um Beschäftigung, Bildung, die politische Vertretung ging).

Alle drei Übergänge - digital, grün und integrativ - erfordern Innovation im Bereich Arbeit und Arbeitsorganisation. Den ersten beiden Übergängen gilt viel Aufmerksamkeit, aber auch dem letztgenannten Übergang muss systematisch Aufmerksamkeit gewidmet werden. Mehr Diversität

Positionspapier 2020/112

unserer Arbeitskräfte in der Industrie ist entscheidend für die Zukunft der nachhaltigen Produktion in Europa. Um darauf aufzubauen und einen Aufschwung für alle zu gestalten, braucht es neue Ideen und Inspiration, eine neue Führungskultur, kreative Zusammenarbeit und eine tiefere Reflexion darüber, wie sich diese Veränderungen auf verschiedene Gruppen in der Gesellschaft auswirken.

Im Gegensatz zu früheren Krisen hat die Covid-19-Pandemie nicht nur Folgen für unser Wirtschaftsleben. Unser Privatleben, unsere Gesundheit, unsere schulischen und beruflichen Errungenschaften und Möglichkeiten sowie unsere Beziehungen sind ebenfalls erheblich betroffen. Diese Krise ist insofern etwas Besonderes, als wir nicht nur einen wirtschaftlichen Abschwung erleben, auf den anschließend eine Erholung in der gleich gebliebenen Arbeitswelt folgen wird. Die Ungewissheit durch die Krise im Bereich der öffentlichen Gesundheit schafft für viele Arbeitnehmer*innen und ihre Familien eine neue Normalität.

IndustriAll Europe ist der Auffassung, dass diese Krise auf lange Sicht zu größerer Vielfalt für nachhaltigere Industrien und widerstandsfähigere Gesellschaften führen muss!

Besser und gleicher wiederaufbauen: Argumente für mehr Vielfalt in der Industrie

An vielen Arbeitsplätzen wird in der neuen Normalität wahrscheinlich ein gewisses Maß an Flexibilität erforderlich bleiben. Es ergeben sich sowohl Chancen als auch Herausforderungen, die es zu bewältigen gilt. Mit all den zur Verfügung stehenden digitalen Werkzeugen, den erprobten und praktizierten neuen Formen der Arbeitsorganisation ist das Interesse an einem Rollback relativ gering - sowohl auf Unternehmens- als auch auf Arbeitnehmerseite. Neue Herausforderungen für Tarifverhandlungen und in Bezug auf das Arbeitsrecht (einschließlich der Bedingungen für Telearbeit und das Recht auf Nichterreichbarkeit) müssen angegangen werden, um eine gesunde Work-Life-Balance für alle zu gewährleisten. In dieser Hinsicht erfordert ein stärkeres Zurückgreifen auf Telearbeit strengere Richtlinien für den digitalen Arbeitsplatz. Nur so kann das geistige Wohlbefinden gefördert werden. Verantwortungsvoll reguliert und umgesetzt, bietet diese neue Normalität nicht nur Perspektiven für eine bessere Vereinbarkeit der Berufs- und Privatleben aller, sondern auch erhöhte Beschäftigungschancen für Menschen mit eingeschränkter Mobilität.

Ein Aufschwung, der für alle funktioniert, kann nicht auf einem Verlust der Errungenschaften im Hinblick auf Gleichberechtigung aufbauen - im Gegenteil, es muss eine Stärkung der Gleichstellungsvorschriften geben, um so den Übergang zu einer gleichberechtigteren und integrativeren Gesellschaft zu unterstützen. Deshalb muss insbesondere sichergestellt werden, dass die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für alle gleichermaßen gewährleistet ist und dass niemand aus dem „neuen Arbeitsplatz“ gedrängt wird.

IndustriAll Europe hat sich verpflichtet, für einen Aufschwung zu kämpfen, der die Gleichheit und Vielfalt in unseren Industrien und Gesellschaften fördert. Europa hat sich auf einen historischen Konjunkturplan von beträchtlichem Umfang geeinigt. Genauso wie wir wollen, dass öffentliche Ausgaben und Anleihen nachhaltige Technologien und gerechte Übergänge gewährleisten, die für künftige industrielle Arbeitsplätze in Europa notwendig sind, genauso müssen wir sicherstellen, dass die öffentlichen Mittel die Vielfalt unserer Arbeitsmärkte stärken.

Positionspapier 2020/112

Deshalb müssen alle Aufbaufonds und soziale Unterstützung einer Gleichstellungsprüfung unterzogen werden. Wir appellieren nicht nur an Regierungen und Arbeitgeber, sondern an alle Gewerkschaften, Vertrauensleute und (europäischen) Betriebsräte, Entscheidungen unter dem Gesichtspunkt der Gleichheit und Vielfalt zu treffen. Keine Daten, keine Sensibilität: fundierte Entscheidungen können nur mit ausreichenden Daten getroffen werden. All diejenigen, die noch keine systematische Datenerhebung eingeführt haben, um Equality Budgeting, Folgenabschätzungen usw. zu ermöglichen, die Geschlecht, Alter, Behinderungen berücksichtigen, müssen dies dringend tun.

Wir wollen diese Pandemie nicht nur als Herausforderung betrachten, die sie eindeutig für uns alle darstellt, sondern auch als Chance. Das erfordert:

- die Regulierung von Telearbeit, Arbeitszeit und Arbeitsorganisation durch sozialen Dialog
- gleichen Lohn: eine klare Verpflichtung der Arbeitgeber, diesen zu sicherzustellen, und eine starke europäische Richtlinie zur Lohntransparenz
- Zugang zu Schulungen, insbesondere zu den (neuen) digitalen Werkzeugen für alle (auch für diejenigen, die oft zurückbleiben: z.B. Behinderte, ältere Arbeitnehmer*innen, besonders Frauen)
- erneute Anstrengungen, um MINT-Arbeitsplätze attraktiv und für alle zugänglich zu machen
- Arbeitsplätze in der Fertigung, die auch im Vergleich zum Büroumfeld attraktiv bleiben
- eine Arbeitskultur, die Vielfalt einschließt
- ein klares Bekenntnis zur Chancengleichheit auf allen Ebenen
- Unterstützung und Hilfe für Opfer häuslicher Gewalt gemäß dem Übereinkommen und der Empfehlung der IAO zu Gewalt und Belästigung
- familienfreundliche Strategien, die bessere und gleichberechtigte Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Arbeit und Betreuung bieten

Gleichzeitig ist es von größter Bedeutung, dass wir wachsam bleiben, damit es nicht zu einem Rückschlag in Bezug auf Gleichstellungsrechte und zu zunehmender Diskriminierung kommt, unabhängig ob dies nun Frauen, ethnische Minderheiten, Behinderte oder die LGBTIQ+-Gemeinschaft betrifft.

IndustriAll Europe erkennt an, dass Frauen und ethnische Minderheiten in der aktuellen Krise einen hohen Preis bezahlt haben, weil viele von ihnen an vorderster Front und in unseren öffentlichen Diensten arbeiten und ihre Arbeit systemrelevant ist. Wir möchten erneut unsere Solidarität und unseren Respekt für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst und in anderen systemrelevanten Dienstleistungen zum Ausdruck bringen, die während der Pandemie an vorderster Front tätig waren und dabei oft ihre Gesundheit und sogar ihr Leben für alle anderen riskiert haben. Dafür sind wir dankbar.