

Telearbeit so ausgestalten, dass sie für alle funktioniert

Dokument verabschiedet vom 18. Exekutivausschuss von industriAll Europe
Brüssel, 24. – 25. November 2020 | IndustriAll European Trade Union

Die COVID-19-Pandemie ist ein Wendepunkt für die Verbreitung von Technologien und die digitale Umgestaltung unseres Arbeitsumfeldes. Das Tempo der digitalen Transformation der Industrie hat sich beschleunigt, da die neue Situation die Einführung und den Einsatz neuer Technologien erforderte, wobei die Automatisierung eine Möglichkeit zur Wahrung sozialer Distanz darstellt. Weiterentwickelte Systeme der Fernüberwachung und der Zusammenarbeit, die vor COVID-19 nicht ganz oben auf der Liste der Unternehmen standen, wurden nun für viele Unternehmen zur Priorität. Dies wird zur Entstehung eines neuen Geschäftsmodells entlang der gesamten Wertschöpfungskette führen und hohe Produktivitätssteigerungen zur Folge haben. Es wird auch zu massiven Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation, die Arbeitsbedingungen und schließlich auf die Beschäftigung selbst kommen.

Die Beschleunigung der Digitalisierung hat enorme Folgen für die Beschäftigten. Viele Arbeitnehmer*innen in der Industrie sind gezwungen, sich an ein immer höheres und unvorhersehbares Arbeitstempo anzupassen, das durch die Intensivierung der Arbeit aufgrund von Automatisierung und fortgeschrittenen Technologien verursacht wird. Der Druck, flexibel und anpassungsfähig zu sein, über die richtigen Fertigkeiten zu verfügen und im Job auf dem Laufenden zu bleiben, führt zu Folgen für die Arbeitnehmer*innen, die mit dem raschen digitalen Wandel Schritt halten müssen. IndustriAll Europe ist sich dieser Folgen der Digitalisierung für die Arbeitnehmer*innen in den Industriezweigen in hohem Maße bewusst und setzt sich weiterhin entschlossen für eine faire und gerechte digitale Transformation ein, bei der die Rechte der Arbeitnehmer*innen in den Mittelpunkt gestellt werden.

Im Kontext der COVID-19-Pandemie wird die Beschleunigung der Digitalisierung am deutlichsten in der plötzlichen und massiven Verlagerung hin zur Telearbeit sichtbar. In der [europäischen branchenübergreifenden Rahmenvereinbarung der Sozialpartner über Telearbeit aus dem Jahr 2002 \(PDF\)](#) wird Telearbeit definiert als „eine Form der Arbeitsorganisation und/oder -durchführung unter Einsatz der Informationstechnologien im Rahmen eines Arbeitsvertrages/ einer Arbeitsbeziehung, bei der die Arbeit, die in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers geleistet werden könnte, regelmäßig außerhalb dieser Räumlichkeiten ausgeführt wird“.

Telearbeit hat die Fortsetzung der Arbeit und gleichzeitig den Schutz der Arbeitnehmer*innen vor der Exposition gegenüber dem COVID-19-Virus ermöglicht. In vielen Fällen wurde Telearbeit auferlegt, obwohl zuvor keine Arbeitsvereinbarungen über die entsprechende Ausrüstung, die Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit, den Datenschutz, den sozialen Schutz einschließlich Versicherungen oder Schulungen getroffen worden waren. Infolge der Telearbeit während der COVID-19-Krise erkennen viele Arbeitgeber allmählich deren Vorteile und erwägen einen Wechsel zur Telearbeit auf permanenterer Basis.

IndustriAll Europe ist sich der Dringlichkeit bewusst, auf die plötzlichen Entwicklungen in Bezug auf Telearbeit zu reagieren. Wir legen eine erste gewerkschaftliche Position zu diesem Thema mit einigen zentralen Forderungen vor, um sicherzustellen, dass Telearbeit eine Option (und kein Zwang) ist, die für alle funktioniert. Dieses Positionspapier wurde durch die COVID-19-Krise und den Vorstoß hin zu Telearbeit angestoßen, aber es bezieht sich nicht nur auf Telearbeit während COVID-19. Inzwischen ist klar geworden, dass Telearbeit nicht mehr wegzudenken ist. Daher stellt dieses Papier eine erste Position von industriAll Europe zu Telearbeit im Allgemeinen dar.

Telearbeit muss reguliert werden, damit sie sich als Vorteil für die Arbeitnehmer*innen erweist und sie nicht nur eine Kostensenkungsstrategie der Unternehmen darstellt (oder letztendlich zu einer unnötigen Auslagerung von Arbeit führt, sondern sicherstellt, dass die Arbeit von Beschäftigten des Unternehmens ausgeführt wird). Telearbeit ist nicht für alle Arbeitnehmer*innen geeignet, und es muss sichergestellt werden, dass auch neu eingestellte Arbeitnehmer*innen die Möglichkeit erhalten, in den Räumlichkeiten des

Arbeitgebers präsent zu sein. Die Arbeitgeber müssen sich bewusst machen, welche positiven Auswirkungen soziale Interaktionen am Arbeitsplatz auf gemeinsame Projekte und Innovationen sowie auf die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmer*innen haben. Die Gewerkschaften müssen in die Regulierung der Telearbeit einbezogen werden, um klare Vorgaben in Bezug auf Arbeitszeit (Begrenzung von Überstunden, Gewährleistung der vollen Bezahlung aller geleisteten Arbeitsstunden), Arbeits- und Gesundheitsschutz (ergonomische Fragen, erhöhte Belastung, berufliche Isolation) und Privatsphäre (Recht auf Nichterreichbarkeit, Begrenzung der Überwachung, Beschränkung der Erfassung von Arbeitnehmerdaten, der Datenspeicherung und des Datenzugangs) zu bestimmen.

Telearbeit: Freund oder ein Feind der Arbeitnehmer*innen?

Es wurde berichtet, dass während der COVID-19-Pandemie fast 4 von 10 Arbeitnehmer*innen (über 37%) in der EU auf Telearbeit umgestiegen sein sollen. Besonders hoch war die Rate in Ländern, in denen die Digitalisierung weiter fortgeschritten war, wie in den nordischen Ländern und den Benelux-Ländern. 24% der Arbeitnehmer*innen, die auf Telearbeit umgestiegen waren, hatten vor der COVID-19-Krise noch nie von zu Hause aus gearbeitet, und 56% hatten vor der Pandemie nur gelegentlich Telearbeit geleistet.

Telearbeit war die richtige Antwort auf diese Notsituation. Wenn Telearbeit jedoch so lange andauern soll bis die Pandemie unter Kontrolle ist oder wenn sie in Zukunft gar zu einem festen Bestandteil unseres Arbeitslebens werden soll, muss der fehlende Rahmen korrigiert werden. Gewerkschaften und Arbeitgeber müssen sich zusammensetzen, um geeignete Bedingungen zur Regulierung der Telearbeit festzulegen. Als Gewerkschaften müssen wir unserer Rolle gerecht werden und das Beste aus Telearbeit machen, während wir durch Verhandlungen und Tarifverträge auf allen Ebenen negative Auswirkungen für die Arbeitnehmer*innen und unsere zukünftigen Arbeitsplätze verhindern müssen.

Der plötzliche Vorstoß hin zur Telearbeit machte eine neue Form der Ungleichheit unter den Beschäftigten deutlich - zwischen Berufen, die „telearbeitsfähig“ sind, und solchen, die es nicht sind. Dies könnte zu einer neuen Kluft führen zwischen Arbeitnehmer*innen, die Telearbeit leisten und sich vor COVID-19 schützen können, und Arbeitnehmer*innen, deren Arbeit physische Anwesenheit erfordert und die beim Pendeln und am Arbeitsplatz dem Virus ausgesetzt sind. In der Industrie kann dies zur Kluft zwischen Produktions- und Büroarbeiter*innen beitragen. Als Gewerkschaften müssen wir jedoch jegliche Spaltung der Arbeitnehmer*innen verhindern, die grundsätzlich die gleichen Interessen haben - sie alle wollen faire Löhne und gute Arbeitsbedingungen an sicheren und gesunden Arbeitsplätzen.

Obwohl die meisten Büroangestellten während der Pandemie Telearbeit leisten und sich vor dem Virus schützen konnten, war ihre allgemeine Gesundheit und Sicherheit nicht gewährleistet. Seit Beginn der Pandemie deuten die Rückmeldungen von Arbeitnehmer*innen und ihren Vertreter*innen in Bezug auf Telearbeit auf eine erhebliche Zunahme von Muskel-Skelett-Beschwerden, lange und unregelmäßige Arbeitszeiten und psychische Belastungen hin, die mit dem Mangel an sozialer Interaktion, dem Ungleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben und dem Gefühl der Isolation zusammenhängen. Als Gewerkschaften müssen wir sicherstellen, dass die Gesundheit und Sicherheit aller Arbeitnehmer*innen gewährleistet ist. Wir müssen auf der einen Seite sicherstellen, dass Telearbeit in einer angemessenen Arbeitsumgebung ohne physische und psychologische Risiken durchgeführt wird.

Darüber hinaus ist es von entscheidender Bedeutung, dass Telearbeit nicht zu einer zusätzlichen Belastung für Arbeitnehmerinnen wird, die leider immer noch in vielen Fällen Arbeit, Haushalt und Betreuungsaufgaben unter einen Hut bekommen müssen. Telearbeit ist kein Ersatz für Möglichkeiten öffentlicher Kinderbetreuung. Sie darf auch nicht dazu führen, dass Frauen gedrängt werden, zu Hause zu bleiben. Sie sollte vielmehr ein Instrument sein, um eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für alle Arbeitnehmerinnen zu gewährleisten, die sich dafür entscheiden, Telearbeit zu nutzen. Daher müssen die

Gewerkschaften durch Tarifverhandlungen auf allen Ebenen sicherstellen, dass Telearbeit für alle Arbeitnehmer*innen von Vorteil ist und dass diejenigen, die sich dafür entscheiden, Telearbeit zu nutzen, die gleichen Rechte und Chancen wie alle anderen Arbeitnehmer*innen haben, insbesondere im Hinblick auf die berufliche Entwicklung, die Möglichkeit, befördert zu werden und Führungspositionen zu besetzen usw.

Telearbeit kann für Arbeitnehmer*innen sowohl positive als auch negative Aspekte haben. Was zunächst als ein Vorteil erscheint, kann auch leicht zu einem Nachteil werden. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn eine wachsende Zahl von Arbeitgebern - einschließlich der Industrie -, die Telearbeit vor COVID-19 abgelehnt haben, nun darauf drängen, dass sie zur Norm wird. Einige Arbeitgeber erwägen sogar die Einführung permanenter Telearbeit auf Ebene ihres Unternehmens weltweit. Die Arbeitgeber behaupten, dass Telearbeit durch weniger Verkehr von und zur Arbeit ihren ökologischen Fußabdruck verringert und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ihrer Mitarbeiter erleichtert, indem weniger gependelt und mehr Autonomie und Flexibilität bei der Arbeit geboten wird. Die Erfahrungen mit Telearbeit während COVID-19 haben den Arbeitgebern klargemacht, welche Vorteile sie aus dieser Art der Arbeitsorganisation ziehen können: Es wurden nicht nur die Geschäfte weitergeführt, die Beschäftigten waren auch produktiver und arbeiteten länger, da das Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit zu einer enormen Verlängerung der Arbeitszeit führte. Es wird auch vermutet, dass Kosteneinsparung in Bezug auf Immobilien und Mieten eine wichtige Motivation für die Arbeitgeber darstellt.

Die Erfahrungen mit Telearbeit während der COVID-19-Pandemie werden von der Mehrheit der Arbeitnehmer*innen, die Telearbeit leisten konnten (70%), als positiv [beschrieben](#). Dieses Ergebnis bestätigt [Studien](#) aus der Zeit vor COVID-19, die [zeigten](#), dass Telearbeit zu höherer Produktivität, weniger Fehlzeiten und einer relativ höheren Arbeitszufriedenheit führen kann. Alle Studien bestätigen jedoch, dass Telearbeit für die Arbeitnehmer*innen nur dann positiv ist, wenn sie nicht dauerhaft ist und die Anwesenheit am Arbeitsplatz zumindest an einigen Tagen in der Woche weiterhin möglich ist. Darüber hinaus behalten wir uns als Gewerkschaften das Recht vor, zurückhaltend zu sein und diese Studienergebnisse kritisch zu bewerten. Während beispielsweise geringere Fehlzeiten im Allgemeinen als positiv angesehen werden, kann schnell das Gegenteil der Fall sein, wenn die Arbeitnehmer*innen unter Druck gesetzt werden, ihre Tätigkeit über Telearbeit auch im Krankheitsfall auszuüben. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass Telearbeit auf keinen Fall irgendeine Form von Krankenstand, Pflegezeit, Mutterschutz und Elternzeit ersetzen darf. Die Gewerkschaften müssen sicherstellen, dass das Recht der Arbeitnehmer*innen auf Urlaub/ Abwesenheit gewährleistet ist und dass Telearbeit nicht missbraucht wird, um gegen dieses Recht zu verstoßen. Besonders wichtig dabei ist die Gewährleistung des Rechts auf Nichterreichbarkeit durch Tarifverträge auf allen Ebenen.

Viele Beschäftigte möchten zurück an den Arbeitsplatz, weil das Gefühl der Isolation unerträglich ist. Telearbeit kann bedeuten, allein zu arbeiten, allein Pausen zu machen und allein vor dem Computer zu essen. Sie hindert die Arbeitnehmer*innen an sozialen Kontakten, die ein wesentlicher Wert der Arbeit sind. Außerdem besteht die Gefahr, dass der kollektive Arbeitsansatz verloren geht und die bereits eingeleitete Individualisierung der Arbeit noch weiter verschärft wird. Deshalb ist es wichtig, dass die Gewerkschaften sich engagieren und Vereinbarungen zur Telearbeit aushandeln.

Es liegt in unserer Verantwortung dafür zu sorgen, dass sich alle Arbeitnehmer*innen weiterhin als Teil einer kollektiven Gemeinschaft von Arbeitnehmer*innen fühlen, die durch ihren Arbeitsplatz und ihre Gewerkschaft vereint sind. Gemeinsam müssen wir wirksame Wege finden, um die Einheit der Arbeitnehmer*innen in einem sich rasch verändernden Arbeitsumfeld zu erreichen und zu erhalten. Der Zugang der Beschäftigten zum Arbeitsplatz und zu physischen Versammlungsräumen muss immer möglich sein. Es muss den Arbeitnehmer*innen immer gestattet sein, ihr Recht auf Kontakt zu ihrer Gewerkschaft

auszuüben. Auf der anderen Seite müssen die Gewerkschaftsvertreter*innen immer die Möglichkeit haben, mit den Beschäftigten in Kontakt zu treten.

Darüber hinaus muss die massive Zunahme der Überstunden, die nicht erfasst werden und daher unbezahlt sind, besser kontrolliert und für Arbeitnehmer*innen in Telearbeit angemessen geregelt werden. Die klassische Lösung der Arbeitszeiterfassung kann in einem Telearbeitskontext an ihre Grenzen stoßen, denn der eigentliche Vorteil der Telearbeit liegt in der Flexibilität und Autonomie, d.h. die Arbeitnehmer*innen können selbst entscheiden, wie sie ihren Arbeitstag gestalten wollen. Gemeinsam mit den Arbeitnehmer*innen müssen die Gewerkschaften die besten Lösungen finden, um sicherzustellen, dass die Vorteile der Telearbeit erhalten bleiben und gleichzeitig die Rechte und die Gesundheit der Arbeitnehmer*innen geschützt werden.

Schließlich zeigt sich auch, dass die Ausweitung der Telearbeit mit dem Einsatz invasiver Technologien einhergeht, die den Arbeitgebern unbegrenzte Möglichkeiten zur Fernüberwachung und -kontrolle der Arbeitnehmer*innen weit über das hinaus bieten, was gerechtfertigt ist. Dies wirft Fragen in Bezug auf die Privatsphäre der Arbeitnehmer*innen und die Achtung der Menschenwürde auf. Als Gewerkschaften fordern wir den strikten Schutz der persönlichen Daten und der Privatsphäre der Arbeitnehmer*innen gemäß der Datenschutz-Grundverordnung sowie die Anerkennung der Grenzen zwischen Privat- und Arbeitsleben, insbesondere durch die Achtung des Rechts auf Nichterreichbarkeit. Wir wenden uns gegen die Ausweitung einer allgemeinen Überwachung der Arbeitnehmer*innen, die sich zunehmend Sorgen machen über die Gefahr des Datenmissbrauchs. Die Unternehmensleitungen müssen eine auf Vertrauen basierende Beziehung zu ihren Beschäftigten aufbauen, um dieser unerwünschten Tendenz zu einer inakzeptablen Überwachung der Beschäftigten entgegenzuwirken.

Im Kontext der COVID-19-Pandemie ist bei der Verwendung von Apps zur Ermittlung von Kontaktpersonen am Arbeitsplatz Vorsicht geboten, da einzelne Arbeitnehmer*innen zurückverfolgt und ihre Daten ohne Gewährleistung des Datenschutzes erfasst werden können. Der Zweck der Datenerhebung muss gut begründet sein und den gesetzlichen Rahmen respektieren, sie sollte ausschließlich für die Ermittlung von Kontaktpersonen für die Bewältigung des gesundheitlichen Notfalls verwendet werden, die Daten sollten nach einer gewissen Zeit gelöscht und vorzugsweise lokal gespeichert werden, um das Risiko eines Missbrauchs zu verringern. Die Arbeitnehmer*innen müssen ihre klare und informierte Zustimmung geben, und die Gewerkschaften müssen in alle Schritte des Prozesses, einschließlich der Entwicklung von Vertraulichkeits- und Sicherheitsrichtlinien, einbezogen werden.

Die Forderungen von industriAll European Trade Union in Bezug auf Telearbeit

IndustriAll Europe erkennt die Vorteile der Telearbeit für Arbeitnehmer*innen an. Als Gewerkschaft behalten wir uns jedoch das Recht vor, wachsam zu bleiben. Wir werden die Folgen von Telearbeit weiterhin beobachten, auch deshalb, weil einige Formen der Telearbeit (aufgezwungene und/oder dauerhafte Telearbeit) auch zum Nachteil der Beschäftigten und der Beschäftigung allgemein sein können. Wir fordern, dass die Gewerkschaften auf allen Ebenen eng in die Regulierung von Telearbeit einbezogen werden. Wir werden weiterhin für die Achtung der Rechte der Arbeitnehmer*innen, ihre Gesundheit und Sicherheit, ihre Privatsphäre und Autonomie am Arbeitsplatz und bei der Telearbeit kämpfen.

Um sicherzustellen, dass auch die Arbeitnehmer*innen von Telearbeit profitieren, fordern wir, dass:

- Telearbeit durch nationale Vorschriften und/ oder Tarifverträge auf allen Ebenen klar geregelt wird, insbesondere dort, wo noch kein rechtlicher Rahmen geschaffen wurde und wo die Gewerkschaften dies für notwendig erachten

- das Freiwilligkeitsprinzip umfassend respektiert wird, was bedeutet, dass die Arbeitnehmer*innen das Recht haben müssen, zwischen Telearbeit und der Arbeit im Büro zu wählen; alle Arbeitnehmergruppen, die Telearbeit leisten können oder für die Telearbeit anwendbar ist (einschließlich Leiharbeiter*innen, Arbeitnehmer*innen mit befristetem Arbeitsvertrag usw.) müssen das Recht auf Telearbeit haben, aber auch das Recht, wieder ins Büro zurückzukehren (allen Beschäftigten muss ein physischer Arbeitsplatz zur Verfügung stehen)
- die nationalen Regelungen und/ oder Tarifverträge in Bezug auf Arbeitszeit vollumfassend geachtet werden; die Bedingungen in Bezug auf Arbeitszeit müssen gleich sein, unabhängig davon, wo die Arbeit ausgeführt wird; mehr Flexibilität und Autonomie müssen Vorteile für die Arbeitnehmer*innen und ihre Work-Life-Balance bringen und dürfen nicht zu unbezahlten Überstunden, dem Druck, flexibel und immer verfügbar zu sein und zu enormem psychologischen Belastungen führen; das Recht auf Nichterreichbarkeit muss uneingeschränkt gewährt und respektiert werden; in Pandemie- Zeiten müssen Lösungen für diejenigen Telearbeiter*innen gefunden werden, die aufgrund geschlossener Betreuungseinrichtungen entsprechende Aufgaben übernehmen müssen
- Telearbeit die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern nicht vergrößern darf, sondern eine Chance für eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für alle Arbeitnehmer*innen darstellen muss
- der Arbeitgeber in vollem Umfang dafür verantwortlich ist, den Arbeitnehmer*innen die für die Telearbeit erforderliche Ausrüstung von guter Qualität zur Verfügung zu stellen, für angemessene Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen zu sorgen und die Gesundheits- und Sozialversicherungen der Arbeitnehmer*innen zu zahlen
- Telearbeiter*innen die gleichen Rechte wie alle anderen Arbeitnehmer*innen genießen, einschließlich der Vorteile des Tarifvertrags, des Rechts, eine Gewerkschaft zu kontaktieren und ihr beizutreten, des Rechts auf Qualifizierung und lebenslanges Lernen, der Möglichkeit, befördert zu werden usw.; Tele- und Büroarbeit müssen vereinbar sein
- der Arbeitgeber Schulungsprogramme anbieten muss, um die Arbeitnehmer*innen mit den für Telearbeit erforderlichen Fertigkeiten auszustatten, die Schulung muss für alle zugänglich und für die verschiedenen Gruppen benachteiligter Arbeitnehmer*innen konzipiert sein
- der Arbeitgeber die Privatsphäre und Autonomie der Telearbeiter*innen respektieren muss, d.h. Beschränkung der Datenerhebung auf das Notwendige, Forderung nach einem klaren Schutz der persönlichen Daten der Arbeitnehmer*innen gemäß der Datenschutz-Grundverordnung, volle Transparenz des Umfangs und der Verwendung der erhobenen Daten, Forderung nach menschlicher Kontrolle usw.
- die Arbeitgeber auch geschult werden, damit sie eine auf Telearbeit basierende Arbeitsorganisation besser verwalten und die Rechte der Arbeitnehmer*innen und die oben aufgeführten Forderungen voll und ganz respektieren können
- die Arbeitgeber einen Zuschuss zur Deckung der Kosten für Telearbeit (Versorgungsleistungen wie Heizung, Strom usw.) leisten und die gleichen Vorteile (einschließlich Essensgutscheine usw.) gewähren müssen

- die Gewerkschaftsvertreter*innen in jeden der oben genannten Punkte einbezogen und mit der notwendigen Ausstattung und den digitalen Instrumenten zur Verteidigung der Interessen der Beschäftigten auf gleichberechtigter Basis mit den Arbeitgebern ausgestattet werden müssen.