



Rat der
Europäischen Union

Brüssel, den 15. Juni 2021
(OR. en)

9747/21

SOC 394
EMPL 291

BERATUNGSERGEBNISSE

Absender:	Generalsekretariat des Rates
Empfänger:	Delegationen
Nr. Vordok.:	9131/21
Betr.:	Schlussfolgerungen des Rates zu Telearbeit

Die Delegationen erhalten anbei die Schlussfolgerungen des Rates zu Telearbeit, die der Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) auf seiner Tagung vom 14. Juni 2021 angenommen hat.

Schlussfolgerungen des Rates zu Telearbeit

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

UNTER HINWEIS AUF

1. Artikel 151 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union, nach dem die Union und die Mitgliedstaaten eingedenk der sozialen Grundrechte, wie sie in der am 18. Oktober 1961 in Turin unterzeichneten Europäischen Sozialcharta und in der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer von 1989 festgelegt sind, folgende Ziele verfolgen: die Förderung der Beschäftigung, die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, um dadurch auf dem Wege des Fortschritts ihre Angleichung zu ermöglichen, einen angemessenen sozialen Schutz, den sozialen Dialog, die Entwicklung des Arbeitskräftepotenzials im Hinblick auf ein dauerhaft hohes Beschäftigungsniveau und die Bekämpfung von Ausgrenzungen;

2. die Tatsache, dass das Europäische Parlament, der Rat und die Kommission ihr gemeinsames politisches Engagement für die Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte (im Folgenden „Säule“), einschließlich der Grundrechte der Arbeitnehmer und Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, bekräftigt haben. Die Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte ist eine gemeinsame politische Verpflichtung und Verantwortung. Die europäische Säule sozialer Rechte sollte entsprechend den jeweiligen Zuständigkeiten und im Einklang mit den Grundsätzen der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit sowohl auf Unionsebene als auch auf Ebene der Mitgliedstaaten umgesetzt werden; dabei ist den unterschiedlichen sozio-ökonomischen Rahmenbedingungen und der Vielfalt der nationalen Systeme, einschließlich der Rolle der Sozialpartner, gebührend Rechnung zu tragen. In Grundsatz 2 der Säule wird betont, dass die Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen gewährleistet und gefördert werden muss und dass Frauen und Männer das Recht auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit haben. Grundsatz 3 bezieht sich auf das Recht auf Gleichbehandlung im Hinblick auf Beschäftigung unabhängig von Geschlecht, Rasse oder ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung. Grundsatz 4 bezieht sich auf die aktive Unterstützung für Beschäftigung. In Grundsatz 5 wird betont, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ungeachtet der Art und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses das Recht auf faire und gleiche Behandlung im Hinblick auf Arbeitsbedingungen sowie auf den Zugang zu sozialem Schutz und Fortbildung haben. In Grundsatz 9 wird die Bedeutung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für Eltern und Menschen mit Betreuungs- oder Pflegepflichten hervorgehoben. Grundsatz 10 bezieht sich auf die Notwendigkeit eines gesunden, sicheren und geeigneten Arbeitsumfelds, und in Grundsatz 12 wird betont, dass unabhängig von Art und Dauer ihres Beschäftigungsverhältnisses Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und unter vergleichbaren Bedingungen Selbstständige das Recht auf angemessenen Sozialschutz haben;¹
3. den Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte, in dem die Kommission konkrete Initiativen zur Umsetzung der Säule als gemeinsame Anstrengung der Mitgliedstaaten und der EU festgelegt hat, wobei die enge Einbeziehung der Sozialpartner und der Zivilgesellschaft und bis 2030 zu erreichende EU-Kernziele in den Bereichen Beschäftigung, Kompetenzen und Sozialschutz vorgesehen sind;²

¹ ABl. C 428 vom 13.12.2017.

² COM(2021) 102 final.

4. die revidierte Europäische Sozialcharta des Europarates vom 3. Mai 1996³, insbesondere Artikel 2 (zum Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen, einschließlich angemessener Arbeitszeiten und Ruhezeiten), Artikel 3 (zum Recht auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen), Artikel 6 (zum Recht auf Kollektivverhandlungen), Artikel 27 (zum Recht der Arbeitnehmer mit Familienpflichten auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung) und Artikel 20 (zum Recht auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts)⁴;
5. die Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung, insbesondere Ziel 8, das die Förderung menschenwürdiger Arbeit für alle umfasst⁵, und die Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit aus dem Jahr 2019⁶;
6. die Rahmenvereinbarungen der europäischen Sozialpartner über Telearbeit (2002) und Digitalisierung (2020) sowie die Arbeit der Ausschüsse für den sektoralen sozialen Dialog zu diesen Themen. Mit der Rahmenvereinbarung vom Juli 2002 wird ein allgemeiner Rechtsrahmen für Telearbeit geschaffen; sie gilt auf freiwilliger Basis zwischen dem Arbeitnehmer und dem betreffenden Arbeitgeber und zielt darauf ab, die Entwicklung dieser neuen Form der Arbeitsorganisation zu fördern und gleichzeitig den Schutz der Arbeitnehmer und die Interessen des Arbeitgeber zu sichern. Darin wird betont, dass Telearbeitnehmer denselben Rechtsschutz genießen wie Arbeitnehmer, die dauerhaft in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers arbeiten, und es werden Aspekte benannt, die für die Telearbeit spezifisch sind und eine Anpassung oder besondere Aufmerksamkeit erfordern, unter anderem Beschäftigungsbedingungen, Datenschutz, Privatsphäre, Ausrüstung, Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz, Arbeitsorganisation, Aus- und Weiterbildung und kollektive Rechte. Die Rahmenvereinbarung vom Juni 2020 zielt darauf ab, die Vorteile der Digitalisierung in der Arbeitswelt zu optimieren, und umfasst vier Bereiche: digitale Kompetenzen und Sicherung von Beschäftigung; Formen der Erreichbarkeit und Nichterreichbarkeit, künstliche Intelligenz (KI) und Sicherstellung des Prinzips „Kontrolle durch den Menschen“; Achtung der Menschenwürde und Überwachung.⁷ In der Vereinbarung der europäischen Sozialpartner über Digitalisierung wird betont, dass bei allen Gesetzgebungsinitiativen die Autonomie der Sozialpartner geachtet werden muss;

³ Die überarbeitete Europäische Sozialcharta, mit der die im ursprünglichen Rechtsakt enthaltene Liste von Garantien aktualisiert und erweitert wurde, ist noch nicht von allen Mitgliedstaaten ratifiziert worden.

⁴ SEV Nr. 163, abrufbar unter: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168006b748>.

⁵ Resolution der Generalversammlung der Vereinten Nationen, angenommen am 25. September 2015, A/RES/70/1, abrufbar unter: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E.

⁶ Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit aus dem Jahr 2019, abrufbar unter: [Internationale Arbeitskonferenz \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/public/libdoc/iloorg/2019/05/20190501.pdf)

⁷ Datenbank zu den Texten des sozialen Dialogs, abrufbar unter: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=de>.

7. den Überwachungsbericht des Beschäftigungsausschusses und des Ausschusses für Sozialschutz über die Beschäftigungslage und soziale Lage in der EU nach dem Ausbruch der COVID-19-Pandemie (Winter 2020/2021)⁸ und den Jahresbericht 2020 des Ausschusses für Sozialschutz. Im Bericht des Ausschusses für Sozialschutz wird die erhebliche Gefahr hervorgehoben, dass die wirtschaftlichen und sozialen Ungleichheiten zwischen den und innerhalb der Mitgliedstaaten zunehmen, und betont, dass die europäische Säule sozialer Rechte weiterhin als Richtschnur für die Reformbemühungen der Mitgliedstaaten dienen und ihre Grundsätze weiterhin systematisch umgesetzt werden sollen;⁹

UNTER HINWEIS DARAUF, DASS

8. in den Schlussfolgerungen des Rates vom 26. November 2019 zur Ökonomie des Wohlergehens der gegenseitig verstärkende Effekt von Wohlergehen und wirtschaftlichem Wohlstand anerkannt wird¹⁰; in den Schlussfolgerungen des Rates vom 8. Juni 2020 zur Förderung des Wohlergehens am Arbeitsplatz anerkannt wird, dass Wohlergehen am Arbeitsplatz zu höherer Produktivität und Erwerbsbeteiligung sowie zu einer Verringerung der Ausgaben für das öffentliche Gesundheitswesen führen kann¹¹; in den Schlussfolgerungen des Rates vom 10. Dezember 2019 zum Thema „Ein neuer strategischer Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz“ ein neuer strategischer Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz für den Zeitraum 2021-2027 gefordert wird;¹²
9. in den Schlussfolgerungen des Rates vom 17. Dezember 2020 zur Digitalisierung zum Wohle der Umwelt das Potenzial hervorgehoben wird, dass der grüne Wandel und der digitale Wandel für die Schaffung neuer grüner und digitaler Arbeitsplätze haben, die für die wirtschaftliche Erholung nach der COVID-19-Pandemie erforderlich sind, und betont wird, dass der digitale Wandel fair und inklusiv sein und niemanden zurücklassen sollte;¹³

⁸ Beschäftigungsausschuss und Ausschuss für Sozialschutz: „Monitoring Report on the Employment and Social Situation in the EU Following the Outbreak of the COVID-19 Pandemic“, Bericht Winter 2020/21, abrufbar unter: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23592&langId=en>.

⁹ Jahresbericht 2020 des Ausschusses für Sozialschutz, abrufbar unter: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=de&pubId=8349&furtherPubs=yes>.

¹⁰ ABl. C 400 vom 26.11.2019, S. 9.

¹¹ Dok. 8688/20 INIT.

¹² Dok. 14942/19 INIT.

¹³ Dok. 14169/20 INIT.

10. in der Entschließung des Europäischen Parlaments vom 21. Januar 2021 zum Recht auf Nichterreichbarkeit die Kommission aufgefordert wird, einen Rechtsrahmen für die Festlegung von Mindestanforderungen für Telearbeit in der gesamten Union vorzulegen, um sicherzustellen, dass durch Telearbeit die Beschäftigungsbedingungen von Telearbeitern nicht beeinträchtigt werden, und betont wird, dass durch einen solchen Rahmen die Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bereitstellung, Nutzung und Haftung von Ausrüstung, z. B. von vorhandenen und neuen digitalen Werkzeugen, geklärt werden sollten und sichergestellt werden sollte, dass diese Arbeitsweise auf freiwilliger Basis erfolgt und dass die Rechte, die Arbeitsbelastung und die Leistungsstandards von Telearbeitern denen vergleichbarer Arbeitnehmer entsprechen;¹⁴
11. in der Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses mit dem Titel „Herausforderungen der Telearbeit: Arbeitszeitgestaltung, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Recht auf Nichterreichbarkeit“ die Umsetzung der Rahmenvereinbarungen der europäischen Sozialpartner über Telearbeit (2002) und über Digitalisierung (2020) gefordert und festgestellt wird, dass die Arbeitszeitgestaltung, die Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, das Recht auf Nichterreichbarkeit und die Wirksamkeit der Arbeitnehmerrechte bei der Telearbeit Themen sind, die besondere Aufmerksamkeit verdienen;¹⁵
12. in der EWSA-Stellungnahme zum Thema „Telearbeit und Geschlechtergleichstellung“ auf das Risiko hingewiesen wird, dass Telearbeit für die Gleichstellung der Geschlechter darstellen kann, wenn von Frauen erwartet wird, dass sie die Doppelbelastung durch bezahlte Arbeit und unbezahlte Betreuungsarbeit tragen, was die bestehenden Ungleichheiten noch verschärfen würde;¹⁶
13. in der Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen mit dem Titel „Digitaler Kompass 2030: der europäische Weg in die digitale Dekade“ Ziele für die Verwirklichung der Vision der EU für die digitale Zukunft festgelegt werden. Darin wird betont, dass die Menschen unter anderem von einem diskriminierungsfreien Zugang zu Online-Diensten und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Telearbeitsumfeld profitieren sollten;

¹⁴ P9_TA-PROV (2021)0021.

¹⁵ SOC/660, „Herausforderungen der Telearbeit: Arbeitszeitgestaltung, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Recht auf Nichterreichbarkeit“, abrufbar unter: <https://www.eesc.europa.eu/de/our-work/opinions-information-reports/opinions/challenges-teleworking-organization-working-time-work-life-balance-and-right-disconnect>.

¹⁶ SOC/662, „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?“, abrufbar unter: <https://www.eesc.europa.eu/de/our-work/opinions-information-reports/opinions/teleworking-and-gender-equality-conditions-so-teleworking-does-not-exacerbate-unequal-distribution-unpaid-care-and>.

14. bestimmte Elemente des EU-Besitzstands im Bereich des Arbeitsrechts sich bereits mit dem Wohlergehen der europäischen Arbeitnehmer, einschließlich Telearbeitern, befassen und Schutzmaßnahmen unter anderem in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten und unvorhersehbare Arbeitszeiten vorsehen. Dazu gehören Richtlinien des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit¹⁷, zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis¹⁸, über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung¹⁹, über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union²⁰ und zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige²¹;

IN DER ERWÄGUNG, DASS

15. Telearbeit im Sinne dieser Schlussfolgerungen als Arbeit verstanden wird, bei der IKT genutzt werden und die außerhalb der Räumlichkeiten des Arbeitgebers stattfindet,²²

¹⁷ Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 (ABl. L 183 vom 29.6.1989, S. 1).

¹⁸ Richtlinie 91/383/EWG des Rates vom 25. Juni 1991 (ABl. L 206 vom 29.7.1991, S. 19).

¹⁹ Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 (ABl. L 299 vom 18.11.2003, S. 9).

²⁰ Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 (ABl. L 186 vom 11.7.2019, S. 105).

²¹ Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 (ABl. L 188 vom 12.7.2019, S. 79).

²² IAO (2020), *COVID-19: Guidance for labour statistics data collection: Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work*, technischer Vermerk der IAO (S. 6). Diese Definition der IAO schließt nicht den Sonderfall ein, in dem die Arbeit in anderen Räumlichkeiten des Arbeitgebers als denjenigen ausgeführt wird, die dem Arbeitnehmer üblicherweise zugewiesen werden, was in einigen Mitgliedstaaten als Telearbeit gilt.

16. die sich ständig weiterentwickelnde Arbeitswelt in den letzten Jahren einige tiefgreifende Veränderungen erfahren hat und die jüngste Zunahme des Einsatzes von Telearbeit Chancen, aber auch Herausforderungen und Risiken birgt, insbesondere für Arbeitnehmer im öffentlichen und im privaten Sektor, Arbeitsbeziehungen und -bedingungen, für Arbeitgeber und ihre Anpassungsfähigkeit in sich rasch wandelnden Märkten, aber auch für die Gesellschaft insgesamt, für staatliche politische Maßnahmen und öffentliche Dienstleistungen sowie für die Sozialschutzsysteme. Seit dem COVID-19-Ausbruch hat sich die Nutzung von Telearbeit besonders verstärkt und beschleunigt. Einer Eurofound-Umfrage zufolge arbeiteten im Juli 2020 34 % der Befragten ausschließlich von zu Hause aus²³; im Vergleich dazu arbeiteten 5,4 % der Beschäftigten in der EU-27 im Jahr 2019 von zu Hause aus²⁴. Im Juli 2020 arbeiteten 46,4 % der Frauen ausschließlich oder teilweise von zu Hause aus, bei den Männern waren es 43,1 %;²⁵

²³ Eurofound (2020), Leben, Arbeiten und COVID-19, Reihe COVID-19, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

²⁴ Europäische Kommission (2020), Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to, Science for Policy Briefs.

²⁵ Eurofound (2020), Leben, Arbeiten und COVID-19, Reihe COVID-19, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg (S. 32).

17. dieser kürzliche massive Anstieg des Einsatzes von Telearbeit deutlich macht, dass das Potenzial, die Grenzen und die Risiken der Telearbeit geprüft werden müssen. Während in einigen Mitgliedstaaten während der Pandemie Telearbeit ausnahmsweise vorgeschrieben ist, geht Eurofound davon aus, dass mindestens jeder fünfte europäische Arbeitnehmer nach der Pandemie regelmäßig oder gelegentlich im Rahmen eines hybriden Modells Telearbeit verrichten wird.²⁶ In ähnlichem Sinne wird im Gemeinsamen Beschäftigungsbericht 2021 festgestellt, dass die Anpassung der Arbeitsbedingungen während der Pandemie von zentraler Bedeutung war und es auch in der Zeit danach sein wird. Das erfordere Investitionen am Arbeitsplatz und Reformen, um die Verfügbarkeit flexibler Arbeitsregelungen zu verbessern.²⁷ Die Präferenzen vieler Arbeitnehmer deuten auf ein hybrides Modell mit einer Kombination aus Telearbeit und Arbeit in den Räumlichkeiten der Arbeitgeber hin, da bei der Online-Erhebung von Eurofound im Juli 78 % der Arbeitnehmer angegeben haben, zumindest gelegentlich von zu Hause aus arbeiten zu wollen, wenn keine COVID-19-Beschränkungen bestünden, wobei Frauen (77,6 %) und Männer (76,4 %) ähnliche Präferenzen hatten;²⁸
18. die weit verbreitete Nutzung von Telearbeit eine neue und sehr rasche Entwicklung darstellt, die durch die Pandemie ausgelöst wurde, und die internen Vorschriften der Arbeitgeber, Tarifverträge und Arbeitsgesetze häufig noch nicht angepasst wurden, um dieser Änderung Rechnung zu tragen. Daher sollte überprüft werden, ob unter Einbeziehung der Sozialpartner, auch auf nationaler Ebene, Schritte unternommen werden müssen, um angemessene politische Strategien für Telearbeit zu entwickeln, damit die Probleme im Zusammenhang mit dem verstärkten Einsatz verschiedener Telearbeitsregelungen besser angegangen werden können, wobei bestehenden Forschungsarbeiten, Erfahrungen und Fachwissen im Bereich Telearbeit Rechnung zu tragen ist;

²⁶ „*Telework, ICT-based mobile work in Europe: Trends, challenges and the right to disconnect*“, 11. März 2021 – virtuelle Sitzung des Beschäftigungsausschusses, ausgerichtet vom portugiesischen Vorsitz des Rates der Europäischen Union, Erläuterungen von Eurofound, abrufbar unter: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/presentation/telework-ict-based-mobile-work-in-europe-trends-challenges-and-the-right-to-disconnect>.

²⁷ Dok. ST 7144/2/21 REV 1, Nummer 14.

²⁸ Eurofound (2020), *Leben, Arbeiten und COVID-19*, Reihe COVID-19, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

19. jüngsten Erkenntnissen zufolge zu den Chancen, die Telearbeit den Arbeitnehmern bietet, die Möglichkeit gehört, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu verbessern, mehr Produktivität und Autonomie zu erreichen und den Zeitaufwand für das Pendeln sowie die damit verbundenen Kosten zu verringern.²⁹ Für Arbeitgeber kann sie Produktivität und Effizienz fördern, Einsparungen bei den direkten Kosten für Gebäude und Büros sowie den damit verbundenen Kosten ermöglichen und eine ergebnisorientierte Arbeitsorganisation fördern.³⁰ Telearbeit kann außerdem die Entwicklung von digitalen Kompetenzen fördern, den Zugang zur Beschäftigung erleichtern und die Inklusivität des Arbeitsmarktes für bestimmte Arbeitnehmergruppen (insbesondere für Arbeitnehmer mit Behinderungen oder Pflege- und Familienpflichten) stärken³¹; sie kann zu erheblichen Umweltvorteilen durch die Verringerung der CO₂-Emissionen und andere Auswirkungen auf die Umwelt beitragen³² und den territorialen Zusammenhalt und die regionale Verteilung von Arbeitsplätzen zwischen Städten und ländlichen Gebieten durch eine bessere Abstimmung zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage, ohne dass Arbeitnehmer sich physisch bewegen müssen, fördern³³;
20. Telearbeit andererseits auch mehrere Risiken für Arbeitnehmer mit sich bringt, unter anderem Herausforderungen in Bezug auf die wirksame Verwaltung von Humanressourcen, übermäßige Kontrolle durch die Überwachung der Nutzung der IT-Ausrüstung des Arbeitgebers, Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben, höhere Arbeitsintensität, digitaler Präsentismus, soziale und berufliche Isolation, hohe Anforderungen an Selbstverwaltung und Selbstorganisation, Mangel an physischer Aktivität, psychosoziale und Muskel-Skelett-Erkrankungen sowie sonstige Erkrankungen, die sich aus einem unangemessenen Arbeitsumfeld ergeben³⁴, Schwierigkeiten bei der Sicherstellung der Arbeitnehmersvertretung und von Tarifverhandlungen sowie verringerte Beteiligung der Arbeitnehmer an Entscheidungsprozessen in Bezug auf den Arbeitsplatz³⁵;

²⁹ Eurofound, „*Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age*“, Juli 2020.

³⁰ IAO (2017), „*Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*“; Eurofound (2020), „*Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age*“.

³¹ Eurofound, „*Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age*“, Juli 2020.

³² „How COVID-19 working routines can save emissions in a post-COVID-19 world“, IZT-Institute for Future Studies and Technology Assessment.

³³ *Horizon magazine*, „*Teleworking is here to stay – here’s what it means for the future of work*“, September 2020, <https://horizon-magazine.eu/article/teleworking-here-stay-here-s-what-it-means-future-work.html>.

³⁴ Siehe beispielsweise EU-OSHA, „Participatory ergonomics and preventing musculoskeletal disorders in the workplace“, April 2021; EU-OSHA, „Working with chronic musculoskeletal disorders“, März 2021.

³⁵ Eurofound, „*Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age*“; Eurofound, „*Further exploring the working conditions of ICT-based mobile workers and home-based teleworkers*“, Arbeitspapier, 2020.

21. Telearbeit Ungleichheiten auch verstärken kann, etwa in Bezug auf Kompetenzen oder die ungleiche Verteilung von Betreuungspflichten. Insbesondere birgt die Telearbeit das Risiko, geschlechtsspezifische Ungleichheiten bei unbezahlter Betreuungsarbeit zu verstärken, da Frauen häufiger Arbeit und Hausarbeit kombinieren.³⁶ Gleichzeitig könnte Telearbeit die gleichmäßige Verteilung von bezahlter Arbeit und unbezahlter Betreuungsarbeit zwischen Männern und Frauen fördern, wenn sie richtig eingesetzt wird. Aus diesem Grund muss verhindert werden, dass sie nur für Frauen eine Alternative zur Büroarbeit wird, wodurch Stereotype und diskriminierende Praktiken verstärkt würden. Im digitalen Zeitalter könnte ein gleichberechtigter Zugang zu Konnektivität und digitalen Technologien, insbesondere für bestimmte Gruppen von Frauen (z. B. ältere Frauen, Frauen aus benachteiligten sozioökonomischen Gruppen), dazu beitragen, die Defizite bei digitalen Kompetenzen zu beheben;³⁷
23. Telearbeit nicht für jeden überall gleichermaßen verfügbar ist, ob aufgrund der Art der ausgeübten Tätigkeit, aufgrund der Wohnbedingungen und sonstiger Umstände wie fehlende Netzanbindung, fehlender Zugang zu Ausrüstung und/oder fehlende digitale Kompetenzen, oder aufgrund einer mangelnden Infrastruktur oder mangelnden Investitionen in Infrastruktur. Daher könnte die zunehmende Nutzung von Telearbeit die unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten von hochqualifizierten und geringqualifizierten Arbeitnehmern verschärfen und die digitale Kluft zwischen und innerhalb von Regionen verstärken. Dies könnte zu neuen und zunehmenden Ungleichheiten, einschließlich zwischen Frauen und Männern, in Bezug auf das Einkommen und die Lebensqualität sowie auf Muster der Beteiligung am Arbeitsmarkt und langfristige Karriereaussichten führen und somit indirekt das Risiko von Armut und sozialer Ausgrenzung für geringqualifizierte Arbeitnehmer erhöhen;
24. in diesem Zusammenhang lebenslanges Lernen, angemessenes Management und Feedback und insbesondere der Zugang zu digitalen Kompetenzen von wesentlicher Bedeutung sind, damit Arbeitnehmer und Arbeitgeber Vorteile aus dem Potenzial der Telearbeit ziehen können und gleichzeitig Ungleichheiten und die Ausgrenzung aufgrund eines Mangels an Kompetenzen und Mitteln für die Ausübung von Telearbeit verhindert werden können;

³⁶ Gleichstellungsindex 2020, Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit, EIGE.

³⁷ OECD, „*Bridging the digital gender divide: include, upskill, innovate*“, <https://www.oecd.org/going-digital/bridging-the-digital-gender-divide-key-messages.pdf>.

25. Telearbeit auch erhebliche Herausforderungen für die wirksame Umsetzung des Arbeitsrechts und dessen Durchsetzung durch die Arbeitsaufsichtsbehörden mit sich bringt, deren Instrumente und Inspektionsverfahren möglicherweise überprüft werden müssen, um sie an diese neuen Arbeitsmuster anzupassen und gleichzeitig die Privatsphäre der Arbeitnehmer zu wahren;
26. in einer dynamischen und stärker diversifizierten Arbeitswelt Telearbeit auch Herausforderungen in Bezug auf den Zugang zum Sozialschutz darstellen kann: Knapp ein Viertel der Arbeitnehmer in Telearbeit und IKT-gestützten mobilen Arbeitsmodellen, darunter auch mittel- und hochqualifizierte Arbeitnehmer, berichten von einer Kombination aus niedrigen Löhnen, Arbeitsplatzunsicherheit, mangelndem Zugang zu Weiterbildung und eingeschränkten Karriereaussichten, was sie in eine prekäre Beschäftigungssituation bringt;³⁸
27. angesichts der Vielfalt an Geschäftsmodellen, Branchen und Arbeitsplätzen, für die eine Einheitslösung nicht geeignet ist, die Sozialpartner eine zentrale Rolle bei der Aushandlung, Anwendung und Durchsetzung der Vorschriften für Telearbeit spielen;
28. die Europäische Union im Rahmen des neuen mehrjährigen Finanzrahmens und des Programms „NextGenerationEU“ Mittel bereitgestellt hat, um die Mitgliedstaaten bei ihren Bemühungen zur Bewältigung der Herausforderungen im Zusammenhang mit den Veränderungen in der Arbeitswelt, einschließlich Telearbeit, zu unterstützen. Der Europäische Sozialfonds Plus (ESF+) und die Initiative REACT-EU werden weiterhin die Anpassung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern an den Wandel unterstützen und ein gesundes Arbeitsumfeld fördern, auch vor dem Hintergrund der Krisenbewältigung und des Wiederaufbaus nach der Krise —

³⁸ Eurofound, *„Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age“*.

RUFT DIE MITGLIEDSTAATEN AUF, UNTER BERÜCKSICHTIGUNG DER NATIONALEN
GEGEBENHEITEN UND UNTER ACHTUNG DER ROLLE UND DER AUTONOMIE
DER SOZIALPARTNER

29. die Ausarbeitung nationaler Aktionspläne oder nationaler Strategien, die sich unter Berücksichtigung der Geschlechterperspektive mit den Chancen und Risiken im Zusammenhang mit der Telearbeit in ihren unterschiedlichen Dimensionen befassen, oder die Aufnahme dieses Themas in bestehende oder künftige Strategien ZU PRÜFEN;
30. die Anpassung ihrer politischen Maßnahmen zur Regulierung der Telearbeit oder gegebenenfalls die Herausgabe von Orientierungshilfen, insbesondere in Bezug auf Gesundheitsschutz und Sicherheit, die Organisation und Überwachung von Arbeitszeiten, wirksame Kontrollen durch Arbeitsaufsichtsbehörden unter uneingeschränkter Einhaltung der Privatsphäre, physische Ausrüstung und digitale Ausrüstung für den häuslichen Arbeitsplatz und andere Büros für Telearbeit, Risiken hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter sowie gleicher Ausbildungsmöglichkeiten und Karrierechancen, gegebenenfalls Zulagen zur Deckung der Kosten der Telearbeit, sowie die Förderung des Dialogs zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, ZU PRÜFEN;
31. ihre Bemühungen ZU VERSTÄRKEN, die 2019 angenommene Empfehlung des Rates zum Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige wirksam umzusetzen und die dynamischen Veränderungen in den Arbeitsbeziehungen in ihren nationalen Umsetzungsplänen zu berücksichtigen;
32. ZU ERWÄGEN, verfügbare EU-Mittel, einschließlich ESF+ und REACT-EU, im Einklang mit deren spezifischen Zielen zu nutzen, um die Herausforderungen im Zusammenhang mit Telearbeit zu bewältigen;

33. bewährte Verfahren für die gute und ausgewogene Nutzung von Telearbeit, insbesondere von hybriden Telearbeitsmodellen, FESTZUSTELLEN und ZU FÖRDERN und die Einführung solcher Verfahren durch die Arbeitgeber ZU UNTERSTÜTZEN;
34. ZU ERWÄGEN, Initiativen zur Stärkung der Arbeitsaufsicht und des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz angesichts der mit der Telearbeit verbundenen Risiken einzuführen oder zu verstärken;

RUFT DIE MITGLIEDSTAATEN UND DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION AUF, IM EINKLANG MIT IHREN JEWEILIGEN ZUSTÄNDIGKEITEN, UNTER BERÜCKSICHTIGUNG DER NATIONALEN GEgebenHEITEN UND UNTER ACHTUNG DER ROLLE UND DER AUTONOMIE DER SOZIALPARTNER

35. ZUSAMMENZUARBEITEN, um für die Risiken, Chancen und Vorteile im Zusammenhang mit Telearbeit und für die Schlüsselrolle des sozialen Dialogs und von Tarifverhandlungen in diesem Bereich zu sensibilisieren;

RUFT DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION AUF,

36. weitere Forschungsarbeiten und den Erfahrungsaustausch über die Auswirkungen der Telearbeit auf die Erholung nach der Pandemie ZU FÖRDERN;
37. den Austausch von Erfahrungen und bewährten Verfahren bei nationalen Ansätzen für die Telearbeit ZU UNTERSTÜTZEN;
38. den Kontext und die Auswirkungen der Telearbeit in der EU während und nach der Pandemie sowie das Maß, in dem das geltende Sozial- und Arbeitsrecht in der EU menschenwürdige Arbeitsbedingungen für Telearbeiter gewährleistet und auf ihre besondere Situation und ihre besonderen Herausforderungen, auch in Bezug auf das Recht auf Nichterreichbarkeit, ZU ANALYSIEREN;

RUFT DEN BESCHÄFTIGUNGSAUSSCHUSS UND DEN AUSSCHUSS FÜR
SOZIALSCHUTZ AUF,

39. den Austausch von Erfahrungen, bewährten Verfahren und Erkenntnissen, insbesondere in Bezug auf Telearbeit im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie und darüber hinaus, FORTZUSETZEN;

ERSUCHT DIE SOZIALPARTNER, UNTER UNEINGESCHRÄNKTER ACHTUNG IHRER
ROLLE UND AUTONOMIE

40. ZU ERWÄGEN, sich WEITERHIN am sozialen Dialog über die Zukunft der Arbeit, insbesondere über Digitalisierung und Telearbeit, auf allen Ebenen zu beteiligen;
41. ZU ERWÄGEN, zum Schutz des Wohlergehens, der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz von Telearbeitern, insbesondere im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, das Recht auf Nichterreichbarkeit, angemessene Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätze, die den Standards für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz entsprechen, sowie zur Bereitstellung beruflicher Aus- und Weiterbildung, insbesondere in Bezug auf digitale Kompetenzen, BEIZUTRAGEN;
42. ZU ERWÄGEN, für die Bedeutung einer angemessenen Regulierung auf Branchen- und Unternehmensebene und die Einhaltung der geltenden Arbeitszeitvorschriften für Telearbeiter, um ihnen eine wirksame Nichterreichbarkeit zu ermöglichen, EINZUTRETEN und zu sensibilisieren.