

Antrag Nr. 31

der Fraktion **FCG/AAB-BAK**
an die 178. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 13. Juni 2025

Unfallversicherungsschutz bei Telearbeit - gleicher Schutz für alle Arbeitsformen

Mit Jänner 2025 trat eine gesetzliche Unterscheidung zwischen Telearbeit im engeren und Telearbeit im weiteren Sinn in Kraft. Während bei Telearbeit im engeren Sinn – also in der eigenen Wohnung, der Wohnung eines nahen Angehörigen oder in angemieteten Coworking-Spaces – ein umfassender Unfallversicherungsschutz besteht, gilt dieser bei Telearbeit im weiteren Sinn – etwa in Cafés, Parks oder Ferienwohnungen – nur eingeschränkt.

Der fehlende Unfallversicherungsschutz auf Wegen bei Telearbeit außerhalb der enger definierten Orte ist für Arbeitnehmer:innen nicht nachvollziehbar und stellt eine klare Benachteiligung moderner Arbeitsrealitäten dar.

Insbesondere die Unterscheidung, ob ein Coworking-Space oder die Wohnung eines Angehörigen "in der Nähe" liegt oder dem „üblichen Arbeitsweg“ entspricht, schafft rechtliche Graubereiche und birgt Unsicherheit für Arbeitnehmer:innen. Die derzeitige Regelung ignoriert die tatsächliche Mobilität und Flexibilität, die mit Telearbeit einhergeht, und stellt eine klare Benachteiligung der modernen Arbeitswelt dar. Eine einheitliche Regelung schafft nicht nur Sicherheit für alle Beteiligten, sondern kann durch die Vermeidung rechtlicher Auseinandersetzungen und Fehlinterpretationen langfristig auch Verwaltungskosten reduzieren.

Wer flexibel arbeitet, soll nicht auf Sicherheit verzichten müssen. **Gleiche Arbeit muss den gleichen Schutz bringen – unabhängig vom Ort!**

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert daher die Bundesregierung und alle im Parlament vertretenen Parteien auf, sich für folgende umfassende gesetzliche Anpassung, einzusetzen.

- **Einheitlicher Unfallversicherungsschutz für alle Arbeitnehmer:innen – unabhängig vom konkreten Ort der Telearbeit.**
- **Klarstellung und Vereinheitlichung des Versicherungsschutzes auch für Wege von und zu Telearbeitsorten, sofern ein aufrechtes Arbeitsverhältnis vorliegt und die Tätigkeit dokumentiert ist.**

- **Rechtssicherheit statt Auslegungsspielräume – Die Regelung darf nicht zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auslegbar sein.**
- **Praxistaugliche Umsetzung unter Einbindung arbeitsrechtlicher und sozialversicherungsrechtlicher Expertise sowie im Dialog mit den Sozialpartnern.**

Angenommen <input checked="" type="checkbox"/>	Zuweisung <input type="checkbox"/>	Ablehnung <input type="checkbox"/>	Einstimmig <input type="checkbox"/>	Mehrheitlich <input checked="" type="checkbox"/>
--	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	--