

Gemeinsamer Antrag Nr. 1

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen,
der ÖAAB-FCG-BAK-Fraktion,
der Freiheitlichen Arbeitnehmer und
der AUGÉ/UG - Alternative und Grüne GewerkschafterInnen/Unabhängige GewerkschafterInnen
an die 169. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 26. November 2020

MOBILES ARBEITEN – HOME-OFFICE FAIR UND GERECHT GESTALTEN

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert die Bundesregierung auf, rechtliche Rahmenbedingungen für eine faire und gerechte Gestaltung von Home-Office und anderen Formen des mobilen Arbeitens bzw von Telearbeit zu schaffen:

- **Mobiles Arbeiten muss freiwillig sein und auf Vereinbarung zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen beruhen. Hier braucht es die Bereitschaft von beiden Seiten.**
- **Für die Gewährleistung dieser Freiwilligkeit braucht es eine Verankerung einer Rücktrittsmöglichkeit ohne nachteilige Effekte. Deshalb muss auch ein entsprechender Arbeitsplatz im Unternehmen weiterhin sichergestellt werden. Werden ArbeitnehmerInnen aufgrund ihrer Weigerung von zu Hause aus zu arbeiten gekündigt, muss es eine Anfechtungsmöglichkeit geben.**
- **Ist an einem Tag, an dem mobiles Arbeiten vereinbart wurde, die Anwesenheit im Unternehmen erforderlich, muss klargestellt werden, dass Wegzeiten als Arbeitszeiten gelten.**
- **Es braucht einen erzwingbaren Betriebsvereinbarungstatbestand mit zwingenden Mindestinhalten, zB Aufteilung der Arbeitszeit zwischen Betrieb und Home-Office, Regelungen zur Höhe von Kostenersätzen und Procedere zum Rücktrittsrecht. In Betrieben ohne Betriebsrat soll eine im Betrieb einheitliche Mustervereinbarung mit entsprechenden Inhalten zur Anwendung kommen.**
- **Alle Arbeitsmittel wie zB Diensthandy, Computer und sonstige Erfordernisse sind von ArbeitgeberInnenseite dem Stand der Technik entsprechend zur Verfügung zu stellen. Für allfällige bei der ArbeitnehmerIn entstehende Schäden aus der Verwendung dieser Betriebsmittel hat der/die ArbeitgeberIn zu haften.**
- **Das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz (DHG) muss erweitert werden, damit auch dritte, im Haushalt des/der ArbeitnehmerIn lebende Personen den Haftungserleichterungen unterfallen.**
- **Bei Arbeiterbringung im Home-Office muss ein angemessener Kostenersatz sichergestellt werden, um zusätzliche, in der Sphäre des/der ArbeitnehmerIn entstehende Kosten adäquat abzugelten. Die rechtliche Möglichkeit, den Anspruch auf Aufwandsersatz zu Lasten der ArbeitnehmerInnen einzelvertraglich abzubedingen, muss für Fälle der Telearbeit beseitigt werden.**
- **Datenschutz, ebenso wie Datensicherheit und Schutz der Privatsphäre sind im Rahmen des mobilen Arbeitens von zentraler Bedeutung. ArbeitgeberInnen trifft hier eine zentrale Verantwortung vor allem für die Umsetzung in technischer Hinsicht, aber auch hinsichtlich der Unterweisung der ArbeitnehmerInnen.**

- **Die Gleichbehandlung von ArbeitnehmerInnen muss sichergestellt werden, insbesondere was den Zugang zu Telearbeit, Aufstiegs- und betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten oder Arbeitszeitmodellen – wie etwa Gleitzeit – betrifft.**
- **Im Arbeitnehmerschutz braucht es Präzisierungen für ergonomisches mobiles Arbeiten, um auch bei diesen Arbeitsformen die arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung sicher zu stellen. Insbesondere ist das Recht auf Augenuntersuchungen und auf Sehhilfen sicherzustellen.**
- **Eine Pflicht zur Arbeitsplatzevaluierung, mit besonderem Augenmerk auf die psychischen Belastungen, ist essentiell, ebenso wie die Unterweisung der ArbeitnehmerInnen etwa hinsichtlich ergonomischer Arbeitsplatzgestaltung bis hin zur Sensibilisierung für die Abgrenzung von Arbeit und Privatleben. Die Rolle der Präventivfachkräfte und ArbeitspsychologInnen muss dazu umfassend gestärkt werden.**
- **Der Unfallversicherungsschutz für mobiles Arbeiten muss zeitlich unbefristet, angemessen und praxistauglich gestaltet werden.**
- **Die steuerrechtlichen Regelungen sind in Bezug auf Home-Office entsprechend anzupassen.**

Mobiles Arbeiten ist zwar kein neues Phänomen, hat aber mit den Schutzmaßnahmen rund um die Covid-19-Pandemie einen einzigartigen Höhepunkt erlebt. Noch vor Beginn der Pandemie hatten rund 5 % der ArbeitnehmerInnen in Österreich mobiles Arbeiten in ihrem Arbeitsalltag verankert. Laut einer im Auftrag der AK durchgeführten IFES Erhebung im April 2020 mit 2.200 befragten Personen haben in der Hauptphase des Lockdowns rund 42 % der ArbeitnehmerInnen im Home-Office gearbeitet. Die Erhebung hat gezeigt, dass die Arbeitszufriedenheit im Home-Office grundsätzlich gut ist, allerdings auch zahlreiche Nachteile zu Tage treten, etwa wenn es um Kontakte zu KollegInnen oder aber um die Trennung von Arbeit und Freizeit geht, die für viele im Betrieb besser funktioniert.

Mobiles Arbeiten bzw Telearbeit als Überbegriff des weithin so bezeichneten Arbeitens im Home-Office ist vor allem dadurch gekennzeichnet, dass ArbeitnehmerInnen hier selbstbestimmt ihren Arbeitsort wählen können, üblicherweise unter Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien. Nicht als Telearbeit bezeichnet werden jene Arbeitsformen, die typischerweise außerhalb der Betriebsstätte erbracht werden müssen, wie etwa Kundendienst, Montage etc.

Mobiles Arbeiten muss auf Vereinbarung beruhen, wobei Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen in diesem Zusammenhang entscheidende Bedeutung zukommt, denn nur so können ArbeitnehmerInnen-Interessen und branchenspezifische Aspekte ausreichend Berücksichtigung finden. Die Freiwilligkeit seitens der ArbeitnehmerInnen muss selbstverständlich sein, denn die Verlagerung der Arbeitstätigkeit nach Hause ist auch ein Grundrechtsthema (Recht auf Privatsphäre, Schutz des Eigentums)! Die Arbeit im Home-Office darf daher nicht einseitig durch den/die ArbeitgeberIn angeordnet werden können. Um diese Freiwilligkeit entsprechend abzusichern, ist eine Rücktrittsmöglichkeit unter gleichzeitiger Sicherstellung eines entsprechenden Arbeitsplatzes im Unternehmen und ohne nachteilige Konsequenzen befürchten zu müssen, essentiell. Ändern sich bspw Wohn- oder Familienverhältnisse, kann Home-Office schnell zur Falle in den eigenen vier Wänden werden.

Die Beratungserfahrungen der letzten Monate haben aber auch eines ganz deutlich gezeigt: Es braucht, angesichts der Vielzahl an Problemen und offenen Fragen, die sich rund um mobiles Arbeiten stellen, Lösungen auf betrieblicher Ebene, die sachgerecht die ArbeitnehmerInnen-Interessen und die betrieblichen Interessen berücksichtigen. Die Schaffung eines eigenen erzwingbaren Betriebsvereinbarungstatbestandes in § 97 Abs 1 ArbVG ist dazu von zentraler Bedeutung. In Betrieben ohne Betriebsrat soll eine Mustervereinbarung zum Einsatz kommen, die den gesetzlichen

oder kollektivvertragsfähigen Einrichtungen der ArbeitnehmerInnen zu übermitteln ist. Vor Abschluss dieser Vereinbarung sind die Beschäftigten auf ihr Beratungsrecht mit den Interessenvertretungen hinzuweisen. Zwingende Mindestinhalte derartiger Vereinbarungen sind etwa die Aufteilung der Arbeitszeit zwischen Betrieb und Home-Office, Prozedere zum Rücktrittsrecht etc.

Klarer und fairer Regelungen bedarf es aber auch, wenn es um Arbeitsmittel geht. Diese sollen vom/von der ArbeitgeberIn zur Verfügung gestellt werden müssen. Eine Erweiterung des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes ist dringend geboten, da derzeit nur ArbeitnehmerInnen geschützt sind, wenn sie bei der Arbeitserbringung dem/der ArbeitgeberIn aus Versehen Schaden zufügen, nicht aber dritte, im Haushalt lebende Personen den Haftungserleichterungen unterliegen. Bei Nutzung der technischen Ausstattung etwa zeigt die von IFES durchgeführte Umfrage deutlich, dass privates Internet beinahe selbstverständlich für betriebliche Zwecke genutzt wurde. Ähnliches gilt zumindest überwiegend für Schreibtisch, Drucker etc und selbst bei Laptops gaben immerhin 30 % der Befragten an, dass hier private Ausstattung verwendet wurde. Eine Pflicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, alle notwendigen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen, Verantwortung für deren Zustand zu übernehmen und gegebenenfalls für adäquate Aufwandsentschädigungen (diese sind derzeit leider einzelvertraglich abdingbar) zu sorgen, muss Vorbedingung jeglicher Vereinbarungen zum mobilen Arbeiten sein. Gleiches gilt auch für die Verantwortung des/der ArbeitgeberIn betreffend Datenschutz- und Datensicherheit in technischer Hinsicht. Eine verpflichtend durchzuführende Unterweisung und laufende Schulungen dazu sollen diese Verantwortung ergänzen.

Geboten ist auch eine Erweiterung des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes, da derzeit nur ArbeitnehmerInnen geschützt sind, wenn sie bei der Arbeitserbringung dem/der ArbeitgeberIn aus Versehen Schaden zufügen, nicht aber dritte, im Haushalt lebende Personen den Haftungserleichterungen unterliegen.

Die Gleichbehandlung von ArbeitnehmerInnen ist ebenso ein zentrales Anliegen, vor allem wenn es um den Zugang zu Telearbeit, Aufstiegsmöglichkeiten, Entgelt oder aber um betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen oder Arbeitszeitmodelle, wie etwa gleitende Arbeitszeit geht. Im Streitfall hat der/die ArbeitgeberIn zu beweisen, dass eine Benachteiligung nicht wegen der Ausübung der Arbeitstätigkeit an einer auswärtigen Arbeitsstelle erfolgte. Gerade in diesem Zusammenhang sei klar festgehalten, dass Arbeitsleistungen, die Beschäftigte in ihrer Wohnung oder sonst außerhalb des Betriebes erbringen, vom Arbeitszeitgesetz erfasst sind und Regelungen zur Lage der Arbeitszeit, Mindestruhezeiten, Pausen oder die Pflicht, Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen natürlich auch für mobiles Arbeiten zu gelten haben. Dazu ist es notwendig, die Arbeitszeit möglichst genau auch hinsichtlich ihrer Lage aufzuzeichnen.

Konkrete gesetzliche Maßnahmen sind auch im ArbeitnehmerInnenschutz dringend geboten, zumal eine konkrete Definition von Telearbeit derzeit fehlt, die die Voraussetzung für eine entsprechende arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung darstellt. Wenn die betriebliche Arbeitsorganisation Telearbeit im Home-Office als Teil der Arbeitstätigkeit dauerhaft vorsieht, sind grundsätzlich dieselben ergonomischen Anforderungen wie am Arbeitsplatz zu gewährleisten und ArbeitnehmerInnen darin zu unterweisen. Auf freiwilliger Basis und auf Wunsch jedes/jeder ArbeitnehmerIn soll eine Beratung durch die Präventivfachkräfte (ArbeitsmedizinerIn und Sicherheitsfachkraft in Anspruch genommen werden können. Da die ergonomische Gestaltung des Home-Office-Arbeitsplatzes nicht vom Arbeitsinspektorat überprüft werden kann, muss der/die ArbeitgeberIn zumindest nachweisen, dass eine Unterweisung der MitarbeiterInnen stattgefunden hat. Ebenso bedarf es einer verpflichtenden Evaluierung psychischer Belastungen, mit besonderem Augenmerk auf die Arbeitszeit und mit all dem damit im Zusammenhang stehend zusätzliche Ressourcen für Präventivfachkräfte und ArbeitspsychologInnen.

Nicht zuletzt ist vor allem dem Unfallversicherungsschutz zentrale Bedeutung beizumessen. Die pandemiebedingt eingeführte Verbesserung des Versicherungsschutzes läuft mit Jahresende aus. Eine zeitliche unbefristete, verbesserte Regelung, wonach Unfälle im Rahmen mobilen Arbeitens als sozialversicherungsrechtliche Arbeitsunfälle zu sehen sind, soll damit im Zusammenhang stehende Rechtsunsicherheiten beseitigen. Dabei muss künftig klargestellt werden, dass der Unfallversicherungsschutz nicht nur klassisches Home-Office in den eigenen Wohnräumlichkeiten umfasst, sondern an allen Orten greift, an denen Telearbeit ausgeübt wird (zB im Park, im Zug, im Kaffeehaus). Auch Pausen während der vereinbarten Arbeitszeit- oder Bereitschaftszeit, sowie der Weg vom Telearbeitsplatz zum Arzt/ zur Ärztin oder zu und von Kindergarten und Schule soll geschützt sein. In der Praxis ist es für die Versicherten derzeit oft sehr schwer, zu beweisen, dass es sich um einen Arbeitsunfall handelt. Eine Beweislastumkehr kann den Druck von den Beschäftigten nehmen. Dann müssen die Versicherungsträger den Beweis vorlegen, dass kein Arbeitsunfall vorliegt.

Die ArbeitgeberInnen haben die Kosten für die Arbeitsmittel und sonstige Aufwendungen zB Stromkosten zu tragen. Wenn die Abgeltung dieser Kosten in Form von Zuschüssen erfolgt, dann sollen diese in einem bestimmten Ausmaß steuerlich begünstigt werden. Sinnvollerweise sollen diese in lohngestaltenden Vorschriften (KV, BV, BV mit KV Ermächtigungen) geregelt werden.

Die aktuelle sozial- und wirtschaftspolitische Debatte rund um das Thema Home-Office verdeutlicht unmissverständlich: Home-Office ist in vielen Berufsfeldern angekommen, um auch nach der Krise zu bleiben. Unter Zugrundelegung der greifbaren Erkenntnisse aus Theorie und Praxis braucht es daher klare gesetzliche Regelungen und Rechtsansprüche, um auch bei diesen Arbeitsformen Fairness und Rechtssicherheit zu gewährleisten.

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