

Gemeinsamer Antrag Nr. 1

**der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
der Fraktion ÖAAB/Christliche Gewerkschafter und
der Fraktion Freiheitliche Arbeitnehmer**

an die 174. Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
am 11. November 2020

MOBILES ARBEITEN – HOME-OFFICE FAIR UND GERECHT GESTALTEN

Die Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien 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 Arbeitserbringung 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 der 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.