

Arbeit im Homeoffice „an“ der Universität

Zu den Auswirkungen der
Neuregelungen aufgrund von COVID-19 für
Universitätsmitarbeiter_innen

Nora Melzer-Azodanloo
8.10.2020

Agenda

Was ist Homeoffice?

Eigene Rechtsvorschriften für Arbeit im Homeoffice

- ✓ Arbeitsunfälle
- ✓ COVID-19-Attest
- ✓ Arbeitszeitaufzeichnungen
- ✓ Regelungen im Kollektivvertrag

Homeoffice und Online Teaching als Vertragsgegenstand

Pflichten der Arbeitgeberin „Universität“ bei Arbeit im Homeoffice

Betriebsvereinbarungen über die Arbeit im Homeoffice

Definition von Homeoffice

- Telearbeit, virtueller Arbeitsplatz, Teleheimarbeit, mobile Arbeit
- Arbeitsformen, bei denen Arbeitnehmer_innen die Arbeit ganz oder teilweise in ihrer eigenen Wohnstätte verrichten, und nicht in einem Gebäude der Arbeitgeberin

Definition von Homeoffice

- bisher keine gesetzliche Definition („*Homeoffice ist*“)
- mittlerweile Referenzen in Gesetzen und kollektiven Rechtsgestaltungsmitteln
- Abgrenzung von der Heimarbeit nach dem Heimarbeitsgesetz

Der Arbeitsunfall im Homeoffice

von außen einwirkendes Ereignis, zB Sturz, Brand oder herabfallende (Einrichtungs-)Gegenstände, führt zu Körperverletzung → **Unfall**

zeitlicher, örtlicher und kausaler Konnex mit der vertraglich geschuldeten Tätigkeit → **Arbeitsunfall**

Der Arbeitsunfall im Homeoffice

bisherige Regelung des § 175 ASVG novelliert →
Wohnstätte des_ der AN = Arbeitsstätte

keine Unterscheidung bei Homeoffice aufgrund
COVID-19-Maßnahmen danach, ob Wohnstätte
überwiegend betrieblich genutzt wird
(„Treppensturzfälle“)

Der Arbeitsunfall im Homeoffice

Wegunfälle können auch Arbeitsunfälle sein, zB

- ✓ Homeoffice - Betrieb
- ✓ Homeoffice - Hausärztin
- ✓ Homeoffice – Kinderbetreuung

Rechtsfolgen

- ✓ besondere Renten bei Dauerfolgen
- ✓ EFZ-Fristen
- ✓ Meldepflichten der Arbeitgeberin und der Arbeitnehmerin

COVID-19-Risiko-Attest

COVID-19-Risikogruppe-Verordnung, BGBl. II Nr. 203/2020

Besondere Gefährdung durch COVID-19 von Arbeitnehmer_innen mit

- ✓ fortgeschrittene funktionelle oder strukturelle chronische Lungenkrankheiten (zB Mucoviscidose oder COPD im fortgeschrittenen Stadium)
- ✓ chronische Herzerkrankungen, die dauerhaft therapiebedürftig sind (zB Herzinsuffizienz);
- ✓ aktive Krebserkrankungen mit Pharmakotherapie
- ✓ fortgeschrittene chronische Nierenerkrankungen (zB bei Nierenersatztherapie)
- ✓ ausgeprägte Adipositas (ab dem Adipositas Grad III mit einem BMI ≥ 40)
- ✓ Diabetes mellitus

→ Zugehörigkeit zu Risikogruppe

COVID-19-Risiko-Attest

Zugehörigkeit eines_r Mitarbeiter_in zu
Risikogruppe

- ✓ Homeoffice
- ✓ besonders ausgestatteter Arbeitsplatz im Betrieb
- ✓ (teilweise oder gänzliche) Dienstfreistellung (bis 31.12.2020) und Entgeltfortzahlung

Sonderregelungen für Beamt_innen und Vertragsbedienstete

- ✓ Telearbeit kann nur mit Zustimmung der Beamtin oder des VB „angeordnet“ werden
- ✓ nach der dortigen Definition: Einsatz von IT und Verbindung zur Dienststelle erforderlich
- ✓ Arbeitsmittel hat „Bund“ zur Verfügung zu stellen
- ✓ *Inhalt solcher Vereinbarungen*
 - ✓ *Art, Umfang und Qualität der in Form von Telearbeit zu erledigenden dienstlichen Aufgaben,*
 - ✓ *die dienstlichen Abläufe und die Formen der Kommunikation,*
 - ✓ *die Zeiten, in denen der Telearbeit verrichtende Beamte sich dienstlich erreichbar zu halten hat und*
 - ✓ *die Anlassfälle und Zeiten, in denen der Telearbeit verrichtende Beamte verpflichtet ist, an der Dienststelle anwesend zu sein.*

Arbeit im Homeoffice als Pflicht des_r Arbeitnehmer_in

Homeoffice – Regelung des Arbeitsortes

primär relevant: vertragliche Vereinbarung

grundsätzlich: Arbeit in den Räumlichkeiten der
Universität

Sonderbestimmungen für Homeoffice?

Arbeit im Homeoffice als Pflicht des_r Arbeitnehmer_in

alternativer Arbeitsort Homeoffice durch Weisung
oder vertragliche Vereinbarung?

- ✓ direktoriale oder vertragsändernde Versetzung

Arbeit im Homeoffice als Pflicht des_r Arbeitnehmer_in

Grundlegende Änderung der Arbeitsbedingungen
durch den neuen Arbeitsort Homeoffice

- ✓ direktoriale oder vertragsändernde Versetzung?
- ✓ großzügige Auslegung der Judikatur des vereinbarten Arbeitsortes
- ✓ Sonderbestimmungen für Homeoffice maßgeblich

Verschlechterung der Arbeitsbedingungen durch den neuen Arbeitsort Homeoffice

- ✓ langsamerer Rechner und Internetverbindung
- ✓ Lichtverhältnisse und Raumgröße
- ✓ Anwesenheit der übrigen Familienmitglieder
- ✓ Einblicke ins Privatleben

Online Teaching als Pflicht des_r Arbeitnehmers_in

bisher geschuldeter Vertragsgegenstand: Lehre als Unterrichten eines Faches vor den Studierenden im Hörsaal

nunmehr (zusätzliches) Streamen der Lehreinheit im Internet verlangt, dh Verwendung neuer Arbeitsmittel – noch erfasst?

Erstellung von virtuellen Lehreinheiten, die auf Dauer oder für ein Semester jederzeit abrufbar sind – noch erfasst?

Verschlechterung der Arbeitsbedingungen bei virtueller Lehre

- ✓ Umstellung auf neue Technik
- ✓ Organisation der neuen Technik
- ✓ Mehrbelastung für Augen, Rücken,
Konzentration
- ✓ Einblicke ins Privatleben

Homeoffice und virtuelle Lehre als Pflicht des_ der Arbeitnehmer_in

- Beurteilung aufgrund der vertraglichen Vereinbarung
- entsprechende Klauseln in neuen Verträgen vereinbaren, ergänzende Vereinbarungen notwendig
- Treuepflicht der Arbeitnehmer_innen genügt nicht als Grundlage für eine längere Verpflichtung zum Homeoffice, auch nicht in Notfällen oder Krisen

Recht des_ der Arbeitnehmer_in auf Homeoffice

- ✓ keine gesetzliche Festlegung
- ✓ in abgeschwächter Form für Mitarbeiter_innen, die der COVID-19-Risikogruppe angehören
- ✓ allenfalls Fürsorgepflicht oder ArbeitnehmerInnenschutzgesetz als Grundlage

Besondere Pflichten der Arbeitgeberin bei Homeoffice

Schutzpflichten der Universität gegenüber ihren Arbeitnehmer_innen vor allem bezüglich


- ✓ Arbeitsumgebung
- ✓ Arbeitsmittel
- ✓ Arbeitsorganisation

technischer Arbeitnehmer_innenschutz und Arbeitszeit

Besondere Pflichten der Arbeitgeberin bei Homeoffice

Rechtsgrundlagen

- ✓ ASchG 1994 – 1. Abschnitt
- ✓ §§ 67 f ASchG 1994 – spezielle Normen für Bildschirmarbeit und Homeoffice
- ✓ Fürsorgepflicht gem § 1157 ABGB, § 18 AngG
- ✓ Schutz von Leben und Gesundheit durch Bereitstellung entsprechender Arbeitsmittel



Besondere Pflichten der Arbeitgeberin bei Homeoffice

Pflicht zum Bereitstellen von

- ✓ Rechner samt Bildschirm
- ✓ Internetverbindung
- ✓ passende Software
- ✓ Arbeitsstuhl, -tische oder Lampen

Besondere Pflichten der Arbeitgeberin bei Homeoffice

Pflicht zum Bereitstellen von

- ✓ Arbeitsgeräten
- ✓ Transport von Arbeitsmitteln in das Homeoffice
- ✓ alternativ: Kostenbeiträge der Arbeitgeberin für die Anschaffung oder Einbringung von Arbeitsmitteln

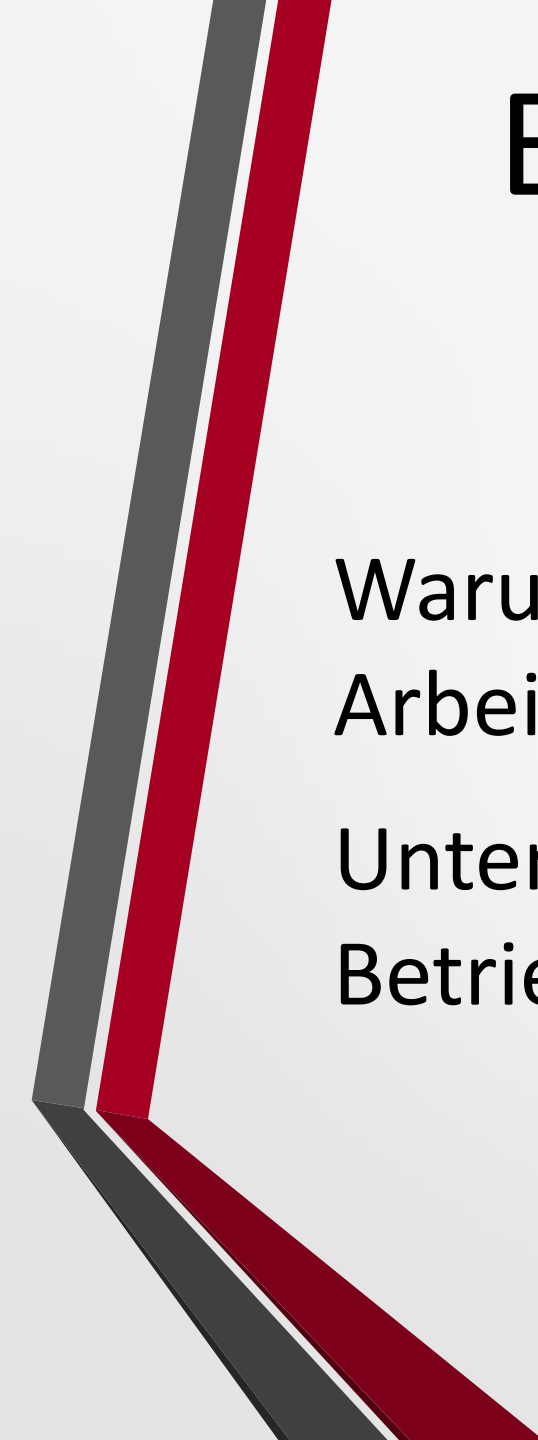
Arbeitszeit und Homeoffice

Arbeitszeitaufzeichnungen gem § 26 Abs 3 AZG

- ✓ bei überwiegender Ausübung der Tätigkeit in der Wohnung der_s Arbeitnehmer_in ausschließlich Aufzeichnungen über die Dauer der Tagesarbeitszeit
- ✓ bei entsprechender Betriebsvereinbarung Festsetzung möglich, dass Arbeitnehmer_innen die Aufzeichnungen selbst zu führen haben

Arbeitgeberin verpflichtet zur

- ✓ Anleitung der Arbeitnehmer_innen zur ordnungsgemäßen Führung dieser Aufzeichnungen, und
- ✓ sich die Aufzeichnungen regelmäßig aushändigen zu lassen und zur Kontrolle der Aufzeichnungen



Betriebsvereinbarungen und Homeoffice

Warum keine generellen Weisungen durch die Arbeitgeberin betreffend die Arbeit im Homeoffice?

Unterschied zwischen erzwingbaren und fakultativen Betriebsvereinbarungen

Betriebsvereinbarungen und Homeoffice

Einschlägige Betriebsvereinbarungskompetenzen

- § 97 Abs 1 Z 1 ArbVG Allgemeine Ordnungsvorschriften, die das Verhalten der AN im Betrieb regeln
- § 97 Abs 1 Z 6 ArbVG Maßnahmen zur zweckentsprechenden Benützung von Betriebseinrichtungen und Betriebsmitteln
- weiters § 97 Abs 1 Z 8 ArbVG (Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie Schutz der Gesundheit der AN) § 97 Abs 1 Z 9 ArbVG (Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung), § 97 Abs 1 Z 17 ArbVG (Sicherung der von den AN eingebrachten Gegenstände)

Betriebsvereinbarungen und Homeoffice

Mögliche Inhalte von Betriebsvereinbarungen

- ✓ Verhalten im Betrieb und am Betriebsgelände
- ✓ auch im Homeoffice?
- ✓ Verhalten während der Arbeit und in der Freizeit, die im Betrieb verbracht wird
- ✓ Organisation der Einbringung von eigenen Betriebsmitteln der Arbeitnehmer_innen
- ✓ NICHT: generelle Verpflichtung zum Homeoffice oder Einbringung eigener Betriebsmittel durch die Arbeitnehmer_innen

Betriebsvereinbarungen und Homeoffice

weitere Betriebsvereinbarungen aufgrund der Kontrolle durch die Arbeitgeberin bei Homeoffice

- ✓ permanente Überwachung der Arbeitnehmer_innen durch bestimmte Programme und keine echte Person
- ✓ permanente Überwachung der Arbeitsorganisation und einzelner Schritte (zB Zeiten des Ein- und Ausloggens; ob gearbeitet wird am Rechner oder nicht, ist nach außen ersichtlich für alle Mitarbeiter_innen)
- ✓ Überwachung des Privatlebens der Arbeitnehmer_innen, insbesondere bei gemischt benützten Arbeitsgeräten

Ein herzliches



für Ihre Geduld und Aufmerksamkeit!