

# Rechte und Pflichten für ArbeitnehmerInnen (mit besonderer Berücksichtigung des ArbeitnehmerInnenschutzes)

Informationen des Betriebsrats für das wissenschaftliche Personal, September 2016

Für den Inhalt verantwortlich: Mag. Dr. Christine Kasper

## Rechte und Pflichten für ArbeitnehmerInnen (mit besonderer Berücksichtigung des ArbeitnehmerInnenschutzes)

### a) allgemein

Die gesetzliche **Grundlage** für den ArbeitnehmerInnenschutz ist das ASchG (Arbeitnehmerschutzgesetz); die Pflichten der ArbeitnehmerInnen stehen in [§ 15 ASchG](#). Außerdem ist es ganz generell sehr wichtig, dass ArbeitnehmerInnen ihren Arbeitsvertrag genau lesen und sich unklare Inhalte erklären lassen (von der Personaladministration, eventuell auch vom Betriebsrat). Dass Anweisungen von Vorgesetzten im Allgemeinen zu befolgen sind, versteht sich von selbst. Allgemeine Handlungsorientierungen bieten darüber hinaus die vom Rektorat erlassenen Richtlinien: [Hausordnung](#), [Allgemeine Labor- und Werkstättenordnung](#), [Brandschutzordnung](#), [Code of Conduct](#).

Grundsätzlich gilt, dass MitarbeiterInnen verpflichtet sind, den **Dienstgeber von Misständen zu informieren**, die ihnen auffallen. Die Meldung soll in erster Linie der zuständigen Führungskraft, am besten gleichzeitig auch der zuständigen Sicherheitsvertrauensperson (SVP) zugehen. Wer diese ist, finden Sie im Intranet ([Liste der SVP 2012-2017](#)). Selbst über einen [elektronischen Dienstzettel](#) die Behebung veranlassen, sollten Sie nur bei Gefahr im Verzug, wenn die zuständige Person nicht erreichbar ist, oder auch bei Kleinigkeiten, wenn klar ist, welche Einheit die Kosten dafür übernimmt. Wenn Sie selbst die zuständige Führungskraft sind, ist es Ihre Pflicht, die Behebung eines Misstands, der Ihnen aufgefallen ist oder bekannt gegeben wurde, zu veranlassen!

Wenn Ihre Meldung trotz Wiederholung unbeachtet bleibt oder Sie die Rückmeldung als unbefriedigend empfinden, bieten wir Ihnen die Serviceadresse der Betriebsräte für Gebäude- und Sicherheitsfragen an. Für alle, die nicht selbst die institutionelle Macht haben, die Beendigung des Misstands zu veranlassen, ist es jedenfalls wichtig, die Beweise dafür, dass Sie auf den Misstand hingewiesen haben bzw. alles, wozu Sie berechtigt sind, unternommen haben, um den Misstand abzustellen. Sollte etwas passieren und sich herausstellen, dass Ihnen der Misstand bekannt war, Sie aber nichts dagegen getan haben, könnten Sie gerichtlich belangt werden. Der Dienstgeber haftet zwar prinzipiell bei Unfällen, kann sich allerdings im Regress an Ihnen schadlos halten, wenn Sie ihn nicht über eine Gefahr informiert haben, obwohl sie Ihnen bekannt war.

Beobachtungen, die sich auf KollegInnen beziehen (Alkoholismus, Suizidgefahr, auffällige psychische Veränderungen, usw.) sollten Sie hingegen nicht direkt dem Dienstgeber melden, weil dies die Betroffenen unter Druck setzen würde. Am besten wenden Sie sich an den Betriebsrat und holen Sie sich Ratschläge bei den ArbeitspsychologInnen und den ArbeitsmedizinerInnen (s. weiter unten). Es kann auch nicht schaden, KollegInnen mit

erkennbar hohen psychischen Belastungen auf die Beratungsangebote der Universität Wien hinzuweisen (s. dazu auch weiter unten).

Besondere berufliche Aufgaben, die nicht charakteristisch für Ihre berufliche Tätigkeit sind bzw. nicht im Arbeitsvertrag genannt sind, aber mehr oder weniger regelmäßig anfallen, sollten **im Jahresgespräch als Dienstpflicht festgehalten** werden, damit Sie im Fall eines Arbeitsunfalls nachweisen können, dass der Unfall mit Ihrer Arbeit im Zusammenhang stand und nicht als reiner Freizeitunfall zu werten ist. Die im Jahresgespräch vereinbarten Pflichten sind übrigens genauso bindend wie der Inhalt des Arbeitsvertrags.

**Gegenstände, die Sie zur Ausübung Ihrer gesetzlich bzw. vertraglich festgelegten Tätigkeit unbedingt brauchen**, sind von der Universität zur Verfügung zu stellen. Dazu zählen insbesondere die persönliche Schutzausrüstung für Personen, die in einem Labor arbeiten, sowie die Bildschirmarbeitsbrille für Personen, die viel mit dem Computer arbeiten müssen, und deren Augen mit oder ohne private Alltagsbrille die Sehdistanz zum Bildschirm nicht mehr richtig bewältigen.

Für die Beantragung einer **Bildschirmarbeitsbrille** brauchen Sie die Stellungnahme der [Arbeitsmedizin](#). Die ArbeitsmedizinerInnen stehen allen Angestellte der Universität Wien sowie den der Universität Wien dienstzugehörigen BeamtInnen kostenlos zur Verfügung und sind auch Ihre Ansprechpersonen bei physischen Problemen am Arbeitsplatz. Die ArbeitsmedizinerInnen beraten Sie in Hinblick auf die optimale Gestaltung Ihres Arbeitsplatzes, und ihre Stellungnahmen sind in den meisten Fällen die Voraussetzung dafür, dass Ihnen die Universität besondere Arbeitsgeräte zur Verfügung stellt (Handgelenks- oder Fußstützen, Dokumentenhalter, angepasster Bürosessel, usw.).

Eine **Schwangerschaft** muss dem Arbeitgeber gemeldet werden, sobald Sie selbst davon wissen; dies gilt auch dann, wenn Sie nur kurzfristig oder mit geringem Stundenausmaß beschäftigt sind. Nach dem Eintreffen dieser Meldung veranlasst die Universität, dass ein/e ArbeitsmedizinerIn Sie am Arbeitsplatz aufsucht und berät. Bestimmte Arbeiten (v.a. Arbeit mit giftigen Stoffen) dürfen von Schwangeren nicht ausgeübt werden. In ihrem eigenen Interesse sollten sich Schwangere an diese Bestimmungen halten, auch wenn das zu einer Verzögerung in der Forschungsarbeit führt. Sollte es in einer derartigen Angelegenheit Konflikte geben, wenden Sie sich bitte an den Betriebsrat.

**Bei Problemen am Arbeitsplatz** gibt es an der Universität Wien mehrere Hilfsmöglichkeiten: Die [ArbeitspsychologInnen](#) beraten bei psychischen Problemen, die an der Arbeitsmotivation zehren. Beratung und Mediation bei Konflikten am Arbeitsplatz erhalten Sie bei der [Konfliktberatung](#). Die [Personalentwicklung](#) bietet verschiedene Seminare an, die der Fortbildung, aber auch dem Umgang mit persönlichen Problemen dienen, und gewährt auch finanzielle Unterstützung, falls Sie ein Coaching brauchen. Die [Beratungsstelle Sexuelle Belästigung und Mobbing](#) gibt Verhaltenstipps bei den genannten Problemlagen. Darüber hinaus ist auch Ihr Betriebsrat bemüht, Ihnen zu helfen. Alle genannten Beratungsorgane arbeiten vertraulich, d.h. Ihr Anliegen wird nur dann an Dritte weitererzählt, wenn Sie ausdrücklich damit einverstanden sind. Die Arbeiterkammer und die Gewerkschaft (ÖGB, GÖD, auch politische Fraktionen innerhalb der GÖD) bieten ebenfalls Beratung bei Konflikten und Mobbing.

**Haftpflichtversicherung:** Im Prinzip sollte die Universität haften, wenn etwas passiert. Das gilt allerdings nur, wenn Sie den Vorfall nicht durch eigenes Verschulden (z.B. Nichtbeachtung von Vorschriften oder Anweisungen) herbeigeführt haben. Lehrende sind übrigens dafür verantwortlich, dass ein Hörsaal nicht überfüllt ist; die zulässige Höchstbelegungszahl ist neben der Tür angegeben sein (fehlende Angaben bitte im RRM reklamieren). Da es nicht immer einfach ist, Studierwillige abzuweisen und Überbelegung oft nur in den ersten Wochen eines Semesters auftritt, empfehlen wir, eine allfällige Überbelegung zu Semesterbeginn jedenfalls der zuständigen Studienprogrammleitung zu melden.

Etliche Versicherungen haben eine Erweiterung der Haushaltsversicherung im Angebot, mit der Unfälle, die Sie bei Ihrer Arbeit verursachen, auch durch eine private Haftpflichtversicherung gedeckt sind. Dies ist insbesondere bei Laborarbeit empfehlenswert.

Wenn Sie **private Geräte für die Universität verwenden**, sollten Sie vorher abklären, ob das seitens der Universität erlaubt oder erwünscht ist. Private Geräte, die Sie nachweislich für Ihre berufliche Tätigkeit verwenden (z.B. Laptops), sind zwar bei Beschädigung oder Diebstahl im Versicherungsschutz der Universität inkludiert, jedoch ist mit der Versicherung ein so hoher Selbstbehalt vereinbart, dass der Versicherungsschutz für Sie keine Vorteile bringt.

Die von der Universität zur Verfügung gestellte Informatik-Infrastruktur (Computer, Telefon, Drucker) dürfen Sie in einem vertretbaren Ausmaß (keine "übermäßige Verwendung", keine illegalen Handlungen, usw.) für private Zwecke oder persönliche Geschäfte verwenden, nicht jedoch für kommerzielle oder gewerbliche Zwecke. Das steht in der [Benutzungsordnung des ZID](#), zu deren Einhaltung alle diejenigen verpflichtet sind, die einen Account an der Universität Wien haben (u:account).

**Arbeitsunfälle** sind unter Beilage des ausgefüllten und unterschriebenen [Formulars "Unfallmeldung" der BVA](#) auf dem Dienstweg der Personaladministration zu melden, die wiederum eine Meldung an die BVA als der für die BeamtInnen und Angestellten zuständigen Unfallversicherung macht (auch für Lehrlinge und Studierende ist übrigens die AUVA zuständig). Bei der Behandlung von Arbeitsunfällen und deren Folgen verlangt die BVA keine Selbstbehalte. Durch die Meldung stellen Sie auch sicher, dass Folgen, die erst viel später auftreten, als Konsequenz aus einem Arbeitsfall anerkannt werden können. Auch Wegunfälle gelten als Arbeitsunfälle, wenn es sich um den direkten Weg zwischen Arbeitsort und Wohnort bzw. einen anderen Arbeitsort handelt und Sie sich nicht unerlaubterweise vom Arbeitsplatz entfernt haben. Es gibt eine Fülle von Judikatur zum Thema Wegunfall, insbesondere zur Frage, wann das Entfernen vom Arbeitsplatz oder ein Umweg gerechtfertigt waren und wann nicht. Unfälle, die in der Sphäre des Wohnorts passieren, gelten nur dann als Arbeitsunfälle, wenn Sie nachweislich zu Hause arbeiten. Eine private Unfallversicherung deckt aber auch solche Freizeitunfälle ab.

Liegt der Grund für den Arbeitsunfall in schuldhaften Verhalten von KollegInnen bzw. des Dienstgebers, kann auch die soziale Absicherung (Invaliditätspension, Hinterbliebenenrente) besser sein als bei einem Freizeitunfall. Schmerzensgeld können Unfallopfer vom eigenen Arbeitgeber aber nicht fordern, da dieser ja ohnedies die berufliche Unfallversicherung zahlt.

Wenn es nur beinahe zu einem Unfall gekommen wäre, sollten Sie dies dem ArbeitnehmerInnenschutz melden, sofern das helfen kann, tatsächliche Unfälle in der Zukunft zu vermeiden (z.B. fehlende Möglichkeit, eine Kühlraumtür von innen zu öffnen).

Das RRM und die Sicherheitsfachkräfte ([ArbeitnehmerInnenschutz](#)) kümmern sich seitens der Universität Wien um die Einhaltung des ArbeitnehmerInnenschutzes. Die Behörde, die dafür sowie auch für die Einhaltung der Arbeitshöchstzeiten von außen zuständig ist, ist das **Arbeitsinspektorat**. Auf der [Webseite der Arbeitsinspektion](#) finden Sie viele Informationen. Bei Problemen können Sie sich zwar auch direkt an die Arbeitsinspektion wenden, wir empfehlen aber, dass Sie sich erst innerhalb der Universität um eine Lösung bemühen, gegebenenfalls mit Hilfe des Betriebsrats.

Die **Arbeiterkammer** berät sehr umfassend auch zum [Thema ArbeitnehmerInnenschutz](#).

#### **b) für Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP)**

Die Aufgaben der SVP sind in [§ 11 ASchG](#) definiert. SVP bekommen eine verpflichtende Ausbildung zu Beginn ihrer Tätigkeit und haben das Recht und auch die Pflicht, sich weiterzubilden. Die wichtigsten Informationen über die Tätigkeit finden Sie bei der [Arbeitsinspektion](#). Die Arbeiterkammer bietet vielfältige Unterstützung an ([z.B. hier](#) - über diese Webseite können Sie sich zu einem Newsletter für SVP anmelden).

Alle SVP werden zur Teilnahme an Arbeitsschutzausschüssen innerhalb der Universität Wien eingeladen. Nutzen Sie die Gelegenheit, sich zu informieren und den Verantwortlichen Fragen zu stellen!

Bei Problemen versucht auch der Betriebsrat, Ihnen weiterzuhelfen. Wenden Sie sich dafür an die Serviceadresse der Betriebsräte für Gebäude- und Sicherheitsfragen .