

## Tele- und Heimarbeit, flexible Arbeitszeitgestaltung in der Ukraine

1. Das Gesetz über die Tele- und Heimarbeit
2. Telearbeit
3. Heimarbeit
4. Flexible Arbeitszeitgestaltung

Â

Am 04. Februar 2021 hat das ukrainische Parlament (die Werhowna Rada) das Gesetz "Über die Gesetzesänderungen zur Verbesserung der rechtlichen Regelung der Telearbeit" verabschiedet, das die Rechtsverhältnisse im Bereich der Regulierung der Tele- und Heimarbeit weiterentwickelt.

Mit diesem Gesetz werden zwei selbständige Arten (Formen) der Beschäftigung - Tele- und Heimarbeit - sowie der Begriff "Flexible Arbeitszeitgestaltung" eingeführt.

### Telearbeit

Die Telearbeit ist eine Form der Gestaltung von Arbeitsverhältnissen zwischen einem Arbeitnehmer und einem Arbeitgeber sowie eine Form der Arbeitsausführung, wenn eine Arbeit durch einen Arbeitnehmer an einem Ort nach seiner Wahl außerhalb der Geschäftsräume eines Arbeitgebers und durch Informations- und Kommunikationstechnologien ausgeführt wird.

Bei der Ausführung einer Telearbeit wählt ein Arbeitnehmer selbständig seinen eigenen Arbeitsplatz und ist dort für die Gewährleistung von sicheren und gesundheitsunschädlichen Arbeitsbedingungen persönlich haftbar.

Bei einer Telearbeit dürfen die Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit frei gestalten: sie sind an keine Regeln der Betriebsordnung gebunden, soweit arbeitsvertraglich nicht anders bestimmt ist. Dabei dürfen ihre Gesamtarbeitszeiten die arbeitsrechtlichen Normen nicht überschreiten.

Gemäß einer Vereinbarung zwischen einem Arbeitnehmer und einem Arbeitgeber kann die Ausführung einer Telearbeit mit einer durch einen Arbeitnehmer auszuführenden Arbeit an Arbeitsplätzen in den Geschäftsräumen oder auf dem Territorium eines Arbeitgebers gleichzeitig kombiniert werden. Die Kombination einer Telearbeit mit einer Arbeit in den Geschäftsräumen oder auf dem Territorium eines Arbeitgebers ist gesondert im jeweiligen Telearbeitsvertrag festzulegen.

Das Verfahren und die Fristen, in deren Rahmen Telearbeiter mit Ausrüstungen, Soft- und Hardware, Datenschutzmitteln und anderen Mitteln, die zur Erfüllung ihrer Arbeitspflichten nötig sind, versorgt werden müssen, werden in jeweiligen Telearbeitsverträgen bestimmt. Ebenso wird in Telearbeitsverträgen Folgendes festgelegt: Verfahren und Fristen zur Berichterstattung über die von Telearbeitern ausgeführten Tätigkeiten; Höhe, Verfahren und Fristen zur Entschädigungszahlung

für den Einsatz von Ausrüstungen, Soft- und Hardware, Datenschutzmitteln und anderen Mitteln, die in Besitz von Telearbeitern sind oder von diesen gemietet werden; Verfahren zur Erstattung von sonstigen auf die Erfüllung einer Telearbeit bezogenen Kosten.

Wenn es in einem Arbeitsvertrag keine dazugehörigen Bestimmungen gibt, wird die Versorgung mit Arbeitsmitteln, die mit Informations- und Kommunikationstechnologien verbunden sind und vom Telearbeiter eingesetzt werden, einem Arbeitgeber auferlegt, der eine entsprechende Installation und Wartung gewährleistet sowie alle darauf bezogenen Kosten deckt.

Einem Telearbeiter muss eine garantierte Erholungszeit (eine Ruhepause) gewährt werden, innerhalb deren der Telearbeiter jede Informations- und Telekommunikationsverbindung mit seinem Arbeitgeber unterbrechen darf, was nicht als Verletzung der arbeitsvertraglichen Bedingungen oder der Arbeitsdisziplin betrachtet wird.

Ein Arbeitnehmer ist berechtigt, vom Arbeitgeber einen zeitweiligen, maximal für zwei (2) Monate langen Übergang in die Telearbeit in dem Fall zu verlangen, wenn er an seinem Arbeitsplatz Handlungen erlitten hat, die als Diskrimination beurteilt werden können. Dabei kann ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer einen solchen Übergang in dem Fall verweigern, wenn sich die Telearbeit mit den zu erfüllenden Tätigkeiten und den Arbeitsfunktionen des Arbeitnehmers nicht vereinbaren lässt, sowie in dem Fall, wenn der Arbeitnehmer keine tatsächlichen Nachweise erbracht hat, dass er eine Diskrimination, einen sexuellen Missbrauch oder eine andere Misshandlung erlitt.

## Heimarbeit

Die Heimarbeit ist eine Form der Arbeitsorganisation, wenn eine bezahlte Arbeit durch einen Arbeitnehmer an seinem Wohnort oder in anderen von ihm im Voraus gewählten Räumen ausgeführt wird, die sich dadurch auszeichnen, dass es dort fixierte Zonen, technische Mittel (Grundfonds der Produktions- und der nichtproduktiven Sphäre, Instrumente, Geräte, Zubehör) oder deren Gesamtheit gibt, die zur Produktherstellung, zur Leistungserbringung, zur Arbeits- oder Funktionsausübung nötig sind, die in den Gründungsunterlagen eines Arbeitgebers vorgesehen sind, die aber außerhalb von Produktions- oder Geschäftsräumen eines Arbeitgebers liegen.

Bei der Ausführung einer Heimarbeit ist der Arbeitsplatz eines Arbeitnehmers fixiert und darf auf Initiative eines Arbeitnehmers und ohne arbeitsvertraglich festgelegte Abstimmung mit einem Arbeitgeber nicht geändert werden. Der Beschluss eines Arbeitgebers über die Verweigerung der Änderung des Arbeitsplatzes auf Initiative eines Arbeitnehmers muss begründet sein.

Wenn ein Arbeitnehmer seine Arbeit ohne sein Verschulden am fixierten Arbeitsplatz nicht ausführen kann, ist er berechtigt, seinen Arbeitsplatz zu ändern, und zwar unter der Bedingung, dass er seinen Arbeitgeber mindestens drei (3) Werkzeuge vor der Änderung auf eine im Heimarbeitsvertrag festgelegte Weise darüber informiert hat.

Bei einer Heimarbeit sind Arbeitnehmer an die allgemeine Betriebsordnung ihres Arbeitgebers gebunden, es sei denn, dass arbeitsvertraglich etwas anderes bestimmt ist.

Ein Arbeitgeber ist verpflichtet, alle seine Arbeitnehmer zu erfassen, denen er eine Heimarbeit zugewiesen hat, Frauen und Männer getrennt, sowie Registrierblätter für die Arbeitsaufgaben zu führen, die er an seine Arbeitnehmer delegiert hat, wobei anzugeben sind:

- Zeit, die für die Aufgabenerfüllung vorgesehen ist;
- Lohnsätze;
- Kosten, die beim Arbeitnehmer entstehen, soweit vorhanden, und Höhe der jeweils ausgezahlten Abfindung;
- alle gesetzmäßig vorgenommenen Lohnabzüge; und
- zu zahlende Löhne und Löhne, die nach Vornahme der Lohnabzüge ausgezahlt worden sind, mit Angabe des Auszahlungsdatums.

Ein Arbeitgeber ist auch gesetzlich berechtigt, beim Abschluss eines Tele- oder Heimarbeitsvertrags die Angaben zum Wohnort oder zu einem anderen durch seinen Arbeitnehmer gewählten Ort, wo die Arbeitsfunktion ausgeübt wird, zu erhalten, um einen Arbeitnehmer ordnungsgemäß in die Telearbeit beschäftigen zu können.

Es ist gesetzlich zulässig, einen Arbeitnehmer mit der Betriebsordnung, dem Tarifvertrag, lokalen Vorschriften seines Arbeitgebers, Mitteilungen und sonstigen Unterlagen vertraut zu machen, mit denen ein Arbeitnehmer schriftlich vertraut gemacht werden muss, und dies im Wege des elektronischen Dokumentenaustausches.

### **Flexible Arbeitszeitgestaltung**

Die flexible Arbeitszeitgestaltung ist eine Form der Arbeitsorganisation, die die Einführung eines von der allgemeinen Betriebsordnung abweichenden Arbeitsregimes zulässt, sofern eine für einen Tag, für eine Woche bzw. für einen gewissen Erfassungszeitraum (zwei Wochen, einen Monat usw.) festgelegte Arbeitsdauer eingehalten wird. Das bedeutet, dass ein einzelner Arbeitnehmer nach einem individuellen Arbeitsplan beschäftigt werden kann, der sich vom allgemeinen Arbeitsplan seines Arbeitgebers unterscheidet.

Ein solcher Arbeitsplan kann sowohl bei der Einstellung, als auch nachher, für eine bestimmte Frist oder unbefristet, mündlich oder schriftlich vereinbart werden. Die Regeln und die Bedingungen einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung werden in der Betriebsordnung festgelegt.

Die Arbeitszeit bei einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung besteht aus drei Teilen:

einer fixierten Zeit, innerhalb deren ein Arbeitnehmer obligatorisch an seinem Arbeitsplatz anwesend sein muss, um dort seine stellenbezogenen Pflichten zu erfüllen; dabei darf der Arbeitstag in Teile geteilt werden;

einer veränderbaren Zeit, innerhalb deren ein Arbeitnehmer nach eigenem Ermessen seine Arbeitszeiträume im Rahmen der festgelegten Arbeitsdauer bestimmt; und

einer Erholungs- und Mahlzeit.

Bei einer mehrschichtigen Arbeitsorganisation sowie im Falle einer kontinuierlichen Produktion und in anderen Fällen, bei denen eine pflichtige Anwesenheit eines Arbeitnehmers in den durch die Betriebsordnung genau bestimmten Arbeitsstunden erforderlich ist (Industrie, Handel, Dienstleistungen, Transport usw.), untersteht es

[www.DLF.ua](http://www.DLF.ua)

---

dessen Arbeitgeber, die Zweckmäßigkeit einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung zu bestimmen.

Es wird gesetzlich auch vorgesehen, dass ein Arbeitgeber, soweit betriebstechnisch notwendig oder zur Erfüllung von dringenden oder unvorhergesehenen Aufgaben erforderlich, die allgemeine Betriebsordnung an seine Arbeitnehmer, denen eine flexible Arbeitszeitordnung zeitweilig (für die Dauer bis zu einem Monat innerhalb eines Kalenderjahres) verordnet ist, anwenden darf. Dies bedeutet, dass ein Arbeitgeber kann ggf. seine Arbeitnehmer, die mit einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung beschäftigt sind, in die allgemeine Betriebsordnung umsetzen, wobei er nicht verpflichtet ist, diese darüber zwei (2) Monate im voraus zu benachrichtigen.

Bei einer Dienstreise gilt für einen Arbeitnehmer die Betriebsordnung desjenigen Unternehmens, zu dem er entsandt worden ist.