



Homeoffice

Ein 360° Rundumblick

Arbeitsrecht

Steuerrecht

Sozialversicherungsrecht

IT und Datenschutz

Führung auf Distanz

Kommunikation

Autoren:

Dr. Christian Wesener

Rechtsanwalt mit den Schwerpunkten Arbeits-, Sozialversicherungs- und Lohnsteuerrecht. Mehrjährige Tätigkeit in einer Steuerberatungs- sowie Rechtsanwaltskanzlei.
Vortragender und Fachbuchautor.

Mag. Harald Goger, CISA

Steuerberater und Wirtschaftsprüfer, zertifizierter Datenschutzbeauftragter, zertifizierter IT-Prüfer (CISA – Certified Information Security Auditor) und seit über 15 Jahren in diesem Segment tätig. Schwerpunkte: Beratung und Prüfung von Unternehmensprozessen, Risikomanagementsystemen und IT-Systemen.

Engelbert Mauthner

IT-Spezialist, seit über 10 Jahren in der CIO-Funktion tätig;
Schwerpunkte: IT-Strategie, IT-Security

Sarah Majnik, MSc. MSc.

HR-Spezialistin; Schwerpunkte: Recruiting, Personalentwicklung, Führung

Linda Ahlers, MA

Unternehmensberaterin, zertifizierte Projektmanagerin (PRINCE 2, Scrum); Schwerpunkte: Strategie, Projekt- und Portfoliomanagement, Organisationsentwicklung, Kommunikation

1. Auflage, Mai 2021

ISBN: 978-3-7041-0787-9 (Print)

978-3-7041-2148-6 (E-Book)

Copyright © 2021 by dbv-Verlag

Fachverlag für Steuer- und Wirtschaftsrecht

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sind vorbehalten.

Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme gespeichert, verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Alle Angaben und externen Verlinkungen in diesem Buch erfolgen ohne Gewähr, eine Haftung der Autoren und des Verlages ist ausgeschlossen. Stand der externen Verlinkungen: 12.5.2021

Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird auf die geschlechtsspezifische Differenzierung, wie zB Künstler/in, verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für beide Geschlechter.

Herstellung:

dbv-Druck-, Beratungs- und Verlagsgesellschaft mbH

8010 Graz, Geidorfgürtel 24

Tel (0316) 38 30 33, Fax (0316) 38 30 43

Internet: <http://www.dbv.at>; E-Mail: office@dbv.at

Vorwort

Mit dem durch Corona bedingten Umzug vieler Teile der Bürowelt ins Homeoffice kam es 2020 zu einer Disruption des Arbeitens.

Dabei ist es nach einem guten Jahr, in dem viele Unternehmen eine provisorische Homeoffice-Lösung gelebt haben, an der Zeit, das Thema in geordnete Bahnen zu überführen.

Deswegen ist zum 1. April 2021 das lang erwartete Homeoffice-Gesetz mit dem Ziel in Kraft getreten, Arbeitgebern und Arbeitnehmern eine klare Orientierung für die Umsetzung von Homeoffice zu bieten und steuerrechtliche Vorteile zu ermöglichen.

Die durch die Entwicklung der vergangenen Monate eingeleitete Transformation der Arbeitswelt in Richtung Homeoffice geht jedoch weit über den gesetzlichen Rahmen hinaus.

Denn hier spielen neben rechtlichen und steuerlichen Aspekten auch informationstechnologische Aufgabstellungen, Herausforderungen im Bereich Unternehmenskultur, HR, aber auch interne sowie externe Kommunikation eine zentrale Rolle.

Sowohl für die Zeit der Pandemie als auch darüber hinaus bedarf es einer ganzheitlichen Sicht, um ein erfolgreiches Homeoffice-Modell im Unternehmen zu etablieren. Aus diesem Grund bedarf es einem Rundumblick – sozusagen „Homeoffice 360°“.

Daher möchten wir in diesem Werk mit unserem Experten-Team aus unterschiedlichen Fachbereichen das Augenmerk darauf legen, die Berufstätigkeit von zu Hause umfassend zu beleuchten, um den Lesern einen validen Praxisleitfaden an die Hand zu geben.

Die Autoren

April 2021

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
---------------	---

Kap 1 Arbeitsrecht

1.1 Arbeitsrechtlicher Rahmen	9
1.1.1 Allgemeines	9
1.1.2 Günstigkeitsprinzip	10
1.1.3 Sittenwidrigkeitsschranke	13
1.2 Regelungen über den Arbeitsort	14
1.2.1 Allgemeines	14
1.2.2 Vertragliche Regelungen	17
1.3 Arbeit im Homeoffice	19
1.3.1 Definition	19
1.3.2 Telearbeit	22
1.3.3 Heimarbeit	22
1.4 Vereinbarungsgebot	23
1.5 Arbeitsmittel	25
1.6 Betriebsverfassung	30
1.7 Haftungsfragen	31
1.7.1 Allgemeines	31
1.7.2 Schadensverursachung durch den Arbeitnehmer	32
1.7.3 Vom Arbeitnehmer erlittene Schäden .	34
1.8 Arbeitnehmerschutz	35
1.8.1 Allgemeines	35
1.8.2 Arbeitsmittel und Arbeitsplatz	36
1.8.3 Arbeitsunfälle	39
1.8.4 Arbeitszeit	40
1.8.5 Zutrittsrechte	42

Kap 2 Sozialversicherungsrecht

2.1 Allgemeines	43
2.2 Unfallversicherungsschutz	43
2.3 Beitragsrecht	44

Kap 3 Steuerrecht

3.1	Allgemeines	46
3.2	Leistungen des Arbeitgebers	46
3.2.1	Digitale Arbeitsmittel	46
3.2.2	Homeoffice-Pauschale	47
3.2.3	Sonstiges	50
3.3	Werbungskosten	50
3.3.1	Differenz-Werbungskosten	50
3.3.2	Digitale Arbeitsmittel	51
3.3.3	Ergonomisch geeignetes Mobiliar	53
3.4	Inkrafttreten – Geltungsdauer	54

Kap 4 IT-Sicherheit und Datenschutz

4.1	Die Ausgangslage im Frühjahr 2020 sowie die Monate danach	56
4.2	Empfohlene technische Umsetzungsmöglichkeiten	57
4.3	IT-Sicherheit	60
4.3.1	Klare und verständliche IT-Richtlinien ..	63
4.3.2	Mitarbeiter schulen / IT Security Awareness Training	63
4.3.3	Multi-Faktor-Authentifizierungen einsetzen	65
4.3.4	Regelmäßig Updates installieren	65
4.3.5	Infodienste über Exploits/Schwachstellen abonnieren	66
4.3.6	Regelmäßige Audits	66
4.3.7	Einsatz von zentralen Sicherheitslösungen	67
4.3.8	Einsatz von Monitoring-Lösungen	67
4.3.9	Systeme regelmäßig prüfen und erneuern	68
4.3.10	Notfallpläne bereitstellen und durchspielen	69
4.3.11	Funktionierende Backupstrategien	71
4.3.12	Bewusste Diversität	71

4.4	Datenschutz	72
4.4.1	Das Problem mit dem Papier	73
4.4.2	Gemischt genutzte Infrastruktur	75
4.4.3	Datenaustausch und Nutzung von Cloud-Portalen	76
4.4.4	Kommunikation im Homeoffice	79

Kap 5 Kultur

5.1	März 2020: Plötzlich war alles anders ...	82
5.2	Start mit großen IT-Herausforderungen ..	82
5.3	Kultur rückt in den Fokus	83
5.4	Die Zukunft von Homeoffice	84
5.5	Zeit als wertvolles Gut	85
5.6	Intrinsische Motivation wecken	85

Kap 6 Führung auf Distanz

6.1	Angst vor Kontrollverlust	87
6.2	Eine Frage des Vertrauens	88

Kap 7 Psychische Gesundheit im Homeoffice

7.1	Die Resilienz von Mitarbeitern stärken ...	89
7.2	Entgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit	89
7.3	Dauerhafte Bildschirmarbeit	90

Kap 8 Kommunikation im Homeoffice

8.1	Interne Kommunikation	92
8.2	In Verbindung bleiben trotz Distanz	92
8.3	Externe Kommunikation	94
8.4	Conclusio	95

1.1 Arbeitsrechtlicher Rahmen

1.1.1 Allgemeines

Erbringt eine natürliche Person in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit Leistungen für einen anderen, wird dadurch ein Arbeitsverhältnis begründet.

Zu den wesentlichen Vertragsbestandteilen eines Arbeitsvertrages gehört auch eine Übereinkunft über den Arbeitsort, also jenen Ort, an dem die vereinbarten Dienste zu leisten sind. Im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses muss jedoch nicht zwingend eine ausdrückliche Übereinkunft über den Arbeitsort erzielt werden. Fehlt eine derartige Vereinbarung, greifen gesetzliche Bestimmungen ein, welche eine Festlegung des Arbeitsortes ermöglichen (§ 6 AngG, § 1153 ABGB; *siehe dazu Pkt 1.2*).

Obwohl die Vereinbarung über einen Arbeitsort somit nicht zwingend für die Wirksamkeit des Vertragsabschlusses notwendig ist (dieser Punkt gehört daher nicht zu den sogenannten *essentialia negotii*), empfiehlt es sich zur Vermeidung späterer Streitigkeiten eine vertragliche Regelung zu treffen.

Für diese Vereinbarung besteht jedoch weitgehende Vertragsfreiheit. Auch das im Februar bzw März 2021 erlassene Homeoffice-Maßnahmenpaket hat daran grundsätzlich nichts geändert.

Die Frage der Vereinbarung des Ortes der Arbeitsleistung, und damit ob eine Tätigkeit im Homeoffice oder Telearbeit gestattet ist, ist sohin weiterhin der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer überlassen.

Wie bei anderen arbeitsrechtlichen Vereinbarungen auch, muss daher geprüft werden, ob und wie weit diese grundsätzliche Vertragsfreiheit eingeschränkt ist.

Für diese Beurteilung muss zunächst ein Blick auf die in diesem Zusammenhang zu beachtenden Rahmenbedingungen, insbesondere die Einbettung arbeitsvertraglicher Regelungen in den Stufenbau der

(Arbeits-)Rechtsordnung und das Günstigkeitsprinzip geworfen werden.

1.1.2 Günstigkeitsprinzip

Da die Arbeitnehmer in der Regel auf das Einkommen aus dem Arbeitsverhältnis angewiesen sind, besteht im Zusammenhang mit der Begründung des Arbeitsverhältnisses sehr häufig ein ungleiches Verhandlungsgewicht. Damit es zu einem Vertragsabschluss kommt, sind Arbeitnehmer eher bereit für sich nachteilige Vertragsbedingungen zu akzeptieren. Dieses Ungleichgewicht soll durch die dem Arbeitsrecht immanenten Schranken des – in der Regel – einseitig zwingenden Rechts entschärft werden.

Gesetze, Kollektivverträge aber auch Betriebsvereinbarungen legen Mindeststandards fest, welche nicht unterschritten werden dürfen.

Damit ist der Stufenbau der Rechtsordnung angesprochen. Gerade im Bereich des Arbeitsrechtes können eine Vielzahl von Normen zu beachten sein, welche zueinander in einem bestimmten Über- bzw Unterordnungsverhältnis stehen. Die niederrangige Norm leitet sich aus der übergeordneten Norm ab und darf darüber hinaus auch inhaltlich der übergeordneten Norm nicht widersprechen, außer dies wird ausdrücklich durch die übergeordnete Norm zugelassen.

Ob und in welche Richtung ein Abgehen von der übergeordneten Norm möglich ist, regelt diese somit selbst. Ist die Norm zweiseitig zwingend ausgestaltet, kann durch eine nachfolgende Regelung in keine Richtung – somit auch nicht zugunsten der Arbeitnehmer – abgegangen werden.

Beispiel:

Der gesetzliche Urlaubsanspruch nach dem UrlG ist ein Naturalanspruch und soll somit von den Arbeitnehmern auch tatsächlich konsumiert werden. In § 7 UrlG wurde ausdrücklich festgehalten, dass arbeitsvertragliche Vereinbarungen, nach welchen der Urlaubsanspruch in Geld abgelöst wird, unwirksam

sind (Verbot der Urlaubsablöse). Es handelt sich hier um eine zweiseitig zwingend ausgestaltete gesetzliche Regelung. Für die Anstellung von etwaigen Günstigkeitsüberlegungen bleibt kein Raum.

Derartige zweiseitig zwingende Normen sind jedoch im Bereich des Arbeitsrechtes die Ausnahme. In der Regel sind die übergeordneten Normen einseitig zwingend ausgestaltet, sodass abweichende vertragliche Regelungen nicht ausgeschlossen sind. Diese Regelungen sind aber nur dann wirksam, wenn die Rechtsstellung des Arbeitnehmers gegenüber der übergeordneten Norm verbessert wird. Die vertragliche Regelung muss somit günstiger sein (Günstigkeitsprinzip).

Beispiel:

Das AngG sieht im Falle einer Dienstverhinderung einen Entgeltfortzahlungsanspruch für eine bestimmte Dauer vor. Einer Verkürzung dieser Anspruchsdauer steht die (einseitig) zwingende Wirkung des § 40 AngG entgegen. Eine Verlängerung der Anspruchsdauer durch den Arbeitsvertrag ist hingegen für den Arbeitnehmer günstiger als die gesetzliche Regelung und daher möglich.

Im Zusammenhang mit dem Günstigkeitsvergleich ist zu beachten, dass dieser anhand eines Gruppenvergleichs durchzuführen ist. Es werden die in einem rechtlichen und sachlichen Zusammenhang stehenden Bestimmungen in Gruppen zusammengefasst und gegenübergestellt.

Beispiel:

Sieht ein Kollektivvertrag einen Zusatzurlaub von einer Woche vor, so kann dieser nicht gegen die Zahlung einer weiteren Sonderzahlung (15. Gehalt) abgedungen werden, da diese Regelungen in keinem sachlichen Zusammenhang stehen (zusätzliche bezahlte Dienstfreistellung steht einer Entgeltleistung gegenüber).

Ist der sachliche Zusammenhang gegeben kann es innerhalb des Gruppenvergleichs auch zu Verschlechterungen kommen, welche mit Verbesserungen kompensiert werden können. Entscheidend ist, dass die Verbesserungen insgesamt etwaige verschlechternde Punkte überwiegen.

Beispiel:

Sieht ein Kollektivvertrag ein Jubiläumsgeld nach 25, 30 bzw 35 Dienstjahren in der Höhe eines Monatsgehaltes, so wie die Dienstfreistellung am Jubiläumstag, vor, so kann einzelvertraglich ein Jubiläumsgeld ab dem vollendeten 10, 20, 30 und 40 Dienstjahr in der Höhe von einem eineinhalbfachen Gehalt und zusätzlich einem freien Tag wirksam vereinbart werden. Dem Nachteil, dass nicht nach 25 bzw 35 Dienstjahren ein Jubiläumsgeld gewährt wird, steht der Vorteil gegenüber, dass bereits nach 10 bzw 15 Dienstjahren eine Leistung erfolgt, welche dazu noch höher ist als der kollektivvertragliche Anspruch. Auch der Umstand, dass der Arbeitnehmer insgesamt betrachtet anstelle von 6 freien Tagen nur 4 freie Tage erhält, wird durch die insgesamt häufigere und höhere Leistung kompensiert.

Eine übergeordnete Rechtsquelle kann aber auch eine abweichende Regelung für niederrangige Normen öffnen. In diesem Fall kann die vertragliche Regelung die Rechtsposition des Arbeitnehmers auch ungünstiger gestalten. Man spricht in diesem Fall von dispositivem Recht.

Beispiel:

Gemäß § 15 AngG ist das Gehalt des Angestellten spätestens am Fünfzehnten und Letzten eines jeden Monat in zwei annähernd gleichen Beträgen zu zahlen. Es besteht aber die Möglichkeit, dass vereinbart wird, dass das Gehalt ausschließlich am Monatsletzten gezahlt wird.