

### **Hinweis**

*Der Abschluss einer schriftlichen Homeoffice-Vereinbarung wird in der Regel den Willen der beiden Arbeitsvertragsparteien Homeoffice-Arbeit über den konkreten Anlassfall hinaus einem rechtlichen Rahmen zu unterwerfen, dokumentieren. Die schriftliche Vereinbarung über Homeoffice-Arbeit indiziert daher die Regelmäßigkeit.*

#### **1.3.2 Telearbeit**

Telearbeit wird generell als eine Form der Erbringung der Arbeitsleistung außerhalb der Betriebsstätte angesehen.

Dieser Begriff ist sehr weit zu verstehen und erfasst sowohl anlassbezogene als auch regelmäßige außerhalb der Betriebsstätte erbrachte Tätigkeiten.

Diese müssen nicht zwingend in einer Wohnung oder einem Gebäude erbracht werden. Auch die Erbringung von Arbeitsleistungen in einem Park oder im Freibad unter Zuhilfenahme mobiler Informations- und Kommunikationsmittel können Telearbeit darstellen.

Arbeit im Homeoffice stellt somit eine mögliche Erscheinungsform von Telearbeit dar.

#### **1.3.3 Heimarbeit**

Für Beschäftigungsverhältnisse auf die das Heimarbeitsgesetz Anwendung findet, kommen die Bestimmungen des AVRAG nicht zur Anwendung.

Bei Heimarbeit handelt es sich um die Erbringung bestimmter konkret beschriebener Tätigkeiten (Herstellung, Bearbeitung, Verarbeitung oder Verpackung von Waren) in der eigenen Wohnung oder einer selbst gewählten Arbeitsstätte (§ 2 HArbG).

Bei Heimarbeitnehmern besteht in der Regel keine Eingliederung in die Betriebsorganisation und ist auch die persönliche Abhängigkeit nicht gegeben, sodass kein Arbeitsverhältnis aufgrund eines Arbeitsvertrages vorliegt.

### **1.7.2 Schadensverursachung durch den Arbeitnehmer**

Verursacht eine Person einen Schaden und hat sie rechtswidrig und schuldhaft gehandelt, so ist sie nach den allgemeinen zivilrechtlichen Bestimmungen zur Leistung von Schadenersatz verpflichtet (§§ 1293ff ABGB).

Durch die Erbringung von Arbeitsleistungen werden Arbeitnehmer einem höheren Schadenersatzrisiko ausgesetzt. Aus diesem Grund bewirken die Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes wesentliche Haftungserleichterungen, welche vom Verschuldensgrad der Arbeitnehmer abhängen.

Voraussetzung für die Anwendung des DHG ist, dass der Arbeitnehmer den Schaden bei der Erbringung der Dienstleistung verursacht hat (§ 2 Abs 1 DHG).

Die gesetzliche Regelung stellt somit nur auf einen Zusammenhang der Schadensverursachung mit der Dienstleistung ab. Die konkrete Örtlichkeit spielt keine Rolle, sodass auch vor dem Homeoffice-Maßnahmenpaket von Arbeitnehmer im Zusammenhang mit Homeoffice-Arbeit verursachte Schäden von den Haftungserleichterungen des DHG erfasst waren.

Es wird jedoch ein unmittelbarer Zusammenhang mit der Arbeitsleistung zu verlangen sein (OGH RIS-Justiz RS0054761).

Der Schaden muss somit „bei“ Erbringung der Arbeitsleistung und nicht bloß „gelegentlich“ der Leistungserbringung eingetreten sein.

Grundsätzlich können auch außerhalb der Arbeitszeit verursachte Schäden unter die Haftungserleichterungen des DHG fallen, wenn zwischen Schadensereignis und Dienstleistung ein ursächlicher Zusammenhang besteht (OGH RIS-Justiz RS0054761).

Ausschlaggebend ist aber, dass zum fraglichen Zeitpunkt die Haupttätigkeit des Arbeitnehmers der Erfüllung des Arbeitsvertrages, somit primär dem Interesse des Arbeitgebers, gewidmet war. Dass der Arbeitnehmer darüber hinaus zugleich private Interessen befriedigt, kann jedenfalls dort nicht schaden, wo dies mit der Dienstleistung grundsätzlich ohne weiteres

vereinbar ist und das Privatinteresse nicht – für einen nicht ganz unerheblichen Zeitraum – eindeutig die Oberhand über das dienstliche Interesse gewinnt (OGH 9ObA34/06z).

Von wesentlicher Bedeutung ist aber nunmehr, dass die Haftungserleichterungen auch auf mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebende Personen ausgedehnt wurde (§ 2 Abs 4 DHG).

Wird von diesen Personen dem Arbeitgeber im Zuge von Arbeiten im Homeoffice ein Schaden zugefügt, so ist dieser Schaden dem Arbeitnehmer als Schadensverursacher zuzurechnen, sodass die Bestimmungen des DHG zu beachten sind.

Voraussetzung für diese Zurechnung ist, dass der Schaden im Zuge von Arbeiten im Homeoffice zugefügt wurde. Es muss daher ein Bezug zu den konkret verrichteten Tätigkeiten bestehen. Wird der Schaden dem Arbeitgeber zugefügt, besteht aber kein Bezug zu Arbeitsleistungen, so greift die Zurechnung nicht.

#### **Beispiel:**

Ein Arbeitnehmer erhält für Homeoffice-Arbeit einen Laptop, welchen er auch privat nutzen kann. Im Zuge der Bearbeitung einer im dienstlichen Auftrag zu erstellenden Excel-Tabelle wird vom am gleichen Tisch sitzenden studierenden Sohn eine Tasse Kaffee umgeschüttet, sodass der Laptop dadurch beschädigt wird.

Da der Schaden durch eine im gemeinsamen Haushalt lebende Person während der Homeoffice-Arbeit verursacht wurde, kann sich der Arbeitnehmer bzw sein Sohn auf die Haftungserleichterungen berufen.

Wird hingegen der Laptop am Abend zu einem Zeitpunkt beschädigt, an welchem der Arbeitnehmer darauf einen Film über einen Streamingdienst ansieht, so wurde der Schaden nicht im Zuge der Arbeit im Homeoffice bzw bei Erbringung der Dienstleistung verursacht. Der Arbeitnehmer haftet ohne Berücksichtigung der Bestimmungen des DHG.

## **Kap 2      Sozialversicherungsrecht**

### **2.1      Allgemeines**

Aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht hat das Homeoffice-Maßnahmenpaket Änderungen im Bereich des Unfallversicherungsschutzes sowie dem Beitragsrecht gebracht.

Darüber hinaus sind jedoch die möglichen sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen, die im Zusammenhang mit einer Homeoffice-Arbeit im Ausland eintreten können, zu beachten.

### **2.2      Unfallversicherungsschutz**

Als Arbeitsunfälle gelten alle im zeitlichen und ursächlichen mit der die Versicherung begründenden Beschäftigung im Zusammenhang stehende Unfälle. Erfasst sind auch Wegzeiten.

Bereits vor Inkrafttreten des Homeoffice-Maßnahmenpakets war für Arbeiten im Homeoffice ein Unfallversicherungsschutz denkbar.

Die restriktive Rechtsprechung hat jedoch dazu geführt, dass nunmehr gesetzlich klargestellt wurde, dass als Arbeitsunfälle auch Unfälle gelten, die sich im zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der die Versicherung begründenden Beschäftigung in der Wohnung (Homeoffice) ereignen (§ 175 Abs 1a ASVG).

Anders als die arbeitsrechtlichen Bestimmungen in § 2h AVRAG ist es für die unfallversicherungsrechtliche Absicherung nicht erforderlich, dass die Arbeitsleistungen regelmäßig im Homeoffice erbracht werden.

Vom Unfallversicherungsschutz sind aber auch jene Wege eines Arbeitnehmers geschützt worden, die zur Besorgung lebensnotwendiger Bedürfnisse in der Nähe der Wohnung dienen, sowie auch die Befriedigung dieser Bedürfnisse selbst.

### **Hinweis**

*Nach Ansicht der Finanzverwaltung stellen PC, Bildschirm und Tastatur eine Einheit dar. Nicht jedoch Maus, Drucker und Scanner, die als eigenständige Wirtschaftsgüter anzusetzen sind (Rz 340 LStR).*

Sofern die Anschaffungskosten eines digitalen Arbeitsmittels den Betrag von € 800,-- nicht übersteigen, können sie als geringwertige Wirtschaftsgüter sofort abgeschrieben werden.

### **Beispiel:**

Im Jahr 2021 wird ein Laptop um € 700,-- vom Arbeitnehmer erworben. Der AN war in diesem Jahr 50 Tage ausschließlich im Homeoffice tätig. Der AN hat für diese Tage vom AG eine Homeoffice-Pauschale in der Höhe von € 2,-- pro Tag (€ 100,--) erhalten.

In der Veranlagung macht der AN Differenz-Werbungskosten iHv € 50,-- (€ 1,00 x 50) geltend.

Der berufliche Anteil des Laptops wird mit 60%, also € 420,-- angesetzt.

Da es sich um ein geringwertiges Wirtschaftsgut handelt, kann der AN den beruflichen Anteil unter Anrechnung der vom AG gezahlten Homeoffice-Pauschale und der Differenzwerbungskosten in der Höhe von € 120,-- ansetzen.

Aufgrund des Gesetzeswortlautes ist bei der Anschaffung von Wirtschaftsgütern, welche höhere Anschaffungskosten als € 800,-- aufweisen, davon auszugehen, dass die auf die Nutzungsdauer aufzuteilenden Kosten jährlich unter Berücksichtigung einer etwaigen Homeoffice-Pauschale bzw Differenz-Werbungskosten anzusetzen sind.

### **Beispiel:**

Im Jahr 2021 wird ein Laptop um € 1.200,-- vom Arbeitnehmer erworben. Der AN war in diesem Jahr 50 Tage ausschließlich im Home-

office tätig. Der AN hat für diese Tage vom AG eine Homeoffice-Pauschale in der Höhe von € 2,- pro Tag (€ 100,-) erhalten.

In der Veranlagung macht der AN Differenz-Werbungskosten iHv € 50,- (€ 1,00 x 50) geltend.

Der berufliche Anteil des Laptops wird mit 60%, also € 720,- angesetzt.

Da es sich um kein geringwertiges Wirtschaftsgut handelt, muss dieser Anteil auf die zu erwartende Nutzungsdauer von 3 Jahren aufgeteilt werden, sodass jährlich ein Betrag in Höhe von € 240,- angesetzt werden könnte.

Dies bedeutet, dass im Jahr 2021 die Differenz zwischen diesem Wert und der Homeoffice-Pauschale und den Differenz-Werbungskosten iHv € 90,- angesetzt werden können.

Wenn der AN im Jahr 2022 an 100 Tagen im Homeoffice tätig ist und neben der Homeoffice-Pauschale iHv € 200,- auch Differenz-Werbungskosten iHv € 100,- geltend macht, wirkt sich die Anschaffung des Laptops im Jahr 2022 steuerlich nicht mehr aus, da der Anrechnungsbetrag von € 300,- die anteiligen Werbungskosten des Laptops iHv € 240,- übersteigt.

### **3.3.3 Ergonomisch geeignetes Mobiliar**

Neu eingeführt wurde in § 16 Abs 1 EStG eine Ziffer 7a. Sofern kein nach § 20 Abs 1 Z 2 lit d EStG steuerlich zu berücksichtigendes Arbeitszimmer vorliegt, können Ausgaben und Beträge des Arbeitnehmers für eine berufliche Tätigkeit in der Wohnung in einem bestimmten Rahmen berücksichtigt werden.

Ausgaben für ergonomisch geeignetes Mobiliar (insbesondere Schreibtisch, Drehstuhl, Beleuchtung) sind für einen in der Wohnung eingerichteten Arbeitsplatz bis insgesamt € 300,- pro Jahr absetzbar, sofern der Arbeitnehmer zumindest 26 Homeoffice-Tage gem § 26 Z 9 lit a EStG geleistet hat.

Aufgrund der geänderten IT-Risikolage durch das Homeoffice könnten aktuelle Audits beispielsweise auf die Netzwerkanbindung externer Geräte oder die Verwaltung mobiler Geräte (zB Laptop und Handy) abzielen.

#### **4.3.7 Einsatz von zentralen Sicherheitslösungen**

Der zentrale Einsatz von Sicherheitslösungen kann im Angriffsfall Infrastrukturen vor größtem Schaden schützen, der Angriff kann bestenfalls isoliert und schneller abgewehrt werden. Die auf den Remote-Geräten installierte Sicherheitslösung kommuniziert mit einem zentralen Server, dieser kann im Falle eines Angriffs Maßnahmen zentral steuern, somit werden die Mitarbeiter im Homeoffice optimal vor Angriffen geschützt und das Unternehmen vor Schäden bewahrt.

#### **4.3.8 Einsatz von Monitoring-Lösungen**

Einen aktuellen Überblick über die laufenden Systeme zu haben, ist unerlässlich. Nur so kann man zeitnah reagieren, sollte Unvorhergesehenes oder Verdächtiges passieren; unabhängig davon, ob es sich um einen Angriff, einen Systemfehler oder das Fehlverhalten eines Mitarbeiters handelt.

So ist es beispielsweise die logische Konsequenz, dass durch das Homeoffice die Datenübertragung der externen Netzwerkzugänge gestiegen ist. Trotzdem sollten die darüber ablaufenden Datenmengen nicht einfach hingenommen – sondern aktiv überwacht – werden, da ein auf den ersten Blick auffälliges Datenübertragungsvolumen Hinweis auf ein infiltriertes System sein könnte.

Ein anderer Anwendungsfall wäre die laufende Überprüfung des Patch-Levels der im Homeoffice genutzten Geräte, damit nicht das beschriebene Risiko von veralteten und dadurch leicht vulnerablen Systemen schlagend wird.

## Kap 5

## Kultur

### 5.1 März 2020: Plötzlich war alles anders

Durch die Corona-Pandemie ist es 2020 mit einem Schlag zu einem gigantischen Veränderungsdruck gekommen. In dieser Situation konnte zum Beispiel die über Jahre hinweg geplante, aber niemals realisierte Investition in einen Online-Shop zu einem existenzgefährdenden Risiko für Unternehmen werden.

Ähnliches traf für Homeoffice zu. Lange Zeit hatten sich viele Vorgesetzte gesträubt, das Thema anzugehen und ihren Mitarbeitern ein oder zwei Bürotage pro Woche daheim zu bewilligen. Wenn man nach den Gründen dafür fragt, lautet der fast einhellige Tenor der Leitungsebene im KMU-Bereich, es gehe um die Angst, im Homeoffice nicht kontrollieren zu können, ob der jeweilige Mitarbeiter seine Arbeitsleistung tatsächlich auch erbringe.

Damit sich diese Skepsis lösen und sich ein sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer zufriedenstellender Modus einstellen kann, ist das Thema Führung unter veränderten Vorzeichen von fundamentaler Bedeutung. Auf diesen Aspekt wird im Kapitel „Führung auf Distanz“ weiter eingegangen.

Als jedenfalls die Corona-Pandemie im Frühjahr 2020 mit all ihren fatalen Auswirkungen über die Welt hereinbrach, fegte sie die Bedenken hinsichtlich Heimarbeit von einem auf den anderen Tag hinweg. Plötzlich war Homeoffice einfach gesetzt; egal ob man wollte oder nicht. Und: Es funktioniert seitdem erstaunlich gut.

### 5.2 Start mit großen IT-Herausforderungen

In den ersten Homeoffice-Wochen im März 2020 standen informationstechnologische Herausforderungen an erster Stelle; die für Heimarbeit erforderliche Infrastruktur musste in vielen Unternehmen innerhalb kürzester Zeit nachgerüstet werden, um Arbeitsfähigkeit herzustellen.

### 8.3 Externe Kommunikation

Gerade wenn der Kundenkontakt durch die Pandemie-Situation eingeschränkt ist, kommt es darauf an, kreative Optionen zu erschließen, um die Verbindung zu halten. Möglichkeiten sind zum Beispiel Online-Seminare zu Themen rund um den eigenen Geschäftsbereich oder ein verstärkter Social Media-Auftritt.

Selbstverständlich jedoch ist eine positive, in Erinnerung bleibende externe Kommunikation auch ein zeitloses, situationsunabhängiges Instrument, mit dem das Unternehmen seine Marktposition stärken kann.

Im Folgenden werden einige Tipps rund um einen professionellen Online-Auftritt vorgestellt. Diesem Passus soll folgender Leitsatz vorangestellt werden:

#### **Achtung**

*Sobald Sie einen digitalen Meetingraum betreten, befinden Sie sich in einer beruflich-offiziellen Sphäre, in der Sie für Ihr Gegenüber sichtbar sind.*

- Sitzen Sie aufrecht und achten Sie darauf, dass die Kamera sich in Augenhöhe befindet. Blicken Sie direkt in das Aufnahmegerät; das sieht gut aus und wirkt persönlich.
- Wenn Sie ein Online-Meeting mit Kunden haben, aktivieren Sie einen von Ihrem Unternehmen vorgegebenen Hintergrund. Ist ein solcher nicht vorhanden, nutzen Sie eine neutrale Optik.
- Achten Sie auf eine gute und zentral positionierte Beleuchtung, die Ihr Gesicht erhellt. So sehen Sie frisch und dynamisch aus.
- Wenn wir jemanden nicht gut verstehen, lässt unsere Aufmerksamkeit nach. Achten Sie daher auf eine gute Audio-Qualität und verwenden Sie ein hochwertiges Kopfhörer/Mikrofon-Set. So werden die Kunden an Ihren Lippen hängen.
- Oben Hemd und unten Bermuda-Shorts? Sicherlich eine bequeme Variante. Aber Vorsicht: Spontanes Aufstehen kann Sie entlarven. Es empfiehlt