

new world of work.

Arbeitsrecht, Datenschutz, IT-Sicherheit im Homeoffice

- Homeoffice: Die rechtlichen Eckpunkte der Neuregelung 2021, Mag. Wolfram Hitz
- Homeoffice und Datenschutz, Mag. Ursula Illibauer
- IT-Sicherheit im Homeoffice, Mag. Verena Becker BSc

new world of work.

Homeoffice: Die rechtlichen Eckpunkte der Neuregelung 2021

Mag. Wolfram Hitz

Die rechtlichen Eckpunkte der Neuregelung 2021

- Zeitplan
- Definition von Homeoffice
- Vereinbarung und Beendigung von Homeoffice
 - Betriebsvereinbarungen
- Dienstnehmerhaftpflicht
- Arbeitnehmerschutz
- Unfallversicherung
- Arbeitsmittel und Kostenersatz

Zeitplan

- **Steuerrechtliche Begleitmaßnahmen**
 - Beschluss im Nationalrat im Februar 2021 („2. COVID-19-Steuermaßnahmengesetz - 2. COVID-19-StMG“)
 - Veröffentlichung im BGBl (?)
 - Inkrafttreten rückwirkend mit 1.1.2021
- **Arbeits- und Sozialversicherungsrecht**
 - Beschluss in Nationalratssitzung am 24. März 2021
 - Veröffentlichung im BGBl im April 2021 zu erwarten
 - Inkrafttreten rückwirkend mit 1.4.2021
 - nur SV-Freiheit der Homeoffice-Pauschale wird (gekoppelt an das Steuerrecht) rückwirkend mit 1.1.2021 in Kraft treten.

Grobe Übersicht

- Gesetzliche Änderungen in
 - AVRAG
 - ArbVG
 - DHG
 - ArbIG
 - ASVG
 - EStG
- Andere Gesetze (insbesondere AZG, ARG) bleiben unverändert

Definition von Homeoffice (1)

- § 2h AVRAG - Absatz 1
- „Arbeit im Homeoffice liegt vor, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer regelmäßig Arbeitsleistungen in der Wohnung erbringt.“
- Eingeschränkt auf Wohnung/Wohnhaus
 - kann auch Nebenwohnsitz oder Wohnung eines nahen Angehörigen/Lebensgefährten sein
 - Ausschluss des mobilen, ortsungebunden Arbeitens
- Eingeschränkt auf „regelmäßiges“ Arbeiten
 - Ausschluss der „Eintagsfliege“ (unregelmäßige punktuelle Arbeiten im HO)

Definition von Homeoffice (2)

- kein Erfordernis, dass mit Informations- oder Kommunikationstechnologie gearbeitet werden muss
 - auch die Bearbeitung von Papierunterlagen kann Homeoffice darstellen
 - in diesem Fall sind auch keine digitalen Arbeitsmittel bereitzustellen (siehe im Detail unten)
- Telearbeit bzw. Telearbeitsdefinitionen in KV:
 - idR nicht ortsgebunden an Wohnung
- wenn kein Homeoffice im Sinne des AVRAG
 - Regelungen des § 2h AVRAG nicht anzuwenden
 - insbesondere AVRAG-Kostenersatzregelungen gelten nicht (siehe im Detail unten)

Form der Vereinbarung

- § 2h AVRAG - Absatz 2
- *„Arbeit im Homeoffice ist zwischen der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber aus Beweisgründen schriftlich zu vereinbaren.“*
 - keine Rechtsfolgen bei fehlender Schriftlichkeit - führt jedenfalls nicht zur Nichtigkeit!
 - Erläuterungen: keine Unterschrift notwendig, auch elektronische Zustimmung (eMail, IT-Tools, Handy-Signatur etc) ausreichend.
 - Inhalt: Vereinbarung des „ob“ von Homeoffice.

Betriebsvereinbarung (1)

- § 97 Abs 1 Z 27 ArbVG
- „Festlegung von Rahmenbedingungen für Arbeit im Homeoffice“
- Keine Pflicht zum Abschluss einer BV, aber Möglichkeit (fakultativ)
 - Keine Verpflichtung, eine derartige BV abzuschließen
 - Keine Erzwingbarkeit über Schlichtungsstelle
- bis dato kein eigener BV-Tatbestand im Gesetz
 - aber Anknüpfung an andere gesetzliche Tatbestände wie etwa Gleitzeitregelungen, Aufwandsentschädigung, menschengerechte Arbeitsgestaltung etc oder KV-Zulassung
- möglicher Inhalt der BV: Arbeitsmittel, Kostenersatz etc

Betriebsvereinbarung (2)

- Bestehende BV bleiben aufrecht und von der Neuregelung unberührt.
- Überprüfung der bestehenden BV anhand der Neuregelung zu empfehlen. Wenn Handlungsbedarf durch gesetzliche Änderungen besteht:
 - entweder BV-Änderung oder
 - Ergänzungen in Einzelvereinbarungen (zB bzgl. Kostenersatz)

Beendigung Homeoffice (1)

- § 2h AVRAG - Absatz 4
- *„Die Vereinbarung nach Abs. 2 kann von einer Arbeitsvertragspartei bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Einhaltung einer Frist von einem Monat zum Letzten eines Kalendermonats gelöst werden. Die Vereinbarung kann eine Befristung sowie Kündigungsregelungen beinhalten.“*
 - Beendigung aus wichtigem Grund auch ohne vertragliche Vereinbarung immer möglich, zB
 - wesentliche familiäre Veränderungen, wesentliche Veränderungen der Wohnsituation
 - massive strukturelle Änderungen, allenfalls auch unzureichend erbrachte Leistungen im Homeoffice

Beendigung Homeoffice (2)

- Vertragliche Vereinbarung von ordentlicher Kündigung möglich
 - Keine gesetzlichen Vorgaben. Fristen, Termine frei wählbar
Frist kann kürzer oder länger als bei Auflösung aus wichtigem Grund sein.
- Vertragliche Vereinbarung von Befristung möglich
 - Keine gesetzlichen Vorgaben. Sofern die Befristung mit einer Kündigungsmöglichkeit gekoppelt werden soll, sollte eine Befristungsdauer von mindestens 4-6 Monaten vorliegen.

Beendigung Homeoffice (3)

- Schon jetzt findet sich die Auflösung aus wichtigem (bzw. „triftigem“) Grund in manchen KVs.
- Auch nach den Grundsätzen über die Auflösung eines Dauerschuldverhältnisses ist die Auflösung ohne Vereinbarung gesetzlich möglich, wenn die Fortsetzung für einen Teil unzumutbar ist.
 - meines Erachtens ist daher auch eine fristlose (=sofortige) Auflösung zusätzlich zur gesetzlichen Regelung denkbar, wenn im Anlassfall die Fortsetzung der Homeoffice-Tätigkeit für eine Vertragspartei unzumutbar ist (zB Delogierung oder für HO-Tätigkeit untaugliche Internetverbindung)

Dienstnehmerhaftpflicht (1)

- Geltungsbereich bzw Wirkung des DHG
 - vom Arbeitnehmer verursachte Schäden bei Erbringung der Arbeitsleistung
 - Minderung des zu leistenden Schadenersatzes anhand bestimmter Parameter
 - Verschuldensgrad
 - Umstände des Schadensfalles
 - etc

Dienstnehmerhaftpflicht (2)

- § 2 Abs 4 DHG
- *„Wird der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber durch im gemeinsamen Haushalt mit der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer lebende Personen im Zusammenhang mit Arbeiten im Homeoffice ein Schaden zugefügt, so sind die Bestimmungen dieses Gesetzes sinngemäß anzuwenden.“*
 - genaue Bedeutung der Neuregelung tw noch umstritten
 - Ziel
 - Schäden, die Haushaltsangehörige (oder Haustiere) an bereitgestellten Arbeitsmitteln verursachen, sind dem Arbeitnehmer zuzurechnen
 - Minderung entsprechend des DHG
 - Schädiger haftet wohl weiterhin noch selbst, kann allerdings Mäßigungskriterien des DHG in Anspruch nehmen

Arbeitnehmerschutzgesetz (1)

- Anwendbarkeit der Arbeitnehmerschutzbestimmungen im Homeoffice grundsätzlich stark eingeschränkt
 - Lehre
 - Nur wenige ASchG-Bestimmungen auch im Homeoffice anzuwenden.
 - Der Arbeitgeber hat grundsätzlich aufgrund der Fürsorgepflicht auf die AN-Gesundheit zu achten.
 - Zentralarbeitsinspektorat/Arbeitsministerium
 - ASchG gilt zB im Rahmen einer Evaluierungs- und Unterweisungspflicht
 - keine Anwendbarkeit der arbeitsstättenbezogenen Vorschriften des ASchG und keine Anwendbarkeit der ArbeitsstättenVO

Arbeitnehmerschutzgesetz (2)

- keine Neuregelung durch Novelle
 - Klarstellung in Erläuterungen, dass arbeitsstättenbezogene Vorschriften weiterhin nicht zur Anwendung kommen
 - Hinweis in Erläuterungen auf Wertung der Wohnung als „*auswärtige Arbeitsstelle*“ gem § 2 Abs 3 ASchG
- Vereinfacht zusammengefasst
 - Ein Arbeitsplatz in der Wohnung des AN ist auch weiterhin nicht nach den Maßstäben eines Büroarbeitsplatzes zu prüfen.
 - Der AG muss keine Büromöbel zur Verfügung stellen.

Arbeitnehmerschutzgesetz (3)

- Notwendige Handlungen
- Selbstevaluierung des Heimarbeitsplatzes durch AN anhand einer Checkliste
- AG sind angehalten, die AN zu den Erfordernissen der Arbeitsplatzgestaltung zu unterweisen
 - Informationsbroschüre und Leitfaden (samt Checkliste) werden von Arbeitsministerium erarbeitet

Unfallversicherungsschutz

- COVID-19-Ausweitung/-Klarstellung (zusätzliche Absätze 1a und 1b in § 175 ASVG) gilt aktuell bis 31.3.2021.
- § 175 Abs 1a und 1b ASVG werden ins Dauerrecht übernommen
 - Unfälle bei „*Beschäftigung in der Wohnung*“
 - Ziel: „*unfallversicherungsrechtliche Gleichbehandlung des Homeoffice mit der Beschäftigung direkt in der Arbeitsstätte*“
- Überblick über die aktuelle Rechtslage auf dem Webportal der AUVA

Arbeitsmittel (1) - Wer stellt bzw. zahlt was im Homeoffice?

- Rechtsgrundlage § 1014 ABGB
 - AN hat einen grundsätzlichen Anspruch auf Ersatz von (Mehr-) Kosten gegenüber AG
 - Kostenersatz jedoch abdingbar, sofern nicht sittenwidrig
- Neu: § 2h Abs 3 AVRAG
 - AG ist verpflichtet, die „*erforderlichen digitalen Arbeitsmittel*“ zu stellen
 - Darunter in der Regel zu verstehen: Laptop/PC, Handy (Telefoniemöglichkeit), Datenverbindung (Internet)
- Wenn diese erforderlichen digitalen Arbeitsmittel nicht (zur Gänze) vom AG gestellt werden
 - kann der Einsatz von AN-eigenen Arbeitsmitteln vereinbart werden;
 - hat der AG die „*angemessenen und erforderlichen Kosten*“ (pauschal) abzugelten.

Arbeitsmittel (2)

- Fall 1: AG stellt die erwähnten erforderlichen digitalen Arbeitsmittel
 - Kein verpflichtender Kostenersatz, allfällige sonstige Aufwendungen (die diskutierten Kosten für Strom, Heizung etc) können weiterhin vertraglich abbedungen werden
- Fall 2: AG stellt nur einen Teil oder gar keine der erwähnten erforderlichen digitalen Arbeitsmittel
 - Verpflichtender Kostenersatz in Form einer angemessenen (Pauschal-) Abgeltung
 - Bzgl. einer angemessenen Höhe können mE die abgabenrechtlichen Grenzen (siehe unten) als betragsmäßige Obergrenze herangezogen werden.
 - Allfällige sonstige Aufwendungen (die diskutierten Kosten für Strom, Heizung etc) können weiterhin vertraglich abbedungen werden.

Kostenersatz - Abgabenrecht (1)

- Flankierende Maßnahmen im Abgabenrecht (SV- und Steuerrecht), vorläufige Befristung bis Ende 2023.
- Vom AG zur Verfügung gestellte digitale Arbeitsmittel sind nicht als Sachbezug zu werten und lösen somit keine Abgabepflicht aus.
- Zahlungen des AG an den AN sind im Rahmen nachfolgender Grenzen abgabenfrei:
 - bis zu EUR 3,-- pro Tag,
 - an bis zu 100 Homeoffice-Tagen im Jahr, somit
 - in Summe bis zu maximal EUR 300/Jahr.
- Die Zahlungen des AG können sowohl den gesetzlich verpflichtenden Aufwandsersatz umfassen als auch freiwillige Zahlungen.

Kostenersatz - Abgabenrecht (2)

- Der AN kann Werbungskosten im Rahmen der Arbeitnehmerveranlagung geltend machen.
 - Wenn das zuvor beschriebene Pauschale (bis zu EUR 3/Tag an bis zu 100 Tagen pro Jahr) vom AG nicht ausgeschöpft wurde kann der AN die Differenz als Werbungskosten selbst geltend machen.
 - Bsp: 50 HO-Tage mit jeweils EUR 1 Kostenersatz durch AG (gesamt EUR 50,-) => 50 x 2 EUR „Rest“ = 100 EUR Delta für AN bei Werbungskosten
- Über das Pauschale hinausgehende Aufwendungen für die notwendige Anschaffung eigener digitaler Arbeitsmittel (zB Laptop) sind auch weiterhin absetzbar.
- Belegte Kosten für die Anschaffung von ergonomischem Mobiliar können jährlich bis zu einem Betrag von EUR 300 als Werbungskosten geltend gemacht werden.
 - Hier Rückwirkung (von max EUR 150) auf 2020 möglich
 - ein Gesamtbetrag von EUR 300 für die Jahre 2020 und 2021.
 - ab 2022 EUR 300/Jahr.

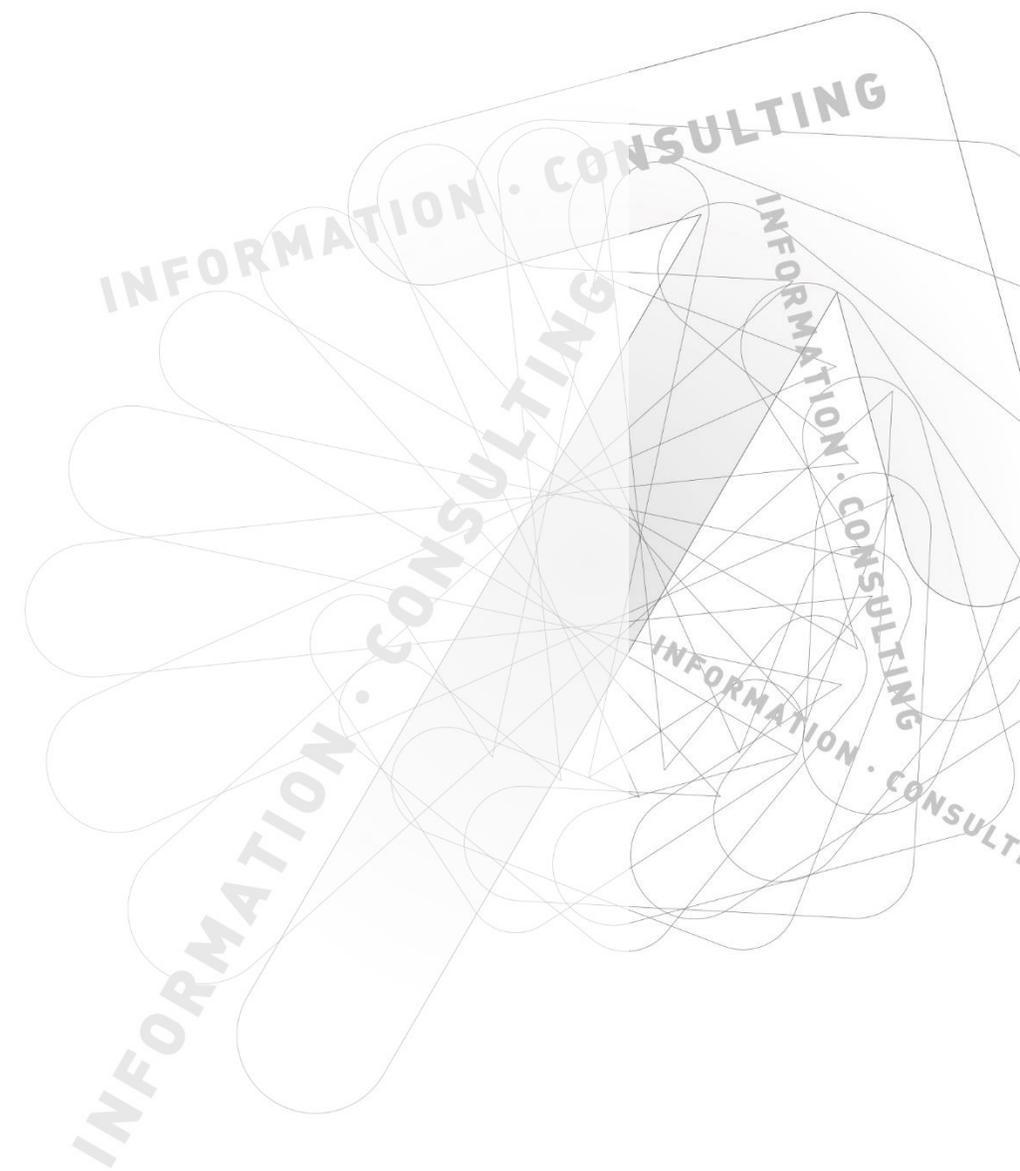
Weitere Informationen

- Informationen zu Homeoffice auf wko.at
- Sozialpartner-Mustervereinbarung auf wko.at
- Zur Nachschau: [Webinar zur „alten“ Rechtslage vom 11.12.2020](#)

new world of work.

Homeoffice und Datenschutz

Mag. Ursula Illibauer



Unterschiede „Home“ & „Office“

- Datenschutz gilt überall
- EU-Datenschutz-Grundverordnung anwendbar
- Haushaltsausnahme:
„Datenverarbeitung durch natürliche Personen zur Ausübung ausschließlich persönlicher oder familiärer Tätigkeiten“
- Homeoffice ≠ Haushalt



Unterschiede „Home“ & „Office“

- **kein Unterschied im Datenschutzrecht**
- **gleiche Regelungen im Homeoffice wie im Office**
 - gleiche Schutzvorschriften
 - Unternehmen nach wie vor datenschutzrechtlicher Verantwortlicher
 - gleiche Haftungsregelungen
 - AN dem AG zurechenbar

Gleiche Schutzvorschriften

- EU-Datenschutz-Grundverordnung (**DSGVO**):
 - Spielregeln für Datenverarbeitung (Art 5 DSGVO)
 - Rechtfertigung für Datenverarbeitung (Art 6 DSGVO)
 - weiterhin Erfüllungsmöglichkeit von Betroffenenrechte (Art 12ff DSGVO)
- Datenschutzgesetz (**DSG**):
 - Grundrecht auf Datenschutz (§ 1 DSG)
 - Datengeheimnis (§ 6 DSG)
- Telekommunikationsgesetz (**TKG**):
 - Webtracking (§ 96 Abs 3 TKG)
 - Unerbetene Kommunikation (§ 107 TKG)

Potentielle Probleme

■ erweiterte Problemstellung:

- Einsichtsmöglichkeit unternehmensfremder Personen im Homeoffice
- erhöhte Schadensanfälligkeit im Homeoffice (zB Beschädigung der Geräte durch Haustiere, Kinder,...)
- BYOD - keep your own device?
- Verwendung neuer Software (zB Telekonferenztools, Co-Working-Tools,...)
- Sicherheitsanforderungen nicht abgestimmt / nicht einhaltbar



Rollenbilder / Verantwortung / Haftung

- Unternehmensführung entscheidet weiterhin, für welche Zwecke und mit welchen Mitteln personenbezogene Daten verarbeitet werden
- Unternehmen ist datenschutzrechtlicher Verantwortlicher
- Unternehmen ist daher auch dafür verantwortlich, dass „angemessene Sicherheitsmaßnahmen“ zum Schutz der Daten getroffen werden

Rollenbilder / Verantwortung / Haftung

- **Verantwortung:**

„Verantwortliche setzt unter Berücksichtigung der Art, des Umfangs, der Umstände und der Zwecke der Verarbeitung sowie der unterschiedlichen Eintrittswahrscheinlichkeit und Schwere der Risiken für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen geeignete technische und organisatorische Maßnahmen um, um sicherzustellen und den Nachweis dafür erbringen zu können, dass die Verarbeitung gemäß dieser Verordnung erfolgt“ (Art 24 DSGVO)

Rollenbilder / Verantwortung / Haftung

■ Haftung:

- **Verantwortlicher** leistet Schadenersatz für materielle und immaterielle Schäden gegenüber Betroffenen
- **Verantwortlicher** leistet Geldbußen gegenüber der Aufsichtsbehörde (Ö: Datenschutzbehörde)
- **Haftung des AN** ist nach allgemeinem Zivilrecht / Arbeitsrecht bestimmt

Rollenbilder / Verantwortung / Haftung

■ Sicherheit:

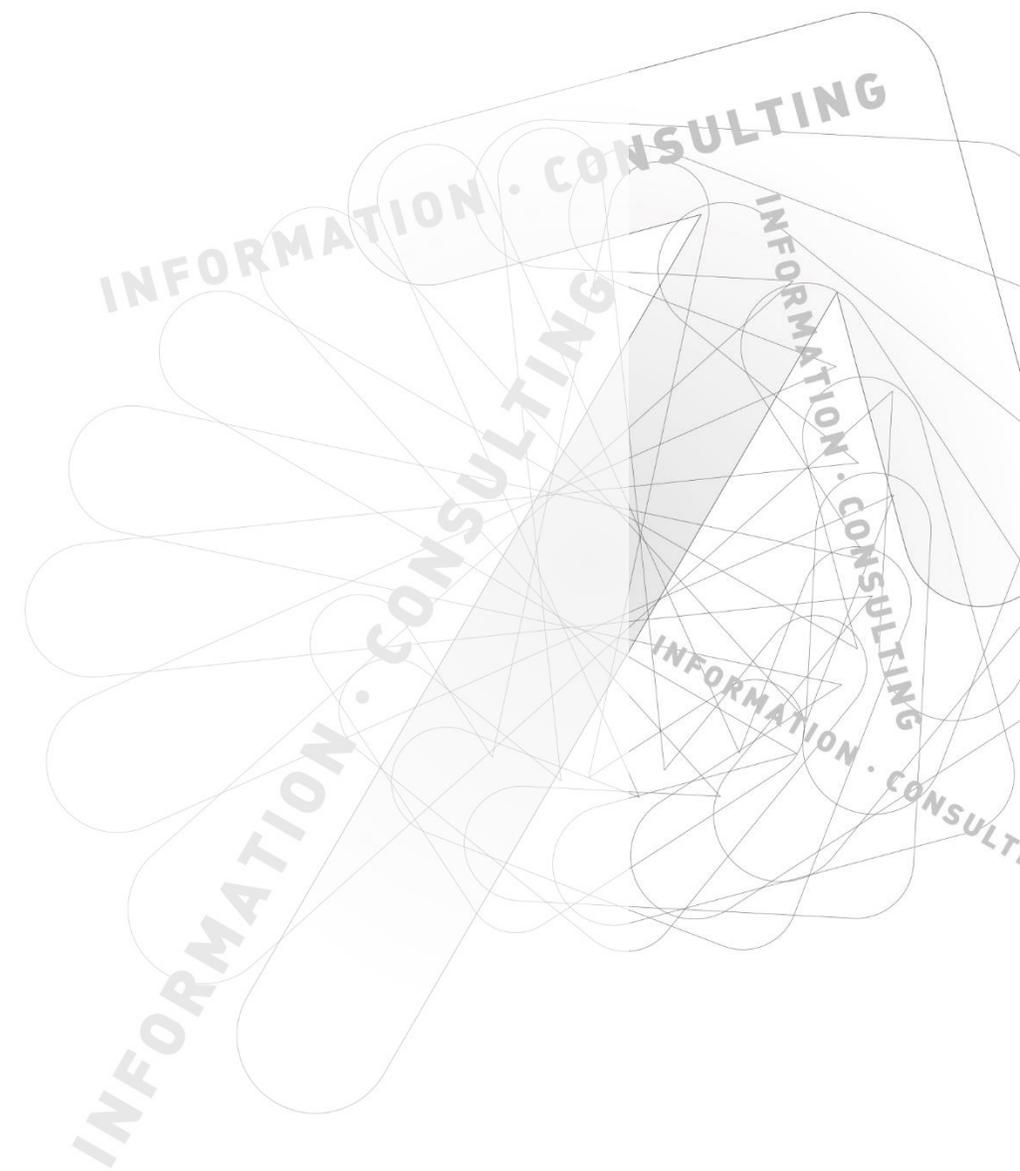
- Sicherheit der Datenverarbeitung muss sichergestellt sein (Art 32 DSGVO)
- wenn etwas passiert (ist): Meldung von Sicherheitsverletzungen muss sichergestellt sein (Art 33 und 34 DSGVO)

 **Vereinbarungen / Regelungen / rglm Jour Fixes /
Checklisten unabdingbar!**

new world of work.

IT-Sicherheit im Homeoffice

Mag. Verena Becker, BSc (WU)



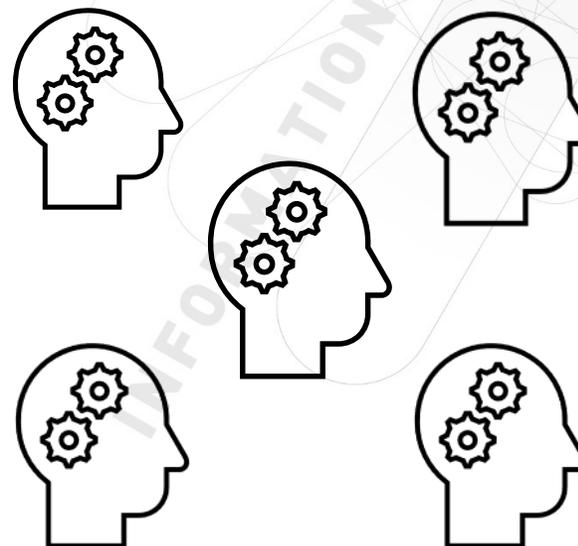
Warum ist HO eine sicherheitstechnische Herausforderung?

- oft „organisch gewachsene“ IT-Struktur
- durch Pandemie „über Nacht“ ins Homeoffice
- enormer Datenverkehr
- Mitarbeiter allein zuhause, fernab IT-Abteilung

- keine Digitalisierung ohne Informationssicherheit!!!
- „Garantie“, dass es passiert

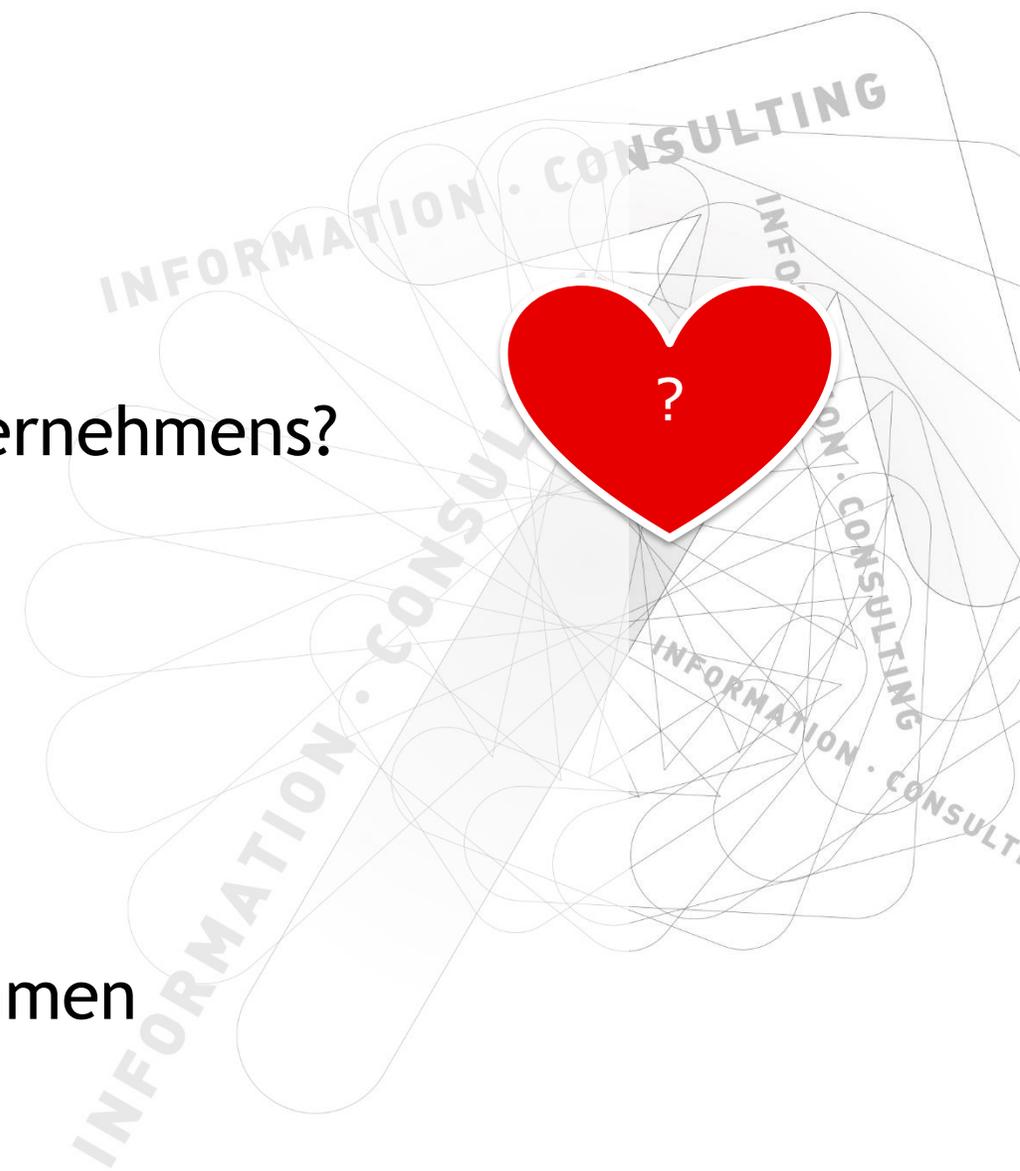
Wer sind die Angreifer?

- größter illegaler Geschäftszweig
- hochprofessionelle, arbeitsteilige Organisationen
- meist monetäre Ziele - Unternehmensgröße vollkommen egal
- ein erfolgreicher Angriff reicht
- Strafverfolgung schwierig



Was muss ich tun?

- Inventur: Was ist Herzstück meines Unternehmens?
 - Daten
 - IT-Infrastruktur
- Risiko?
- technische und organisatorische Maßnahmen



Was muss ich tun?

technische und organisatorische Maßnahmen

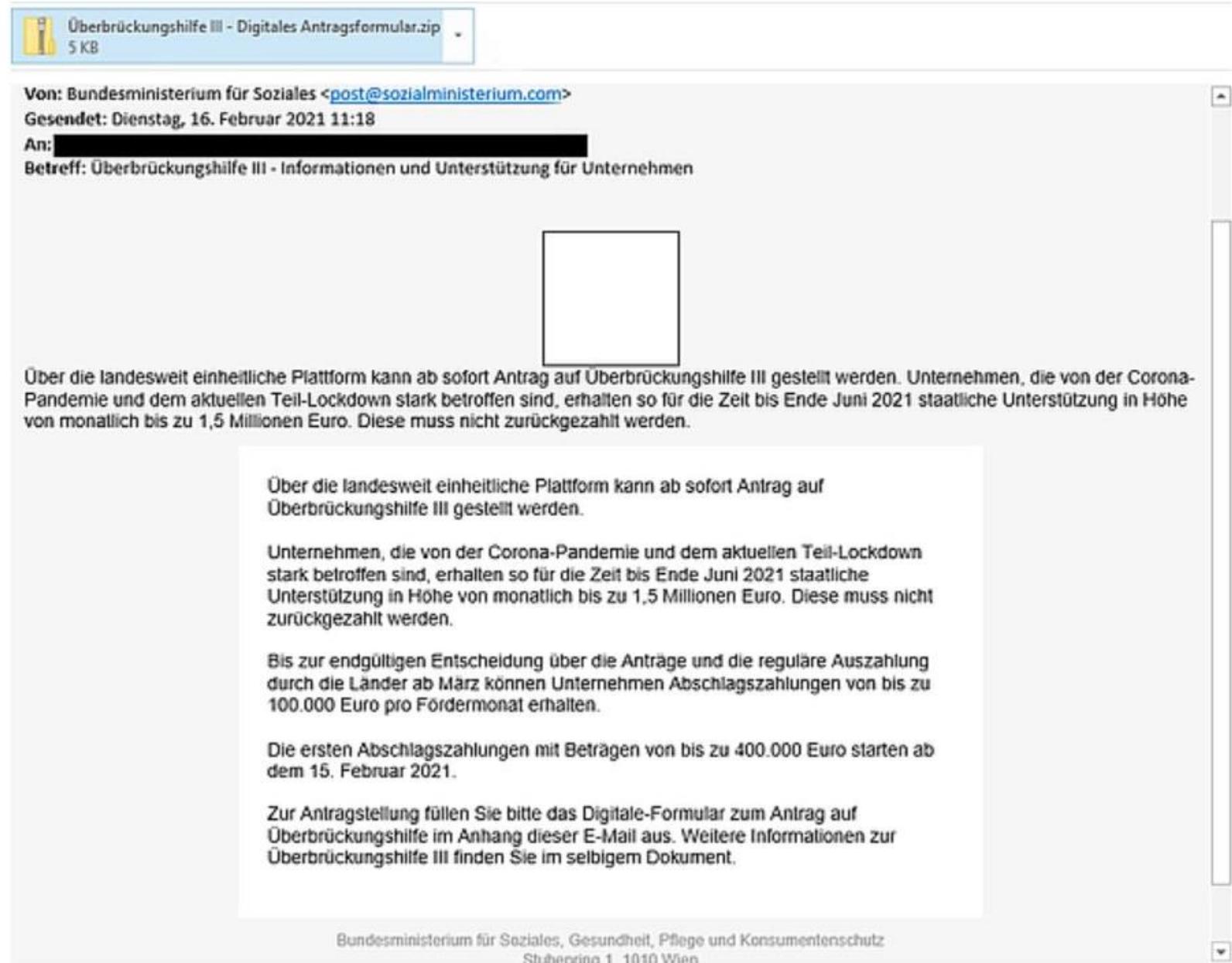
- Virenschutz & Firewall
- Updates, Patches (Exchange-Sicherheitslücke!)
- Verbindung über VPN (virtual private network)
- Verschlüsselung vertraulicher Daten
- Mobile Devices:
 - private Nutzung beruflicher Geräte?
 - BYOD - bring your own device?
- Passwort-Sicherheit
- „Lebensversicherung“ Datensicherung



Was muss ich tun? E-Mail-Sicherheit

E-Mail von
„post@sozialministerium.com“
zu Coronahilfe
beinhaltet Schadsoftware

Quelle: Watchlist Internet



Was muss ich tun?

Awareness der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

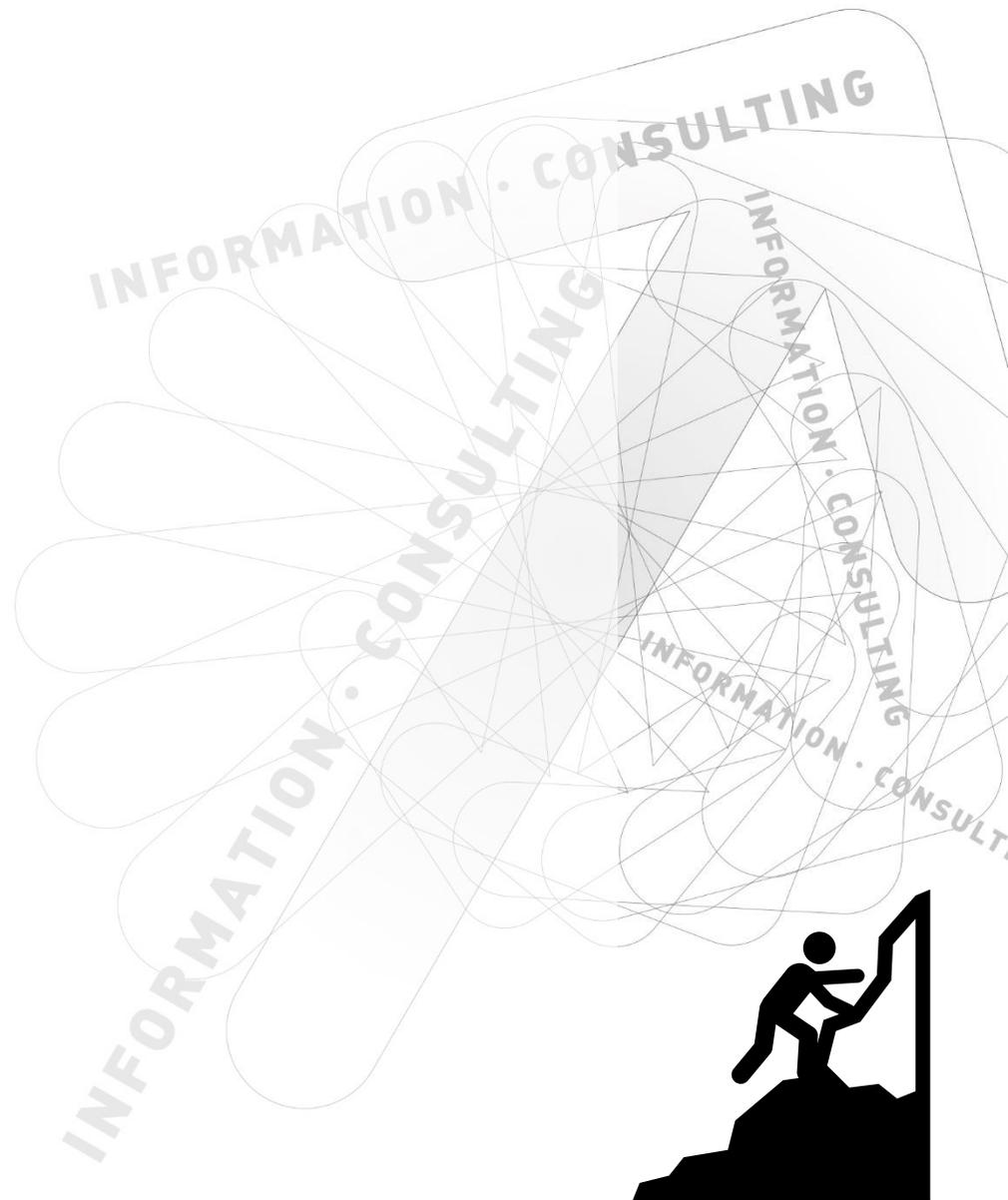
- Nutzen für beide Seiten hervorheben
- Schulungen
- Sicherheitsrichtlinien

IT-Sicherheitshandbuch für
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
zum Download unter www.it-safe.at oder
kostenlos bestellen unter ic@wko.at



Was sind die ersten Schritte?

- hinschauen & anfangen:
 - Perfektionsanspruch absenken
 - Übersicht über die IT bekommen
- Experten beauftragen
- Passwortsicherheit - Passwortmanager



Wo bekomme ich Hilfe?

- Infos: www.it-safe.at
- Förderungen: [kmu digital](#)
- Suche nach [IT-Security-Experten](#)
- Notfallhilfe 24/7: [Cyber-Security-Hotline der WKO](#)

A banner for the Cyber-Security-Hotline. It features a dark background with a person's eyes looking at a screen displaying code. The text 'CYBER-SECURITY-HOTLINE' is in white, bold, uppercase letters. Below it, the phone number '0800 888 133' is displayed in a larger, white, bold font.

CYBER-SECURITY-HOTLINE
0800 888 133

it-safe.at

KMU.DIGITAL

new world of work.

Arbeitsrecht, Datenschutz, IT-Sicherheit im Homeoffice

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Vorschläge für weitere Webinar-Themen

bitte an ic@wko.at

wissen.schafft.wirtschaft