



Heimo Rollett,
Chefredakteur

HEXENHAUSPALAIS

Work-Life-Balance habe ich noch nie verstanden. Was ich mache, mache ich gern. Ich kann und will das nicht trennen: Das ist Job, jenes gehört nicht dazu. Wenn ich auf Herz-Reha in Bad Ischl an der Villa Blumenthal vorbeiradel, dann juckt es mich, dieses erste Fertigteilhaus der Welt, ein spooky Holzschlüssel des Historismus, den Leser:innen vorzustellen. (Googeln Sie es, es schaut irre aus!) Man muss sich vorstellen, dass dieses Hexenhauspalais 1890 in Berlin von Architekt Johannes Lange entwickelt wurde, um drei Jahre später auf der Weltausstellung in Chicago wieder aufgebaut und präsentiert zu werden. Es gefiel einem Ausstellungsbesucher, dem Dramatiker Oscar Blumenthal, so sehr, dass er es kaufte, abermals abbauen und über Rotterdam nach Österreich bringen ließ. Dort steht es bis heute am Weg zwischen Bad Ischl und Lauffen. „Wie aktuell“, denke ich mir, während ich in die Pedale strampe und über modulares Bauen und Vorfertigung nachdenke.

Anderer Arbeitsplatz: Admont in der Obersteiermark, dort wo ich, wenn schon nicht groß, aber zumindest aufgezogen wurde. Kurz nachdem ich mit meiner Familie und einem Sack voller Eierschwammerl nach Hause gekommen war, moderierte ich für die WKO ein Webinar zum Thema Wertsicherungsvereinbarung bei Mietverträgen.

Dafür buchte ich mich in ein sehr amikales Co-Working im Gebäude des ehemaligen Landesschülerheims ein und freute mich auch hier über die gelungene Nachnutzung. An einem anderen Tag besuchte ich das Grab meiner Eltern und den ebenfalls in Hieflau gelegenen, neu eröffneten Remote-Work-Campus Emma Wanderer (Bild auf Seite 14). Auf Kos in Griechenland schrieb ich Texte auf der Terrasse, in Grado am Balkon. Und so weiter und so fort.

Für mich ist klar: Arbeiten tut nicht weh, ich mache es gerne – und zwar dort, wo ich bin. Mittig und im Jetzt. Für Unternehmen bin ich natürlich ein Alptraum. Sie wissen ohnehin nicht, wie sie mit den neuen Arbeitsweisen umgehen sollen, und grübeln über zeitgemäße Immobilienstrategien. Das dauert und zeigt, wie komplex Immobilienentscheidungen sind: Mietverträge laufen 5 bis 10 Jahre lang, und laut CBRE lassen 68 % der Unternehmen die Bereiche Human Resources, IT und Kommunikation an der Entscheidungsfindung teilhaben – das ist gut, macht es aber auch nicht einfacher. Derzeit sieht es jedenfalls so aus, als ob Büroflächen tatsächlich reduziert werden und dafür die Qualität steigt. Auch Dezentralisierung durch angemietete Arbeitsräume wie Co-Working nahe den Wohnorten der Mitarbeiter:innen sind eine intelligente Lösung.

So, ich entschuldige mich jetzt, ich gehe schwimmen. Sie glauben ja nicht, dass ich im Büro sitze? ●

DATENSCHUTZ

Datenschutzrechtlich ist zu beachten, dass die Bestimmungen der DSGVO auch bei Workation einzuhalten sind. Das bedeutet für Arbeitgeber insbesondere, die erforderlichen technischen und organisatorischen Maßnahmen zu setzen, z.B. die Verwendung von VPN-Servern, die Beschränkung von Zugriffsrechten oder das Verbot, unsichere Internetverbindungen zu verwenden.

FAMILIE UND PFLEGE

Remote zu arbeiten kann auch aus familiären Gründen notwendig sein. Gilt es doch manchmal, in einem anderen Staat lebende nahe Angehörige vorübergehend zu betreuen. Grundsätzlich ist diese Konstellation aus sozialversicherungs- und steuerrechtlicher Sicht wie Workation zu beurteilen. Aus arbeitsrechtlicher Sicht gelten grundsätzlich ebenfalls die Ausführungen zu Workation, insbesondere wenn lediglich kurzfristig ein erhöhter Betreuungsaufwand besteht, aufgrund dessen der Arbeitnehmer nur in einem geringeren Ausmaß arbeiten kann. Sonderfälle, die eine längere Betreuung erfordern und in denen ein Urlaubsvorbrauch nicht mehr möglich ist, sind stets im Einzelfall zu prüfen. Selbst wenn eine Arbeitnehmer:in Pflegeteilzeit, Elternteilzeit oder Bildungsteilzeit beantragt, hat sie/er kein automatisches Recht auf Remote Work in einem anderen Staat.

ARBEITSRECHT

Workation ist die Verbindung von Arbeit und Urlaub. Arbeitsrechtlich gesehen liegt eine Form der mobilen Arbeit vor. Workation ist weder gesetzlich noch kollektivvertraglich geregelt oder definiert. Es handelt sich um einen Graubereich. Allgemein versteht man darunter, dass Arbeitnehmer:innen mobil in der jeweiligen Urlaubsdestination arbeiten, um ihren Aufenthalt zu verlängern. Der Begriff „Workation“ suggeriert, dass gleichzeitig gearbeitet und Urlaub konsumiert werden soll. Das gilt es aber zu vermeiden. Denn im Urlaub soll nach dem Urlaubsgesetz nicht gearbeitet werden! Das Urlaubsgesetz geht zudem von einem Verbrauch in Urlaubstagen aus, ein stundenweiser Verbrauch ist nicht vorgesehen. Dennoch geht die Praxis davon aus, dass ein Verbrauch von halben Urlaubstagen oder einzelner Stunden zulässig ist, wenn dies für den Arbeitnehmer günstiger ist. Es bedarf jedenfalls einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Vereinbarung sollte eine entsprechende Aufteilung zwischen Zeiten des Urlaubs und der Arbeit treffen.

Sofern Workation im Ausland vereinbart werden soll, stellen sich neben den urlaubsrechtlichen Fragen auch noch Fragen hinsichtlich des anwendbaren Rechts. In der Regel ist aufgrund des gewöhnlichen Arbeitsorts in Österreich auch österreichisches Arbeitsrecht anwendbar. Das zwingende Arbeitsrecht der jeweiligen Urlaubsdestination kann aber zusätzlich zum österreichischen Recht zur Anwendung kommen.

Soll Workation für einen längeren Zeitraum vereinbart werden, sollte in der Vereinbarung unbedingt eine Rechtswahl getroffen werden, da es möglich ist, dass die Urlaubsdestination der gewöhnliche Arbeitsort wird und somit das Recht der Urlaubsdestination auf das Arbeitsverhältnis anwendbar ist.

FINANZIELLES

Zu regeln ist auch die Kostentragung – wer trägt welche Kosten der mobilen Arbeit? Arbeitnehmer:innen haben grundsätzlich einen Anspruch auf den Ersatz jener Kosten, die sie im Interesse des Arbeitgebers aufwenden, z.B. Kosten für Internet, Telefon oder einen Mobile Working Space. Diese Bestimmung ist dispositiv und kann vertraglich daher auch anders geregelt werden, sofern dies nicht sittenwidrig ist. Daneben sollte jedenfalls noch die Erreichbarkeit des Arbeitnehmers und Fragen der Unfallversicherung (siehe rechts) behandelt werden. Für den Fall, dass sich die Urlaubsdestination im Ausland befindet, sind überdies ausländerbeschäftigte- und aufenthaltsrechtliche Aspekte zu berücksichtigen.

Recht & Steuern bei Remote Work

Teil 1 „Workation“

Unter „mobilem Arbeiten“ versteht man sämtliche Formen dislozierten Arbeitens. Arbeiten mit Blick auf die Berge oder das Meer klingt verlockend, aber es gibt auch Fallstricke. Was gilt es bei der Vereinbarung von Workation oder Homeoffice aus arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtlicher Sicht zu beachten? Unsere Gastautorinnen haben die Antworten.



FAZIT

Zusammengefasst ist und bleibt Workation arbeitsrechtlich ein mangels gesetzlicher Zulässigkeit für Arbeitgeber riskantes Unterfangen. Sozialversicherungs- und steuerrechtlich können Sie Ihren Arbeitnehmer:innen Workation gewähren – aber nicht zu lange (maximal sechs Monate) und nur auf Grundlage einer Vereinbarung. Sorgen Sie bei Aufenthalten in Drittstaaten für eine entsprechende private Reisekranken- und -unfallversicherung. Stellen Sie zudem sicher, dass etwaige ausländerbeschäftigte- und aufenthaltsrechtliche Bestimmungen der Urlaubsdestination eingehalten werden, klären Sie zwingendes Recht der ausländischen Urlaubsdestination vorzeitig ab und berücksichtigen Sie diese Bestimmungen in der Vereinbarung. Als Faustregel gilt: Je weiter entfernt der Ort ist, der für den Workation-Aufenthalt auserkoren wird, desto höher ist das Risiko für den Arbeitgeber. Ob Arbeitgeber ihren Arbeitnehmer:innen Workation trotz der rechtlichen Risiken ermöglichen wollen, ist schlussendlich eine Abwägungsfrage.

Und wie sieht das im Homeoffice aus?

Wer haftet, wenn man im Homeoffice stürzt? Was ist mit der Mittagspause und welche Stolpersteine bringt grenzüberschreitendes Homeoffice mit sich? Lesen Sie den zweiten Teil übers Homeoffice in der nächsten Ausgabe der IMMOBILIENWIRTSCHAFT.



ÜBER DIE AUTORINNEN

Anna Mertinz (oben) ist Partnerin und Praxisleiterin an der Schnittstelle von Arbeitsrecht, Datenschutz und arbeitsrechtlicher Compliance bei KWR Karasek Wietrzyk Rechtsanwälte GmbH.

Monika Kunesch (unten) ist selbstständige Steuerberaterin mit Spezialisierung auf (internationale) Personalverrechnungsthemen, Fachautorin, Vortragende, Mitglied des Fachausschusses für Steuer- und Sozialrecht der Kammer der Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen.

SOZIALVERSICHERUNG

Sozialversicherungsrechtlich gesehen liegt im Fall von vorübergehendem Remote Work (Workation, nicht bei Homeoffice) eine Entsendung durch den Arbeitgeber vor. Der Arbeitnehmer wird auf Auftrag seines Arbeitgebers vorübergehend im Ausland tätig. Dafür regeln Entsendebestimmungen, dass für eine vorübergehende (kurze) Zeit auf das Dienstverhältnis trotz Tätigkeit im Ausland weiterhin das österreichische Sozialversicherungsrecht anzuwenden ist. Für den Arbeitnehmer ändert sich also aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht nichts; er bleibt während der Zeit der Arbeit im Ausland in Österreich weiterhin kranken-, arbeitslosen-, pensions- und (dienst)unfallversichert. Je nach Einsatzland bedeutet „vorübergehend“ max. 24 Monate bei Tätigkeit in anderen EU-Staaten, EWR-Staaten, der Schweiz und Großbritannien, 24 bis sogar 60 Monate bei Tätigkeit in Drittstaaten, mit welchen Österreich ein Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen hat, bspw. mit der Türkei, mit Serbien, mit den USA, mit Indien. Auch wenn Österreich mit dem anderen Staat kein Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen hat, bleibt bei Entsendungen die österreichische Sozialversicherungspflicht bis zu fünf Jahre aufrecht; allerdings könnte der Tätigkeitsstaat gleichfalls Sozialversicherungsbeiträge einheben – Details sind im Einsatzstaat zu klären. Das bedeutet aber nicht, dass auch bei Erkrankung oder (Dienst-)Unfall im Ausland eine sozialversicherungsrechtliche Deckung besteht. Dies hängt nämlich davon ab, ob die entsprechende Deckung auch von der internationalen Sozialversicherungsregelung umfasst ist. Bei vorübergehenden Aufenthalten in EU-, EWR-Staaten, der Schweiz und Großbritannien besteht ein Krankenversicherungsschutz für notwendige Behandlungen (Europäische Krankenversicherungskarte auf der Rückseite der E-Card). Ob in Drittstaaten mit Sozialversicherungsabkommen auch der Krankenversicherungsschutz umfasst ist, hängt vom jeweiligen Abkommen ab. So besteht beispielsweise ein (Urlaubs-)Krankenversicherungsschutz bei Reisen in die Türkei, nicht allerdings bei Reisen in die USA. Und wenn mit dem Drittstaat kein Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen wurde, besteht kein Krankenversicherungsschutz im Ausland. Es empfiehlt sich daher, für die Zeit von Workation mit privatem Kranken- und Unfallversicherungsschutz vorzusorgen. Aus Haftungsgründen sollte dies der Arbeitgeber vornehmen.

TREND #4
WORKATION

ACHTUNG

Diese langen, für das Sozialversicherungsrecht geltenden Fristen sind trügerisch: Steuerrechtliche Folgen, also eine potenzielle Steuerpflicht im Ausland, treten für den Arbeitnehmer und potenziell sogar für den Arbeitgeber (Stichwort: Begründung einer Betriebsstätte durch die Tätigkeit des Arbeitnehmers im Ausland) schon nach relativ kurzer Zeit ein; als Faustregel gelten hier sechs Monate. Doppelbesteuерungsabkommen weisen nämlich regelmäßig das Besteuerungsrecht auf die Einkünfte von Arbeitnehmer:innen für Tätigkeiten im Aufenthaltsstaat nach einem physischen Aufenthalt von mehr als 183 Tagen dem Tätigkeitsstaat zu, und das rückwirkend.

