

Home-Office birgt rechtliche Risiken

Coronavirus. Wollen Arbeitgeber ihre Mitarbeiter aus Sicherheitsgründen von zu Hause aus arbeiten lassen, müssen sie einige wichtige datenschutz- und arbeitsrechtliche Vorgaben beachten.

VON SASCHA JUNG
UND STEFAN ZISCHKA

Wien. Tagtäglich ist von der Ausbreitung des Coronavirus in den Medien zu lesen. Die Angst vor weiteren Infizierungen steigt nicht nur in der Bevölkerung, auch Unternehmen prüfen Maßnahmen, um den Betrieb sowie ihre Mitarbeiter vor dem Virus zu schützen. Viele Unternehmen greifen dabei auf die Anordnung von Home-Office zurück. Dabei sind jedoch aus datenschutz- und arbeitsrechtlicher Sicht einige wichtige Punkte zu beachten. Eine rasche und nicht sorgfältig geplante Umsetzung von Home-Office kann zu nicht unerheblichen rechtlichen Risiken führen.

Das Thema Datenschutz steht der Einführung von Home-Office nicht prinzipiell entgegen. Wie bei jeder Verarbeitung personenbezogener Daten gilt allerdings auch im Home-Office, dass die Datenverarbeitung durch geeignete organisatorische und technische Maßnahmen gemäß Art 32 DSGVO abgesichert sein muss. Die Datenschutzstandards, die bei der Arbeit im Unternehmen gelten, müssen daher auch bei der Arbeit im Home-Office erfüllt sein.

In einem ersten Schritt muss geprüft werden, inwieweit Home-Office bereits durch interne Datenschutzrichtlinien geregelt ist oder diesen widerspricht. Dabei ist auch zu erheben, ob die konkrete Tätigkeit aus Datenschutzgründen für eine Arbeit im Home-Office überhaupt infrage kommt. Falls ja,

müssen organisatorische und technische Maßnahmen ergriffen werden, die den Vorgaben des Art 32 DSGVO entsprechen.

In organisatorischer Hinsicht müssen die Mitarbeiter zur Einhaltung verständlicher und praktisch umsetzbarer datenschutzrechtlicher Regelungen und Vorgaben verpflichtet werden. Diese Vorgaben müssen den Datentransfer zwischen dem Unternehmen und dem Zuhause, die Arbeit im Home-Office sowie den allfälligen Rücktransport in das Unternehmen umfassen.

Datensicherheit ist Pflicht

Dabei stellen sich insbesondere folgende Fragen: Welche Unterlagen dürfen das Unternehmen überhaupt verlassen? Wie ist gesichert, dass diese Dokumente auf dem Weg ins Home-Office nicht verloren gehen? Wie ist der Arbeitsplatz im Home-Office eingerichtet? Ist eine Einsichtnahme in bzw. ein Zugriff auf die Unterlagen durch Dritte ausgeschlossen? Wie erfolgt die allfällige Vernichtung von Unterlagen im Home-Office? Und was ist zu tun, falls es doch zu einem Verlust oder einem wider-

rechtlichen Zugriff auf die Dokumente kommt? Diese und andere Punkte sind im Rahmen einer organisatorischen Dienstanweisung umfassend zu regeln und klar zu kommunizieren.

In technischer Hinsicht sind Maßnahmen zur Absicherung des Home-Office nach dem Stand der Technik und unter Berücksichtigung der Risiken im Einzelfall umzusetzen. Das betrifft vor allem die Datenverarbeitung an technischen Geräten im Home-Office sowie den Datenversand zwischen Home-Office, Unternehmen und Kunden. Dabei stellen sich insbesondere folgende Fragen: Soll die Arbeit mit Unternehmensgeräten oder privaten Geräten erfolgen? Erfüllen die privaten Geräte dieselben technischen Sicherheitsstandards wie die Betriebsmittel? Ist der Datentransfer gesichert und verschlüsselt? Wie erfolgt die Datenlöschung von Privatgeräten? Auch zu diesen Punkten sind klare Vorgaben zu erteilen und technische Maßnahmen umzusetzen.

Ungewollter Rechtsanspruch?

Arbeitsrechtlich ist die Anordnung von Home-Office kein einseitiges Recht des Arbeitgebers. Sofern bisher keine Home-Office-Vereinbarung zwischen Unternehmen und Mitarbeiter besteht, kann Home-Office nur im Einvernehmen – also mit Zustimmung des Mitarbeiters – erfolgen. Dieses Einvernehmen sollte immer im Arbeitsvertrag oder in Form einer Zusatz- oder Einzelvereinbarung dokumentiert sein. Eine klare Regelung ist auch

deshalb wichtig, weil sonst durch die vom Arbeitgeber einseitig angeordnete und vom Mitarbeiter angenommene Heimarbeit für diesen ein Rechtsanspruch auf Home-Office entstehen könnte. Vereinbarungen zum Home-Office sollten insbesondere den konkreten Arbeitsort, das Bestehen für bestimmte oder unbestimmte Zeit beziehungsweise in Abhängigkeit eines bestimmten Ereignisses, etwaige Bedingungen sowie Vorgaben zur Kostentragung für private Aufwendungen wie Strom, Internet oder Hardware regeln.

Unternehmen sollten im Rahmen der betrieblichen Notfallpläne geltende Vereinbarungen zur datenschutz- und arbeitsrechtlichen Zulässigkeit und Ausgestaltung von Home-Office prüfen oder entsprechende Vereinbarungen abschließen. Datenschutzbeauftragte sollten bereits frühzeitig bei der Planung miteinbezogen werden. Und abschließend auch sehr wichtig: Mitarbeiter sollten gerade bei einer kurzfristigen Anordnung von Home-Office an vorhandene Vereinbarungen, datenschutzrechtliche Regelungen und Geheimhaltungsverpflichtungen erinnert werden.

Die Gastautoren Mag. Sascha Jung, LL.M. LL.M. und Dr. Stefan Zischka sind Rechtsanwältinnen bei Jank Weiler Operny | Deloitte Legal.

OP-Kosten für Schauspieler nicht absetzbar

Früherer Termin als Privatpatient kam ihm nicht nur beruflich zugute.

Wien. Er habe rasch eine Hüftoperation gebraucht, um ohne Verzögerung wieder auf der Bühne stehen zu können: So begründete ein Schauspieler, Sänger und Tänzer, warum ihm private Kosten für seine Behandlung entstanden seien, die er nun steuermindernd geltend zu machen versuchte.

Der Verwaltungsgerichtshof bestätigte zwar, dass der Mime den Zusatzaufwand in Kauf genommen habe, um einen Verdienstgang zu vermeiden. Trotzdem kämen die Vorteile der privaten Behandlung und damit der Mehraufwand nicht nur dem beruflichen Leben des Schauspielers zugute, sondern auch seiner privaten Lebensführung. Zu welchem Anteil welche Sphäre betroffen sei, lasse sich nicht beziffern, sodass sich eine Aufteilung verbiete. Keinesfalls aber trete die „private Mitveranlassung“ völlig in den Hintergrund, also sind die Aufwendungen nicht abzugsfähig (Ra 2019/13/0070). Im Übrigen war das Hüftleiden unbestritten weder eine typische Berufskrankheit, noch bestand ein eindeutiger Zusammenhang zwischen der Krankheit und dem konkreten Beruf. (kom)

CORONAVIRUS

Aktuelle Entwicklungen,
Fragen und Antworten online

diepresse.com/coronavirus

Neben Eislaufplatz darf man nicht stürzen



Wer auf einem Eislaufplatz ausrutscht und hinfällt, wird in aller Regel selbst schuld sein: Das Eis ist ja zum – mehr oder weniger gelungenen – Gleiten da. Aber wie ist es, wenn jemand auf einer glatten Fläche unmittelbar neben dem Platz stürzt? Genau das ist einer Frau passiert, die auf einem städtischen Eislaufplatz in Niederösterreich ihre Runden gedreht hatte und aufs WC musste. Der Weg dorthin war mit Anti-Rutsch-Gummimatten ausgelegt, wie sie auch in den Richtlinien für den Sportstättenbau vorgesehen sind. Sie verhindern, dass die Eisläufer sich ihre Kufen ruinieren, lassen sich aber nicht immer eis- und schneefrei halten: Salz oder andere Eislöser kann man nicht verwenden, weil sie auf das erwünschte Eis verfrachtet werden würden, selbst bei regelmäßiger mechanischer Reinigung kann eine dünne, glatte Schneefläche verbleiben, wobei stellenweise auch kleine „Eislinsen“ entstehen können. Erschwerend kam an der fraglichen Passage hinzu: Die Eismaschine querte sie regelmäßig und konnte dabei etwas Schnee und Wasser verlieren. Rund um den Eislaufplatz warnten Schilder vor der Rutschgefahr

(auf den Matten), beim Weg zum WC stand kein eigenes. Die Frau stürzte auf dem Rückweg zur Eisfläche und verletzte sich dabei. Sie verlangte von der Stadtgemeinde Schadenersatz mit der Begründung, dass der Gehweg mit einer dicken Eisschicht bedeckt gewesen sei und dass die Verantwortlichen trotz Kenntnis nichts dagegen unternommen hätten. Als Klägerin scheiterte die Verletzte in allen Instanzen: Wie der Oberste Gerichtshof bestätigte, hatten die Betreiber des Platzes mit dem Auslegen der Gummimatten, deren regelmäßiger Reinigung und mit dem Anbringen der Warnschilder alles ihnen Zumutbare unternommen, um die Gefahr abzuwenden (10 Ob 43/19z). Indem die Klägerin vorbrachte, die glatte Schicht sei nicht für jedermann objektiv leicht erkennbar gewesen, widersprach sie sich selbst: Sie hatte die Gefahr ohnehin erkannt und darauf reagiert, indem sie sich seitwärts in Treppenschritten fortbewegt hatte. Auch ein Handlauf fehlte laut OGH nicht: Unter den gegebenen Umständen ist der Betreiber des Eislaufplatzes auch ohne Geländer seinen Verkehrssicherungspflichten ausreichend nachgekommen. (kom) [Clemens Fabry]

BEZAHLTE ANZEIGE



Dr. Brigitte Birnbaum

Das Selbstverständnis der Frauen im Rechtsanwaltsberuf

Gerade einmal 101 Jahre ist es her, dass die Universität Wien die rechts- und staatswissenschaftlichen Studien für Frauen geöffnet hat. Marianne Beth war die erste, die im Juni 1921 ihr Studium mit Doktorat abgeschlossen hat und nach weiteren sieben Jahren Ausbildungszeit 1928 ebenso als erste Rechtsanwältin in Wien angelobt wurde. Ihre Zeit als Rechtsanwältin war begrenzt, als konvertierte Jüdin wurde sie 1938 aus der Rechtsanwaltsliste gelöscht.

Obwohl der Berufsstand noch immer männerdominiert ist, hat sich für Frauen (nämlich für Anwältinnen wie für Rechtsanwältinnen) vieles zum Besseren entwickelt. Während der Frauenanteil bei den Berufsanwärtern in Wien schon mehr als 50 Prozent beträgt, sackt er mit dem Wechsel in die Selbstständigkeit dramatisch auf etwa 26 Prozent ab.

Aus Anlass des Weltfrauentages hat der Österreichische Rechtsanwaltskammertag letzten Freitag unter dem Titel „Ready to go! Das Selbstverständnis der Frauen im Rechtsanwaltsberuf – erfolgreiche Rolemodels“ zu einem Round-Table-Gespräch eingeladen. Vier junge Rechtsanwältinnen Mag. Katharina Braun, Mag. Kathrin Schuhmeister, Dr. Esther Sowka-Hold und Mag. Carmen Thornton diskutierten mit ihren deutschen Kolleginnen Dr. Edith Kindermann und Dr. Birgit Spießhofer. Sie brachten Leidenschaft für ihre Arbeit zum Ausdruck und zeigten auf, dass Erfolg auch aus komplexen Situationen heraus durchaus möglich ist. Interessant war die Aussage, dass gerade in kleinen Kanzleistrukturen der Rechtsanwaltsberuf mit Partnerschaft und Familie durchaus zu vereinbaren ist.

Eine gute Ergänzung zur obigen Veranstaltung stellt die Kampagne Next100Years dar in deren Rahmen Juristinnen mit dem Ziel vor die Kamera geholt wurden, der Vielfältigkeit der weiblichen Rechtsbranche ein Gesicht zu verleihen.

DIE WIENER
RECHTSANWÄLTE  STARK FÜR SIE