

Telearbeit ohne klare Regeln? Ein Risiko für Unternehmen

Arbeiten von überall klingt nach Freiheit und moderner Unternehmenskultur. Doch sobald Mitarbeitende im Homeoffice, im Ausland oder flexibel unterwegs arbeiten, stellen sich für Unternehmen zentrale Fragen: Wie werden Arbeitszeiten erfasst? Wer trägt welche Kosten? Und was gilt steuerlich und sozialversicherungsrechtlich? Ohne klare Regelungen drohen Unsicherheiten, Konflikte und im schlimmsten Fall rechtliche Risiken.

Telearbeit braucht daher mehr als Vertrauen – sie braucht Struktur. ICON Wirtschaftstreuhand unterstützt Unternehmen dabei, flexible Arbeitsmodelle rechtssicher und praktikabel umzusetzen. Wir sprechen mit Sissy Kastner, Steuerberaterin und Fachexpertin bei ICON sowie Mitautorin des Fachbuchs „Telearbeit in Frage und Antwort“, über die entscheidenden Erfolgsfaktoren.

Frau Kastner, warum sollten Unternehmen Telearbeit aktiv gestalten und nicht einfach „laufen lassen“?

Sissy Kastner: Weil Flexibilität ohne klare Rahmenbedingungen schnell zu Problemen führt. Telearbeit eröffnet viele Möglichkeiten, bringt aber auch neue Anforderungen mit sich. Unternehmen müssen definieren,

Telearbeit sollte fixer Bestandteil der Unternehmensorganisation sein – mit definierten Prozessen, transparenten Vereinbarungen und regelmäßiger Überprüfung.

was erlaubt ist – sonst entstehen unterschiedliche Erwartungen und Unsicherheiten.

Wo sehen Sie aktuell den größten Handlungsbedarf?

Kastner: Vor allem bei klaren Vereinbarungen. Es sollte geregelt sein, wo und in welchem Umfang gearbeitet wird und welche Spielregeln gelten. Das schafft Orientie-

rung für beide Seiten und verhindert spätere Diskussionen oder im schlimmsten Fall Sanktionen.

Welche Themen werden in der Praxis oft unterschätzt?

Kastner: Häufig sind es die Details: Kostenübernahmen, Datensicherheit oder internationale Aspekte. Gerade wenn Mitarbeitende auch im Ausland arbeiten, stellen sich komplexe Fragen rund um Steuerpflicht und Sozialversicherung.

Was bedeutet Telearbeit organisatorisch für Unternehmen?

Kastner: Sie erfordert klare Prozesse. Arbeitszeiten, Erreichbarkeit und Dokumentation bleiben relevant – unabhängig vom Arbeitsort. Unternehmen sollten außerdem festlegen, wie flexibel Telearbeit gestaltet werden kann und wann Anpassungen notwendig sind.

Wo liegen typische Risiken?

Kastner: Vor allem dort, wo Regelungen fehlen. Das betrifft etwa Haftung, Versicherung oder den Umgang mit sensiblen



Foto: ICON

Sissy Kastner,
Fachexpertin für Telearbeit bei ICON

Daten. Besonders im grenzüberschreitenden Telearbeitsfall lauern dabei erhebliche Risiken.

Wie gelingt eine nachhaltige Umsetzung?

Kastner: Mit einer klaren Strategie. Telearbeit sollte fixer Bestandteil der Unternehmensorganisation sein – mit definierten Prozessen, transparenten Vereinbarungen und regelmäßiger Überprüfung. So entsteht ein Modell, das langfristig funktioniert. <<

Kontakt

Ihre Vorteile mit ICON im Überblick:

- Rechtssichere Gestaltung von Telearbeitsmodellen
- Klare Regelungen zu Arbeitszeit, Kosten und Verantwortlichkeiten
- Unterstützung bei steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Fragen
- Beratung bei internationalen Arbeitskonstellationen
- Strukturierte Integration in bestehende Unternehmensprozesse – von der Konzeption bis zur Umsetzung

Mehr zum Thema:

Das neu erschienene Fachbuch „Telearbeit in Frage und Antwort“ von Sissy Kastner und Alexander Lamplmayr bietet einen praxisnahen Überblick über rechtliche und steuerliche Fragestellungen rund um Remote Working.

icon.at/telearbeit