

Neue Gesetze zum Home Office

Herausforderungen – Fallstricke – Lösungen
für Führungskräfte und Personalverantwortliche

Wird das Homeoffice ein dauerhaftes Erfolgsmodell?

**Entscheidungshilfen und Begleitung durch Fachexpertise und Prozessberatung
Tipps aus der Praxis für die Praxis**

WEBINARREIHE

15. April 2021 / RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

26. April 2021 / PSYCHOSOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN

4. Mai 2021 / ORGANISATIONALE RAHMENBEDINGUNGEN

(jeweils 14:00 – 17:30 Uhr)

Module als Gesamtpaket oder einzeln buchbar

Version 3.1

Kontakt: kolleg@tao.co.at

+43 699 1777 5775

www.tao.co.at

TEAM FÜR ANGEWANDTE PSYCHOLOGIE UND ORGANISATIONSBERATUNG



EINFÜHRUNG / IST-SITUATION

Vor der Pandemie war die Arbeit von zu Hause aus eher die Ausnahme. Die technologischen Möglichkeiten für Arbeit aus der Distanz haben den Unternehmen, aber auch den Beschäftigten, massiv geholfen. Die neuen gesetzliche Rahmenbedingungen und „Remote Work“ mit veränderten Arbeits- und Kommunikationsbedingungen werden aus dem Arbeitsalltag zukünftig nicht mehr wegzudenken sein.

Zunehmend etablieren sich neue Standards im Arbeitsvertragsrecht und in arbeitsweltlichen Kooperationsbeziehungen. Es ist an der Zeit, in den Organisationen bzw. in den Arbeitsteams die (tageweise) Rückkehr der Belegschaft und vieler Führungskräfte auf den angestammten Arbeitsplatz vorzubereiten. Gleichzeitig werden verschiedene Möglichkeiten der dauerhaften Einrichtung von Homeoffice den Wandel in der Arbeitswelt beschleunigen. Deutlich lässt sich schon erkennen, dass sich hybride Arbeitsformen genau so wie wiederkehrendes Arbeiten im Homeoffice etablieren werden.

Die Verantwortlichen in der Unternehmensführung sind damit in Hinblick auf die nötigen Umstrukturierungen gefordert. Was ist in der betrieblichen Praxis dabei zu beachten, welche Risiken, welche Chancen ergeben sich?

ZIELGRUPPE

Dieses Angebot richtet sich an Geschäftsführer*innen, Unternehmer*innen, Personalverantwortliche, Führungskräfte, Projektleiter*innen, Personalentwickler*innen

ZIELSETZUNGEN / FRAGESTELLUNGEN

Wie wird sich der Einsatz von Remote Work Modellen entwickeln und wie können sich die Organisationen darauf vorbereiten? Welche Vorteile, welche Risiken ergeben sich durch neue hybride Arbeitsformen? Wie wirkt sich ein flexibler Wechsel zwischen Büro und Homeoffice auf verschiedenen Ebenen aus?

Bald wird es neue gesetzliche Rahmenbedingungen geben: Wie kann die Arbeit auf Distanz mit rechtssicheren Vertragsgrundlagen untermauert werden? Welche steuerrechtlichen Vorteile können Arbeitnehmer*innen und Betriebe zukünftig nutzen? Unterstützt die Unternehmenskultur dann noch die Zusammenarbeit auf Distanz?

Für die betroffenen Unternehmen können sich neue Chancen und Optimierungspotenziale eröffnen, wenn es gelingt, die positiven Erfahrungen aus der Corona-Zeit dauerhaft in der Organisation zu verankern.

NUTZEN

Um die neuen Herausforderungen erfolgreich bewältigen zu können und die sich eröffnenden Chancen zu erkennen, erhalten Sie Unterstützung von anerkannten Fachexperten unseres Kooperationsnetzwerkes. Wir geben Ihnen praxisbewährte Antworten auf Ihre Fragen und weisen auf mögliche rechtliche, organisatorische oder führungspezifische Risiken hin. Sie reflektieren innovative Lösungen für die spezifischen Problemstellungen in Ihrem Verantwortungsbereich.

Bestimmende Fragen sind dabei bspw.: Welche besonderen Herausforderungen und Anpassungsnotwendigkeiten ergeben sich für Führungskräfte in Hinsicht auf die spezifischen Bedingungen von Remote Work? Wie lassen sich persönliche Eignungen für die spezifischen Bedingungen von Remote Work beurteilen? Wie lassen sich organisatorische Rahmenbedingungen anpassen? Was sollte bei der fokussierten Umsetzung nötiger Strukturanpassungen beachtet werden? Die Teilnehmer*innen bekommen Best-Practice-Beispiele und Optimierungsvorschläge zur direkten Umsetzung von dauerhaften Homeoffice-Modellen und mobiler Arbeit im Unternehmen.

THEMENBEREICHE

Im Zusammenhang mit der unaufhaltsamen Weiterentwicklung von Remote Work steht auch Ihr Arbeitgeberimage im Fokus. Wie können engagierte Fachkräfte angesprochen werden? Was zeichnet Personal- und Führungssysteme aus, die auch zukünftig attraktiv sind? Wie kann eine aufgabengerechte und rechtssichere Ausgestaltung von Bedingungen für Remote Work als Wettbewerbsvorteil wirksam werden – gegenüber den Mitarbeiter*innen, den Kunden und dem Arbeitsmarkt?

Was bedeuten die neuen Regelungen und Standards aus Sicht der Organisation, der Mitarbeiter*innen, des Personalmanagements und der finanzwirtschaftlichen Ziele? Welche verschiedenen Homeoffice-Modelle können rechtssicher eingesetzt werden? Wird es mobiles Arbeiten auch in Zukunft geben und in welcher Form? Wie wissen wir, ob wir die richtigen Spielregeln für unser Unternehmen entwickelt haben? Wie können bestehende Personalprozesse für Homeoffice / mobiles Arbeiten auf den Prüfstand gestellt werden?

Es verändern sich Bedingungen für aufgabengerechte Kooperation: Was gilt es aus (organisations-)psychologischer Sicht im Zusammenhang mit Remote Work zu beachten? Wie wirken sich die neuen Bedingungen auf Motivation, Teamklima, Organisationskultur und Arbeitsergebnisse usw. aus?

THEMENBEREICHE

Welche (moderations-)technischen Vorgehensweisen haben sich mittlerweile als erfolgreich für Zusammenarbeiten ohne Zusammensein etablieren können? Was sollte im Hinblick auf grundlegende psychische Grundbedürfnisse bei Etablierung von Remote Work beachtet werden?

Vor diesem thematischen Hintergrund werden drei Webinare zu den unterschiedlichen Themenschwerpunkten

- **RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN**
- **PSYCHOSOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN**
- **ORGANISATIONALE RAHMENBEDINGUNGEN**

in kompakter Form angeboten.

Die einzelnen Module dieser Webinar-Reihe können auch einzeln, bzw. von verschiedenen Personen eines Unternehmens gebucht werden.



RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

**Die neuen Bestimmungen des Arbeitsrechtes und Steuerrechtes für Homeoffice und mobiler Arbeit:
Was sollten Führungskräfte und Personalmanager*innen darüber wissen?**

- **Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen zu mobilem Arbeiten und Homeoffice.**
Welche Regeln haben die Sozialpartner vereinbart?
Was ist arbeitsrechtlich in Zukunft möglich? Welche arbeitsrechtlichen Vor- und Nachteile sind zu beachten?
Welche Rechte hat der Betriebsrat in diesem Zusammenhang?
- **Neues aus dem Steuerrecht: Was bedeuten die neuen steuerrechtlichen Bestimmungen für das Unternehmen und die dort beschäftigten Personen?**
Welche Leistungen kann der Arbeitgeber steuerfrei gewähren?
Was können Arbeitnehmer*innen mit einer Homeoffice-Vereinbarung zukünftig als Werbungskosten geltend machen?
Welche Empfehlungen gibt es aus steuerrechtlicher Sicht? usw.

PSYCHOSOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN

Was gilt es für Führungskräfte, Personalverantwortliche und Mitarbeiter*innen in Hinsicht auf die besonderen sozialen Bedingungen und psychischen Herausforderungen bei Zusammenarbeit ohne Zusammensein zu beachten?

- Auswirkungen auf Teamdynamiken, Gruppenklima und Arbeitszufriedenheit. Welche Effekte ergeben sich für die sozialen Bedingungen der Zusammenarbeit? Welche Vor- und welche Nachteile lassen sich erkennen? Wie kann potentiell schädlichen Nebenwirkungen begegnet werden? Wie lassen sich die eröffneten Chancen für eine Kooperationskultur im Interesse möglichst hoher Arbeitszufriedenheit gezielt nutzen?
- Auswirkungen auf psychische Grundbedürfnisse. Wie lassen sich Erkenntnisse arbeitspsychologischer Forschung bei der konkreten Ausgestaltung der Rahmenbedingungen von Remote Work nutzen? Welche psychischen Grundbedürfnisse, die besonders im arbeitsweltlichen Zusammenhang betroffen sind, gilt es zu berücksichtigen? Welchen negativen Auswirkungen sollte man präventiv begegnen? Welche praktischen Tipps helfen, um die potentiellen Chancen für Aufrechterhaltung bzw. Steigerung von Arbeitszufriedenheit tatsächlich nutzen zu können?

ORGANISATIONALE RAHMENBEDINGUNGEN

Was gilt es für Führungskräfte und Personalverantwortliche in Hinsicht auf die durch Remote Work möglicherweise nötigen Anpassungen der Organisation zu beachten? Wie ändern sich die Aufgaben der Führungskräfte in Hinblick auf ihre „Arbeit in und an der Organisation“? Welche Grundsätze professionellen Innovationsmanagements sollten Berücksichtigung finden?

- **Auswirkungen auf Führungsanforderungen. Welche Auswirkungen ergeben sich durch zunehmende „Führung auf Distanz“? Welche Grundsätze sollten Beachtung finden in Hinsicht auf Entscheidungsprozesse? Gibt es Erfahrungen, wie sich Remote Work auf die so zentral bedeutsame Arbeitsbeziehung zwischen Führungskraft und Mitarbeiter*innen auswirkt? Welchen typischen Schwierigkeiten und negativen Nebenwirkungen sollte im Aufgabenfeld „Führung von Mitarbeiter*innen“ präventiv begegnet werden? Lassen sich durch Remote Work auch Chancen für ein zeitgemäßes Verständnis von Führung erkennen und nutzen?**
- **Auswirkungen auf „Designelemente“ der Organisation. Ausgehend von der Erkenntnis, dass „Zusammenarbeiten ohne Zusammensein“ eine weitläufige und tiefgreifende Veränderung unseres Arbeitslebens mit sich bringt – welche Entwicklungsanforderungen ergeben sich für Organisationssystem, Informationssystem, Entscheidungssystem, Kontroll- und Sanktionssystem und in Hinsicht auf Aufgabenstrukturen und Personalressourcen? Welche technologischen Entscheidungen stehen an und wie wirken sie sich potentiell aus? Welche Aspekte der Prozesslandschaft innerhalb der Organisation sind durch Remote Work besonders betroffen, welche Chancen und welche Risiken gilt es dabei wahrzunehmen?**

METHODISCHES

Die einzelnen (auch jeweils separat buchbaren) Webinar-Teile werden von erfahrenen Fachexperten bzw. Coaches gestaltet: Das Beraterteam gestaltet Impulse, die eigene Situation zu analysieren und Anregungen für eigene Initiativen zu entwickeln. Sowohl praktische Empfehlungen und Feedbacks wie auch theoretische Inputs ergeben einen Praxis-Theorie-Mix, der Sie dabei unterstützt, Ihre Entscheidungen in Ihrem Verantwortungsbereich sorgfältig und tragfähig treffen zu können.

Am Beginn jeder Einheit werden Ihre spezifischen Fragestellungen gesammelt, dann einleitend und orientierend fachliche Inputs gegeben, um anschließend die offenen Fragen zu bearbeiten und in der Diskussion konkrete Anregungen zu vertiefen.

Checklisten, Präsentationsunterlagen und weiterführende Texte dienen als Nachschlagewerk.

Die Teilnehmer*innen aus unterschiedlichen Branchen und Organisationen profitieren von den unterschiedlichen Zugängen und innovativen Lösungswegen durch gegenseitiges Lernen.

UNTERSTÜTZUNGSOPTIONEN ALS NACHHALTIGE TRANSFERHILFE UND INHALTLICHE VERTIEFUNG

Als weiterführende Vertiefung und situationsangepasste Hilfestellung durch die einzelnen Fachexperten bzw. Coaches besteht die Option in zwei verschiedenen Settings und Strukturhilfen Unterstützung zu erhalten:

a) Einzelcoaching

Als eigene Beauftragung besteht die Möglichkeit die Fachexpertise der im Rahmen der Webinare tätigen Vortragenden zu nutzen (Buchung direkt bei den Vortragenden).

Auch für die durch die Webinare angeregten Entwicklungsmaßnahmen im eigenen Verantwortungsbereich kann „klassisches“ Coaching (Prozessberatung) gebucht werden.

a) Coaching in und mit der Gruppe

Bei entsprechendem Interesse kann seitens des Veranstalters für Teilnehmende an der Webinar-Reihe reflektierende Prozessberatung („Supervision“) auch im Gruppensetting organisiert werden. Eine solche professionell geleitete Gruppe unterstützt durch Anwendung bewährter Beratungs- und Reflexionsmethoden und durch aktive Beteiligung aller Gruppenmitglieder die Transferbemühungen und Implementierungsaktivitäten im Anschluss an die Webinare.

a) Praxisbezogenheit durch Fragestellungen im Vorfeld

Die durch Coachingformate gewährleistete Praxisbezogenheit (Behandlung der durch die Teilnehmenden eingebrachten konkreten Fallbeispiele und aktuellen Problemstellungen) wird bereits bei den angebotenen Webinaren als wesentliche Orientierung berücksichtigt: Durch die gebotene Möglichkeit, schon vor den Webinaren seitens der angemeldeten Personen konkrete Fragestellungen einzubringen, ergibt sich für die Vortragenden die Chance, die inhaltliche Ausrichtung der Inputs größtmöglich an den aktuellen, praxisbezogenen Interessen der Teilnehmer*innen auszurichten.

SETTING

- Gruppengröße:** Das Webinar findet ab 6 Teilnehmenden statt. Die Gruppengröße ist auf 18 Personen begrenzt.
- Organisation:** **Webinarreihe in 3 Teilen à je 3,5 Stunden:** die einzelnen Webinare sind als Reihe oder einzeln buchbar. Jeder Seminarteil behandelt ein anderes Schwerpunktthema; neben den Fachexperten (s. nächste Seite) ist ein TAO-Moderator durchgängig in allen Modulen dabei und sorgt für den „roten Faden“.
- Ort:** Zoom-Konferenz
- Termine:** 15.4.2021 | RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN
26.4.2021 | PSYCHOSOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN
04.05.2021 | ORGANISATIONALE RAHMENBEDINGUNGEN **jeweils 14:00 – 17:30 Uhr**
- Optional: Coaching nach Vereinbarung
- Kosten:** Bei **Einzelbuchung** eines Webinars: pro Modul **EUR 360,-**
Bei **Gesamtbuchung** der Reihe wird für Modul 2 und Modul 3 ein reduzierter Preis von **EUR 290,-** pro Modul in Rechnung gestellt (Kosten des vergünstigten Paketpreises: EUR 940,-; alle Preise zuzgl. 20% MwSt.)
- Anmeldung:** kolleg@tao.co.at
- Nach Eintreffen Ihrer Anmeldung erhalten Sie eine Reservierungsbestätigung und eine Rechnung. Die Reservierung wird mit unserer Bestätigung verbindlich. Da die Teilnehmendenzahl begrenzt ist, werden Anmeldungen in der Reihenfolge des Einlangens und unserer Bestätigung berücksichtigt.
- Storno:** Bei Rücktritt nach verbindlicher Buchung werden 10% der Kosten einbehalten. Abwesenheit bei einem Termin ist kein Grund für Minderzahlungen.

TRAINER, BERATER, COACHES

Dr. Helmut Engelbrecht

Rechtsanwalt

Gründer der Rechtsanwaltskanzlei ENGELBRECHT Rechtsanwalts GmbH

„TREND Anwaltsranking 2020 - Im ARBEITSRECHT zählt Dr. Helmut Engelbrecht zu den Topjuristen des Landes!“

Mag. Peter Frenzel, TAO

Wirtschaftspsychologe, Unternehmensberater und Psychotherapeut

Gesellschafter von TAO-Team für Angewandte Psychologie und Organisationsberatung, langjährige Erfahrung mit Supervision und Coaching, (universitäre) Ausbildungstätigkeit und Lehre in den Bereichen Supervision, Beratung und Psychotherapie.

Mag. Johann Glück

Unternehmensberater und Lebensberater

Langjährige Praxiserfahrung als Personalleiter eines großen Unternehmens. Coach und Mentor mit den Schwerpunkten Arbeit, Beruf und ganzheitliches Personalmanagement.

Dr. Wolfgang Höfle

Steuerberater bei TPA

Experte in den Bereichen der Lohnsteuer- und Sozialversicherungsberatung, Mitarbeiterentsendung und Lohnverrechnungs-Check.

Vorsitzender der Arbeitsgruppe Lohnsteuer des Fachsenats für Steuerrecht der Kammer der Steuerberater und Wirtschaftsprüfer.

Fachkundiger Laienrichter beim Obersten Gerichtshof

Für weiterführende prozessbezogene Coachings stehen Ihnen alle TAO-BeraterInnen zur Verfügung: www.tao.co.at