



Deutsche Handelskammer
in Österreich

MERKBLATT



Telearbeit in Österreich

Arbeits- und steuerrechtliche Aspekte

Dezember 2024

Deutsche Handelskammer in Österreich
Schwarzenbergplatz 5, TOP 3/1 | 1030 Wien | Österreich
ZVR 729893745 | ATU36819305
Tel. +43 1 545 14 17-0 | Fax +43 1 545 22 59
office@dhk.at | www.dhk.at

Einführung

Durch die stetig zunehmende Digitalisierung und die damit verbundene Vereinfachung der Bedingungen für die Ausweitung von Telearbeit nimmt die Arbeit außerhalb von Büroräumen für Arbeitnehmer¹ mittlerweile einen bedeutenden Stellenwert ein. Damit geht auch der Bedarf an der Ausweitung von Homeoffice auf ortsungebundene Telearbeit außerhalb der eigenen Wohnung einher.

In Österreich wurden einige Regelungen sowohl im Bereich des Arbeitsrechtes als auch des Steuerrechtes geschaffen, welche die Anwendung des Homeoffice als Arbeitsmodell für Arbeitnehmer und Arbeitgeber transparent und rechtssicher gestalten sollen. Diese Regelungen gelten seit dem 1. April 2021.

Ab dem 1. Januar 2025 gilt zudem das sogenannte Telearbeitsgesetz, das eine Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen für die Erbringung von Arbeitsleistungen durch Arbeitnehmer in Telearbeit bezweckt. Durch die Einführung dieser ergänzenden Regelungen werden die Möglichkeiten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern verbessert, in vermehrtem Umfang Arbeitsleistungen in Form von Telearbeit an nicht zum Unternehmen gehörigen Örtlichkeiten erbringen zu können.

Arbeitsrechtliche Aspekte

Ab dem 1. Januar 2025 gelten neue arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Regelungen, die die Telearbeit betreffen.

Telearbeit bedeutet, dass die Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung regelmäßig insbesondere unter Einsatz der dafür erforderlichen Informations- und Kommunikationstechnologie erbringen und dies entweder in der Wohnung des Arbeitnehmers oder in einer sonstigen nicht zum Unternehmen gehörenden Örtlichkeit erfolgt. Dies umfasst nunmehr auch Orte wie Coworking-Spaces, Cafés, Parks, den Zug etc.

Bisherige Vereinbarungen betreffend dem Home-Office behalten ihre Gültigkeit und sind insbesondere hinsichtlich der Bezeichnung nicht neu zu verhandeln. Dies wäre hingegen erforderlich, wenn eine neue „Telearbeits-Örtlichkeit“ hinzukommen soll.

Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz

Das **Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG)** enthält in § 2h eine Definition des Telearbeitsbegriffs. Danach liegt Telearbeit vor, wenn der Arbeitnehmer regelmäßig Arbeitsleistungen insbesondere unter Einsatz der dafür erforderlichen Informations- und Kommunikationstechnologie in der Wohnung oder in einer selbst gewählten, nicht zum Unternehmen gehörenden Örtlichkeit erbringt. Eine Wohnung im Sinne der Norm ist dabei nicht nur die eigene Wohnung des Arbeitnehmers, sondern auch andere Privatwohnungen oder der Zweitwohnsitz. Unter selbst gewählte, nicht zum Unternehmen

¹ Im Sinne der besseren Lesbarkeit wird bei personenbezogenen Hauptwörtern in dieser Publikation die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

gehörende Örtlichkeiten gehören wie bereits dargestellt insbesondere öffentliche Cafés, Co-Working Spaces, Parks, der Wohnort von Angehörigen und Freunden usw.

Darüber hinaus regelt das AVRAG, dass für das Vorliegen von Telearbeit grundsätzlich eine wirksame Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschlossen werden muss. Diese kann sowohl schriftlich als auch elektronisch zustande kommen. Der Arbeitgeber kann die Telearbeit nur einseitig anordnen, wenn die Möglichkeit hierzu im Arbeitsvertrag eröffnet wurde. Im Einzelfall kann allerdings eine einseitige Anordnung durch den Arbeitgeber zulässig sein, welche durch Treue- und Fürsorgepflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu rechtfertigen ist, wie z.B. im Rahmen der Corona-Krise. Für den Arbeitnehmer besteht allerdings kein einseitiges Recht auf das Arbeiten im Rahmen der Telearbeit.

Die Festlegung der betriebsweiten Rahmenbedingungen für die Telearbeit kann in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung erfolgen, insbesondere bezüglich der zu zahlenden Auslagen sowie Bereitstellung von Arbeitsmitteln. Die Telearbeit bedarf jedoch einer einzelvertraglichen Grundlage.

Eine fehlende schriftliche Vereinbarung der Telearbeit führt nicht zu ihrer Nichtigkeit, da die Schriftform lediglich aus Beweisgründen zu wählen ist.

Zudem gilt die Besonderheit, dass eine Kündigung der Telearbeitsvereinbarung aus wichtigem Grund mit einer Frist von einem Monat zum Letzten eines Kalendermonats für beide Parteien möglich ist. Desweiteren kann die Telearbeitsvereinbarung selbst Kündigungsregelungen enthalten, die eine Beendigung ermöglichen, oder sie kann einvernehmlich aufgelöst werden.

Eine Ausnahme bei der Anwendung des AVRAG gilt, wenn die Tätigkeit im Rahmen der Telearbeit nur gelegentlich erfolgt und nicht regelmäßig vorgesehen ist (sogenannte „Eintagsfliege“.) Die Regelungen bezüglich der Telearbeit sind dann nicht anwendbar.

Dem Arbeitgeber ist es nicht gestattet, die Privaträume der Arbeitnehmer zwecks Überprüfung der Arbeit zu betreten. Ein Betreten mit Zustimmung des Arbeitnehmers ist hingegen zulässig. Darüber hinaus kann eine Besichtigung des Telearbeitsplatzes durch Arbeitsinspektionsorgane auf Verlangen des Arbeitnehmers erfolgen.

Haftung/Versicherung/Arbeitszeitaufzeichnungen

Zu beachten ist zudem, dass über das AVRAG hinaus **sämtliche arbeitsrechtliche Gesetze** (z.B. Urlaubsgesetz, Mutterschutzgesetz) auch für die Telearbeit Anwendung finden. Ebenfalls gelten die Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes (DHG) sowie Bestimmungen des für den jeweiligen Betrieb geltenden Kollektivvertrages. Die Haftung des Arbeitnehmers ist nach dem DHG beschränkt. Bei der Telearbeit gilt die Haftungs-minderung des DHG auch im Falle der Verursachung eines Schadens durch Dritte oder auch Haustiere.

Hinsichtlich des **Arbeitszeitgesetzes (AZG)** und des **Arbeitsruhegesetzes (ARG)** gelten bei der Telearbeit die dort vorgesehenen arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen. Ebenso finden betriebliche Vereinbarungen Anwendung, auch wenn diese sich zuvor nur auf das Arbeiten innerhalb des Betriebes bezogen haben.

Hinsichtlich des Unfallversicherungsschutzes ist zwischen der Telearbeit im engeren Sinn und der Telearbeit im weiteren Sinn zu unterscheiden.

Die Unfallversicherung nach dem **Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG)** umfasst als Arbeitsunfälle auch jene Unfälle, die sich im zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der die Versicherung begründenden Beschäftigung oder Funktion bei der Telearbeit im engeren Sinn oder im weiteren Sinn ereignen. Das gilt auch für Wegunfälle im Zusammenhang mit der Telearbeit, weil nach dem ASVG die Wohnung und die sonstigen nicht zum Unternehmen gehörende Örtlichkeiten während der Telearbeit als Arbeitsstätten gelten.

Unter Telearbeit im engeren Sinn nach dem ASVG ist die eigene Wohnung, die Wohnung von Angehörigen und Coworking-Spaces, die in der Nähe der eigenen Wohnung liegen oder die Entfernung dem üblichen Arbeitsweg entsprechen, zu verstehen. Unfälle, die sich im zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der die Versicherung begründenden Beschäftigung im Rahmen der Telearbeit ereignen, sind nach den allgemeinen Grundsätzen des Wegeschutzes der gesetzlichen Unfallversicherung geschützt.

Alle weiteren Örtlichkeiten fallen unter die Telearbeit im weiteren Sinn.

Bei Telearbeit im weiteren Sinne besteht kein Wegeschutz, sodass der Weg in den Park, ins Café etc., also Fahrten, bei denen in der Regel eigenwirtschaftliche Interessen im Vordergrund stehen, nicht in den Schutz der Unfallversicherung fallen. Die Arbeitnehmer sind hingegen während der Verrichtung der Arbeit vor Ort bei einem Arbeitsunfall versicherungsrechtlich geschützt.

Ob Telearbeit im engeren oder weiteren Sinn vorliegt, kann folglich nur im Einzelfall beurteilt werden.

Auch bei der Telearbeit gilt die Pflicht zur Aufzeichnung zumindest der Dauer der Tagesarbeitszeit.

Arbeitsmittel

Nach der Regelung des § 2h Abs. 3 AVRAG ist der Arbeitgeber grundsätzlich dazu verpflichtet, dem Arbeitnehmer die erforderlichen digitalen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen. Dazu gehören unter anderem PC/Laptop, Handy sowie eine Internetverbindung. Es bleibt aber möglich, auch die Verwendung der eigenen Arbeitsmittel durch den Arbeitnehmer zu vereinbaren. Der Arbeitgeber hat sodann eine angemessene Abgeltung zu zahlen, die auch in einer Pauschale erfolgen kann.

Darüber hinaus befinden sich zahlreiche Bestimmungen zur Bereitstellung von Arbeitsmitteln in der aktuellen Fassung der **Bildschirmarbeitsverordnung**. Diese dient dem Schutz der Arbeitnehmer und umfasst unter anderem Vorgaben zur Bereitstellung von Bildschirmen und Tastaturen.

Schließlich regelt der Leitfaden *Ergonomisches Arbeiten im Homeoffice* des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft weitere Aspekte hinsichtlich des Arbeitnehmerschutzes und sollte durch den Arbeitgeber unbedingt Beachtung finden.

Steuerrechtliche Aspekte

Die Veränderungen des Arbeitsplatzes bringen auch steuerliche Besonderheiten mit sich. So hat der Arbeitnehmer aufgrund der neuen Situation möglicherweise mehr Nebenkosten zu tragen, wie etwa Wasser und Strom. Darüber hinaus stellen sich Fragen bezüglich der steuerlichen Absetzbarkeit von Arbeitsmitteln und Arbeitsmöbeln. Für den Arbeitgeber verändert sich die Pflicht zur Bereitstellung von Arbeitsmitteln oder die Zahlung einer Abgeltung.

Telearbeitspauschale

Grundsätzlich gilt, dass eine vom Arbeitgeber gezahlte Telearbeitspauschale von EUR 3 pro Tag für maximal 100 Telearbeitstage pro Kalenderjahr (insgesamt EUR 300) vom Arbeitnehmer steuerfrei bezogen werden kann. Diese Pauschale berücksichtigt insbesondere die gesteigerten Nebenkosten, die nicht anderweitig als Werbungskosten abgesetzt werden können. Kosten der privaten Lebensführung, wie etwa Lebensmittel, können nicht geltend gemacht werden.

Falls die Pauschale nicht ausgeschöpft wird, kann der Arbeitnehmer die Differenz auf bis zu maximal EUR 300 selbst als Werbungskosten (Differenzierungswerbungskosten) geltend machen. Der Arbeitgeber darf bereits in der Lohnverrechnung EUR 300 als Telearbeitspauschale steuerbegünstigt berücksichtigen.

Sofern der Arbeitgeber freiwillig eine höhere Telearbeitspauschale zahlt, stellt der Betrag, der die Pauschale in Höhe von EUR 300 übersteigt, einen steuerpflichtigen Arbeitslohn dar, welcher versteuert wird.

Zudem ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, die Telearbeitstage seiner Arbeitnehmer im Lohnzettel bekannt zu geben sowie die Höhe der ausbezahlten Telearbeitspauschale in einem Lohnkonto zu erfassen. Am Formular L 16 gibt es ein eigenes Feld für die Anzahl der Telearbeitstage und eines für die Höhe der Telearbeitspauschale. Dort sind die Anzahl der im Jahr im Rahmen der Telearbeit verbrachten Tage, sowie die Jahressumme der nicht steuerbaren Telearbeitspauschale (maximal EUR 300) einzutragen. Die Telearbeitspauschale ist unter § 26 Z 9 EStG 1988 am Lohnkonto, gemäß § 2 Z 2 Lohnkontenverordnung auszuweisen.

Als Telearbeitstag im Sinne dieser Regelung gilt nur jeder Tag, an welchem die berufliche Tätigkeit ausschließlich am nicht zum Unternehmen gehörenden Ort ausgeführt wurde. Bei einer Aufteilung des Arbeitstages in Telearbeit und Anwesenheit im Büro/Dienstreise, gilt dieser Tag nicht als Telearbeit.

Arbeitsmittel/Arbeitsmöbel

Wenn Arbeitnehmer mindestens 26 Tage im jeweiligen Kalenderjahr im Rahmen der Telearbeit arbeiten, können sie jährlich bis zu EUR 300 für ergonomisches Mobiliar als Werbungskosten geltend machen. Davon umfasst sind unter anderem Schreibtischstühle, Schreibtische sowie Beleuchtung, sofern diese dazu dienen, das Arbeiten in ergonomischer Hinsicht zu verbessern.

Kosten für beruflich verwendete und vom Arbeitnehmer selbst gekaufte Arbeitsmittel (z.B. Drucker, Papier) können wie bisher steuerlich geltend gemacht werden. Bei digitalen Arbeitsmitteln (siehe oben) erfolgt jedoch eine Gegenrechnung zur Telearbeitspauschale und allfälligen

Differenzierungswerbungskosten. Der darüberhinausgehende Teil kann zusätzlich als Werbungskosten geltend gemacht werden.

Zu berücksichtigen ist außerdem, dass digitale Arbeitsmittel des Arbeitgebers keine steuerpflichtigen Sachbezüge für den Arbeitnehmer darstellen.

Weitere Informationen

Weitere Informationen bezüglich der arbeitsrechtlichen Regelungen erhalten Sie unter:
<https://www.bma.gv.at/Themen/Arbeitsrecht/FAQ-Homeoffice.html>

Weitere Informationen bezüglich der steuerrechtlichen Regelungen erhalten Sie unter:
<https://www.bmf.gv.at/public/top-themen/home-office-pauschale.html>

Bildschirmarbeitsverordnung:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10009121>

Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008872>

Dienstnehmerhaftpflichtgesetz:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008209>

Diese Publikation gibt Ihnen lediglich eine Übersicht und erhebt keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit. Die weitere Einholung von fachkundigem Rat wird von uns dringend empfohlen.

Eine Haftung der Deutschen Handelskammer für den Inhalt dieser Publikation wird ausgeschlossen.

Für weitere Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung!

Deutsche Handelskammer in Österreich
Schwarzenbergplatz 5 Top 3/1, 1030 Wien
Rechtsabteilung
office@dhk.at
www.dhk.at

Diese Publikation ist urheberrechtlich geschützt.

Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen sind unzulässig und verboten.