

Telearbeit – Homeoffice

Arbeitsrecht

Der Begriff Telearbeit findet sich im Arbeitsrecht in zahlreichen gesetzlichen Bestimmungen wie dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz oder im Speziellen dem Telearbeitsgesetz, welches mit Anwendbarkeit ab 1. Jänner 2025 an die Stelle des bisherigen Homeoffice-Maßnahmenpakets tritt.

Begrifflich liegt Telearbeit vor, wenn eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer regelmäßig Arbeitsleistungen insbesondere unter Einsatz der dafür erforderlichen Informations- und Kommunikationstechnologie in ihrer oder seiner Wohnung oder in einer sonstigen nicht zum Unternehmen gehörenden Örtlichkeit erbringt.

Als Örtlichkeiten für die Telearbeit kommen neben der Wohnung/dem Wohnhaus am Haupt- oder Nebenwohnsitz auch Räumlichkeiten wie Coworking-Spaces oder alle anderen vom Arbeitnehmer gewählten Orte in Betracht.

Vertraglicher Rahmen der Telearbeit:

In Österreich besteht seitens der Beschäftigten kein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Telearbeit. Dies hat zur Konsequenz, dass Telearbeit immer zwischen Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer individuell vereinbart werden muss. Das Gesetz verlangt, dass diese Vereinbarung aus Beweisgründen stets schriftlich zu erfolgen hat. Obwohl fehlende Schriftlichkeit nicht zur arbeitsrechtlichen Unwirksamkeit der Vereinbarung führt, ist die Einhaltung der Schriftform aber nicht zuletzt zur späteren Nachvollziehbarkeit sowohl dem Arbeitnehmer als auch dem Arbeitgeber dringend anzuraten. Eine eigenhändige Unterschrift ist dabei nicht zwingend notwendig. Die Vereinbarung kann auch auf elektronischem Weg (z. B. per E-Mail) abgeschlossen werden. Zu Beweis Zwecken empfiehlt sich aber auch hier der Abschluss einer von Arbeitnehmer und Arbeitgeber unterschriebenen Vereinbarung.

Liegt ein wichtiger Grund (z. B. eine wesentliche Änderung der betrieblichen Erfordernisse oder der Wohnsituation des Arbeitnehmers) vor, kann die Vereinbarung von beiden Seiten unter Einhaltung einer einmonatigen Frist zum jeweils Letzten eines Kalendermonats aufgelöst werden. Zudem kann die Vereinbarung auch eine Befristung oder besondere Kündigungsbestimmungen enthalten.

Arbeitszeitregelung:

Arbeitszeit ist nach der gesetzlichen Bestimmung des Arbeitszeitgesetzes die „Zeit von Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen“. Da das Arbeitszeitgesetz keine Einschränkung auf die Örtlichkeit vornimmt, ist dadurch die Telearbeit einer Beschäftigung im Betrieb arbeitszeittechnisch völlig gleichgestellt. Dies hat zur Konsequenz, dass auch bei Telearbeit die maßgeblichen arbeitszeit- bzw. arbeitsruherechtlichen Bestimmungen unverändert greifen.

Bereitstellen der notwendigen digitalen Arbeitsmittel:

Sofern die Arbeitsleistung regelmäßig im Rahmen von Telearbeit erbracht wird, muss die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer die dafür notwendigen digitalen Arbeitsmittel (z. B. Computer, Software, Datenverbindung und Mobiltelefon) zur Verfügung stellen. Davon abweichend kann durch Einzel- oder Betriebsvereinbarung aber auch vereinbart

werden, dass der Arbeitnehmer eigene digitale Arbeitsmittel nutzt und der Arbeitgeber die angemessenen und erforderlichen Kosten, die dem Arbeitnehmer dadurch erwachsen, ersetzt. Diese Kosten können dabei auch pauschal abgegolten werden.

Arbeitsschutzbestimmungen:

Im Falle von Telearbeit gilt es zu beachten, dass Arbeitnehmerschutzbestimmungen nur teilweise Anwendung finden. So stellt die Wohnstätte oder ein öffentlicher Coworking-Space keine Arbeitsstätte im Sinne der Schutzbestimmungen dar, was zur Folge hat, dass sämtliche auf die örtliche Arbeitsstätte bezogenen Schutzbestimmungen, wie beispielsweise Brandschutz, Erste Hilfe, Fluchtwege und die Bestimmungen betreffend die Arbeitsraumgröße, für eine außerhalb davon ausgeübte Telearbeit nicht Anwendung finden. Bestimmungen des Arbeitsschutzes, welche sich hingegen nicht explizit auf die Örtlichkeit beziehen, bleiben auch im Rahmen der Telearbeit aufrecht, sodass etwa die Bestimmungen zur Bildschirmarbeit, aber auch personenbezogene Schutzbestimmungen wie die Mutterschutz- und die Jugendschutzregelungen bei der Telearbeit weiter Anwendung finden.

Datenschutzrechtliche Pflichten des Arbeitnehmers:

Datenschutzrechtliche Vorgaben gelten ohne Einschränkungen auch bei der Arbeit im Rahmen von Telearbeit. Daher müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit personenbezogenen Daten arbeiten, zum Beispiel sicherstellen, dass diese Daten nicht auf eigenen digitalen Arbeitsmitteln gespeichert und eventuelle Datenschutzverletzungen umgehend gemeldet werden. Die diesbezüglichen Pflichten des Arbeitnehmers sollten bereits in der Telearbeitsvereinbarung festgelegt werden.

Unfallversicherung

Arbeitsunfall und Wegschutz:

In Bezug auf die Reichweite des Versicherungsschutzes im Rahmen der Unfallversicherung gilt es zu beachten, dass die ab 1. Jänner 2025 anwendbare Regelung zur Telearbeit zwischen einer Telearbeit im engeren Sinn und einer Telearbeit im weiteren Sinn differenziert.

Als Telearbeit im engeren Sinn gelten Tätigkeiten, die in der Wohnung der bzw. des Versicherten, in der Wohnung einer bzw. eines nahen Angehörigen oder in einem Coworking-Space ausgeübt werden. Wohnungen von nahen Angehörigen oder ein Coworking-Space gelten allerdings nur dann als Örtlichkeit von Telearbeit im engeren Sinn, wenn sich diese in der Nähe zur eigenen Wohnung oder zur ständigen Arbeits- bzw. Dienststätte des Versicherten befinden oder die Entfernung von einer fremden Wohnung bzw. dem Coworking-Space zur eigenen Wohnung dem sonst üblichen Arbeitsweg entspricht. Bei Telearbeit im engeren Sinn gilt der Unfallversicherungsschutz sowohl für die Arbeitsleistung als auch für die Wegstrecke zu diesen Orten.

Telearbeit im weiteren Sinn liegt vor, wenn Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer an einem selbst gewählten Ort arbeiten, der nicht der eigenen Wohnung, der Wohnung eines nahen Angehörigen oder einem Coworking Space entspricht (z. B. Kaffeehaus oder öffentlicher Park). Bei Telearbeit im weiteren Sinn umfasst der Versicherungsschutz im Rahmen der Unfallversicherung nicht die Wegstrecke.

Steuern

Arbeitet eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer im Rahmen von Telearbeit, so werden wie im Büro Arbeitsmittel und ein Arbeitsplatz benötigt. Somit stellt sich die Frage, ob und wie diese Aus-

gaben steuerlich absetzbar sind. Neben den sehr restriktiven Regelungen zur Absetzbarkeit eines Arbeitszimmers wurden daneben steuerliche Begünstigungen speziell für die Telearbeit geschaffen, welche im Wesentlichen den bisherigen Positionen im Rahmen der vormaligen Home-office-Regelung entsprechen.

Arbeitszimmer:

Das Einkommensteuergesetz sieht vor, dass Aufwendungen oder Ausgaben für ein im Wohnungsverband gelegenes Arbeitszimmer und dessen Einrichtung sowie für Einrichtungsgegenstände der Wohnung grundsätzlich nicht abzugsfähig sind.

Bildet jedoch ein im Wohnungsverband gelegenes Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Tätigkeit der bzw. des Steuerpflichtigen, sind die darauf entfallenden Aufwendungen und Ausgaben einschließlich der Kosten ihrer bzw. seiner Einrichtung abzugsfähig. Voraussetzung ist unter anderem, dass die Art der Tätigkeit des Steuerpflichtigen den Aufwand unbedingt notwendig macht und dass der zum Arbeitszimmer bestimmte Raum tatsächlich ausschließlich oder nahezu ausschließlich beruflich genutzt wird.

Aufgrund der engen Auslegung des Arbeitszimmers hat der Gesetzgeber speziell für die Telearbeit weitere Regelungen geschaffen, die eine steuerliche Verwertbarkeit bestimmter Aufwendungen ermöglichen.

Digitale Arbeitsmittel:

Verwendet die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer für eine ausgeübte Telearbeit eigene digitale Arbeitsmittel (z. B. Computer, Drucker oder Scanner), so können die dafür entstandenen Kosten als Werbungskosten geltend gemacht werden. Dabei gilt es allerdings zu beachten, dass Ausgaben für digitale Arbeitsmittel auf Beschäftigtenebene um die Telearbeitspauschale und um allfällige Differenzwerbungskosten gekürzt werden müssen.

Das Ausmaß der beruflichen Nutzung ist dabei vom Arbeitnehmer selbst nachzuweisen oder glaubhaft zu machen. Ohne besonderen Nachweis wird – wenn eine wesentliche Nutzung als Arbeitsmittel dem Grunde nach glaubhaft gemacht wird – ein Privatanteil von 40 % angenommen.

Übersteigen die Anschaffungskosten des Arbeitsmittels die Grenze für Geringwertige Wirtschaftsgüter, können sie nur verteilt über die voraussichtliche Nutzungsdauer abgesetzt werden. Werden Arbeitsmittel nach dem 30. Juni des betreffenden Jahres angeschafft, kann für das erste Jahr nur die halbe Abschreibung abgesetzt werden.

Ausgaben für ergonomisches Mobiliar:

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können Ausgaben für die ergonomische Einrichtung (insbesondere Schreibtisch, Drehstuhl, Beleuchtung) ihres häuslichen Arbeitsplatzes außerhalb eines steuerlich zu berücksichtigenden Arbeitszimmers bis zu einem Betrag von € 300,00 pro Kalenderjahr ohne Anrechnung auf das Werbungskostenpauschale steuerlich geltend machen. Voraussetzung dafür ist, dass zumindest 26 Tage Telearbeitstage vorliegen.

Ein allfälliger Überschreibungsbetrag kann in das jeweils nächste Veranlagungsjahr vorgetragen werden und innerhalb des für dieses Jahr geltenden Höchstbetrages abgesetzt werden (in jedem Jahr sind mindestens 26 Telearbeitstage erforderlich).

Zu beachten ist, dass ab dem Kalenderjahr 2025 Werbungskosten für ergonomisch geeignetes Mobiliar nur noch dann anerkannt werden, wenn die Telearbeitstage vom Arbeitgeber am Lohnzettel bzw. in der Lohnbescheinigung ausgewiesen werden.

Telearbeitspauschale:

Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber kann für höchstens 100 Tage im Kalenderjahr geleistete Telearbeit eine Telearbeitspauschale nicht steuerbar zur Auszahlung bringen. Das Telearbeitspauschale beträgt bis zu drei Euro pro Tag, an dem die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer seine berufliche Tätigkeit aufgrund einer mit dem Arbeitgeber getroffenen Vereinbarung ausschließlich in Form von Telearbeit (Telearbeitstage) ausübt.

Übersteigt das von mehreren Arbeitgebern nicht steuerbar ausgezahlte Telearbeitspauschale insgesamt den Betrag von € 300,00 pro Kalenderjahr, erfolgt eine Nachversteuerung im Zuge der Veranlagung.

Wird durch Zahlungen des Arbeitgebers der Höchstbetrag von drei Euro pro Tag nicht ausgeschöpft, kann der Arbeitnehmer Werbungskosten (sog. Differenzwerbungskosten) in der entsprechenden Höhe ohne Anrechnung auf das Werbungskostenpauschale geltend machen (sofern kein steuerlich zu berücksichtigendes Arbeitszimmer vorliegt).

Ab dem Kalenderjahr 2025 wird ein nicht steuerbares Telearbeitspauschale nur noch dann anerkannt, wenn die Telearbeitstage nachweislich am Lohnzettel bzw. in der Lohnbescheinigung ausgewiesen sind.

Zurverfügungstellung digitaler Arbeitsmittel:

Die Zurverfügungstellung digitaler Arbeitsmittel (wie z. B. Computer, Bildschirm, Tastatur, Drucker, Handy oder die erforderliche Datenanbindung) durch den Arbeitgeber stellt keinen steuerpflichtigen Sachbezug beim Arbeitnehmer dar.

Aufzeichnungspflichten des Arbeitgebers

Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat bei allen Beschäftigten zu erfassen, an welchen Tagen diese im Rahmen von Telearbeit arbeiten. Dabei sind nur jene Tage als „Telearbeitstage“ zu qualifizieren, an denen ausschließlich Telearbeit geleistet wird.

Die Anzahl der Telearbeitstage ist verpflichtend am Lohnkonto zu führen und ebenfalls auf dem steuerlichen Jahreslohnzettel (L16) zu erfassen. Weiters ist auch die Summe des vom Arbeitgeber nicht steuerbar ausgezahlten Telearbeitspauschales am Lohnkonto zu erfassen.

Weitere Informationen

Weitere Informationen zu den steuerlichen Auswirkungen einer in Form von Telearbeit ausgeübten Tätigkeit finden sich auf der [Website des Finanzministeriums](#).

Stand: 1. Jänner 2025

Trotz sorgfältiger Datenzusammenstellung können wir keine Gewähr für die Vollständigkeit und Richtigkeit der dargestellten Informationen übernehmen. Bei weiteren Fragen stehen wir Ihnen im Rahmen unserer Berufsberechtigung jederzeit gerne für eine persönliche Beratung zur Verfügung.

Mit diesem QR-Code gelangen Sie schnell und einfach auf diese Seite



Scannen Sie ganz einfach mit einem QR-Code-Reader auf Ihrem Smartphone die Code-Grafik links und schon gelangen Sie zum gewünschten Bereich auf unserer Homepage.