

## TELEARBEITSGESETZ



Im Juli 2024 wurde im Nationalrat das Telearbeitsgesetz beschlossen. Aufgrund einer Evaluierung der bisherigen Regelungen zum Homeoffice wurde ein Bedarf an der Ausweitung der Regelungen auf ortsungebundene Telearbeit außerhalb der Wohnung erkannt.

Diese in § 2h AVRAG festgelegten Vorgaben setzen zwingend die Erbringung von Arbeitsleistungen in einer Wohnung voraus. Nunmehr wird generell die Bezeichnung „Telearbeit“ verwendet und die arbeitsrechtlichen Bestimmungen zum Homeoffice auch auf Arbeiten außerhalb von Wohnungen/Wohnhäusern zur Anwendung gebracht.

Nach der **gesetzlichen Definition** liegt **Telearbeit** dann vor, wenn regelmäßig Arbeitsleistungen insbesondere unter Einsatz der dafür erforderlichen Informations- und Kommunikationstechnologie erbracht werden und dies entweder in der Wohnung bzw im Wohnhaus der Arbeitnehmer oder in einer von ihnen selbst gewählten, nicht zum Unternehmen gehörenden Örtlichkeit erfolgt. Es kommen etwa auch Räumlichkeiten von Coworking-Spaces oder andere von den Arbeitnehmern gewählte Orte (wie etwa Internet-Cafés) in Betracht.

Nach wie vor ist der Umstand von Telearbeit sowie die Orte, an denen diese erbracht werden kann, zwischen den Arbeitsvertragsparteien aus Beweisgründen schriftlich zu vereinbaren. Am **Vereinbarungsprinzip** wird festgehalten. Telearbeit kann somit weder einseitig vom Arbeitgeber angeordnet werden, noch wird ein Rechtsanspruch der Arbeitnehmer auf Telearbeit eingeräumt.

Das **Fehlen der Schriftlichkeit** führt – wie bisher – nicht zur **Nichtigkeit der Vereinbarung**. Eine handschriftliche Unterschrift ist nicht zwingend erforderlich, da die Vereinbarung auch auf elektronischem Weg (zB betriebliche IT-Tools, Handy-Signatur, E-Mail) zustande kommen kann.

Wesentlich für die **Telearbeit** ist aber der Umstand, dass die Arbeitsleistung im Rahmen der Telearbeit **regelmäßig** und damit wiederholt in bestimmten Zeitabständen erbracht wird. Soll die Arbeitsleistung **lediglich im Anlassfall außerhalb der Örtlichkeiten** des Unternehmens erfolgen, ohne dass von den Arbeitsvertragsparteien weitere regelmäßige auswärtige Einsätze beabsichtigt wären, so liegt **keine Telearbeit** im Sinne des § 2h AVRAG vor.

Die Voraussetzung des Einsatzes der erforderlichen Informations- und Kommunikationstechnik bedeutet nicht, dass die Arbeitsleistung im Rahmen der Telearbeit ausschließlich über Verwendung dieser technischen Mittel erfolgen muss. Wesentlich ist jedoch, dass die Arbeitsleistung in einem groben Zusammenhang mit der Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnologie steht. Jedoch können auch andere Tätigkeiten wie etwa die Bearbeitung oder Durchsicht von Papierunterlagen im Rahmen von Telearbeit erbracht werden, wenn diese Unterlagen zuvor (etwa in den Räumlichkeiten des Unternehmens) ausgedruckt wurden.

Die bisherigen Regelungen des § 2h Abs 3 und 4 werden – von redaktionellen Anpassungen abgesehen – nicht verändert. Demnach sind die **Arbeitgeber grundsätzlich zur Bereitstellung der** im Zusammenhang mit regelmäßigen Arbeiten im Rahmen der Telearbeit stehenden **erforderlichen digitalen Arbeitsmitteln verpflichtet**. Es kann jedoch vereinbart werden, dass diese Arbeitsmittel seitens der Arbeitnehmer beigestellt werden. In diesem Fall haben die Arbeitgeber einen angemessenen und erforderlichen Kostenersatz zu leisten, welcher auch pauschaliert abgegolten werden kann.

Wie bisher sieht Abs 4 eine vorzeitige Auflösungsmöglichkeit der Telearbeitsvereinbarung aus wichtigem Grund unter Einhaltung einer Frist von einem Monat zum Letzten eines Kalendermonats vor. Darüber hinaus können in der Vereinbarung aber weiterhin Befristungen oder Kündigungsregelungen enthalten sein.

**Unfallversicherungsrechtlich** wird eine Differenzierung vorgenommen. Konkrete Örtlichkeiten, an denen Telearbeit ausgeübt werden kann, waren bisher nicht gesetzlich normiert. Nunmehr wird gesetzlich festgelegt, dass Telearbeit im engeren Sinn in der Wohnung, an der ein Haupt- oder Nebenwohnsitz des Versicherten besteht (Homeoffice), oder einer Wohnung eines nahen Angehörigen des Versicherten oder in Coworking-Spaces ausgeübt werden kann. Das Gesetz spricht in diesem Fall von „Telearbeit im engeren Sinn“.

Der Angehörigenkreis wird im Gesetz abschließend geregelt und geht über die bisher umfassten Personen hinaus, womit den üblichen Lebensrealitäten entsprochen wird. Bei Coworking-Spaces handelt es sich um organisatorisch eingerichtete, vom Versicherten angemietete Büroräumlichkeiten. Nicht davon umfasst sind vom Dienstgeber angemietete und dem Versicherten zur Verfügung gestellte Büroräumlichkeiten, weil diese ohnehin als Arbeits- bzw Dienststätte zu qualifizieren sind.

Wohnungen von nahen Angehörigen und Räumlichkeiten eines Coworking- Spaces sollen aber nur dann als Örtlichkeiten von „Telearbeit im engeren Sinn“ gelten, wenn sich diese in der Nähe zur Wohnung des Versicherten oder der Arbeits- bzw Dienststätte befinden oder die Entfernung der Wohnung und der Räumlichkeiten dem sonst üblichen Arbeitsweg entsprechen. Trifft dies auf mehrere Örtlichkeiten zu, kann zwischen diesen Örtlichkeiten gewählt werden.

Eine Entfernung entspricht dem „sonst üblichen Arbeitsweg“, wenn der Weg zur Wohnung eines nahen Angehörigen oder zu Räumlichkeiten eines Coworking-Space dem Weg zur Arbeits- bzw Dienststätte in zeitlicher und örtlicher Distanz vergleichbar ist. Ist diese Voraussetzung erfüllt, kann in der Regel davon ausgegangen werden, dass betriebliche Interessen im Vordergrund stehen und nicht die eigenwirtschaftlichen Interessen überwiegen.

Von der „**Telearbeit im engeren Sinn**“ wird die „**Telearbeit im weiteren Sinn**“ abgegrenzt. Diese Unterscheidung ist für den Unfallversicherungsschutz für Wegunfälle von Relevanz.

**Wege zu einem Nebenwohnsitz** sind unabhängig von der Entfernung privilegiert, sofern ein ursächlicher Zusammenhang mit der die Versicherung begründenden Tätigkeit gegeben ist. Bei Wegen zu oder im Zusammenhang mit weiter entfernten oder anderen Örtlichkeiten der Telearbeit (Örtlichkeiten der Telearbeit im weiteren Sinn) stehen im Regelfall eigenwirtschaftliche Interessen im Vordergrund. Darunter fallen etwa die Fahrt zum Park, in das Freibad oder in das Kaffeehaus, um dort zu arbeiten, die Fahrt zu einem Hotel oder einer Ferienwohnung für einen Urlaubsaufenthalt, währenddessen eine (stundenweise) Verrichtung von Telearbeit im Hotelzimmer oder der Ferienwohnung erfolgt, aber auch die Fahrt zu im Vergleich zum üblichen Arbeitsweg weit entfernt wohnenden Eltern.

In diesen Fällen steht zwar die konkrete Verrichtung der Arbeitstätigkeit unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung, die Auswahl der konkreten Örtlichkeiten liegt jedoch überwiegend im eigenwirtschaftlichen Interesse des Versicherten. Deshalb ist der Weg zu und von diesen Örtlichkeiten unfallversicherungsrechtlich nicht geschützt.

Die steuerrechtlichen (bzw sozialversicherungsrechtlichen) Privilegierungen betreffend der bisherigen Homeoffice-Pauschale werden materiell nicht geändert, sondern redaktionell angepasst. Die Voraussetzungen für die nichtsteuerbare Inanspruchnahme einer **Telearbeitspauschale** beträgt wie bisher **EUR 3,00 pro ausschließlichem**

**Telearbeitstag** und steht **für höchstens 100 Tage im Kalenderjahr** zu. Dass die berufliche Tätigkeit der Arbeitnehmer wie bisher ausschließlich in der Wohnung selbst ausgeübt wird, ist hingegen nicht mehr notwendig. Es kommt insoweit zu einer Ausweitung der zulässigen Örtlichkeiten für die Gewährung der Telearbeitspauschale, als die Arbeitnehmer ihre Arbeit auch an anderen Örtlichkeiten absolvieren können, die jedoch nicht zum Unternehmen des Arbeitgebers gehören dürfen.

Die **neuen Regelungen treten mit 01.01.2025 in Kraft** und sind ab diesem Zeitpunkt auf neu abgeschlossene Telearbeitsvereinbarungen sowie auf bestehende Vereinbarungen gemäß § 2h Abs 2 AVRAG anzuwenden. Damit wird klargestellt, dass bisherige Homeoffice-Vereinbarungen ihre Gültigkeit behalten und nicht insbesondere hinsichtlich der Örtlichkeit neu vereinbart, werden müssen. Sollten jedoch neue „Telearbeits-Örtlichkeiten“ dazu kommen, sind diese zwischen den Arbeitsvertragsparteien zu vereinbaren.



Wenn wir unser „eccontis informiert“ noch an eine andere E-Mail-Adresse senden sollen, klicken Sie bitte [bestellen](#). Sollten Sie kein „eccontis informiert“ mehr erhalten wollen, klicken Sie bitte [abmelden](#).

Diese Information wird dem Nutzer freigelegt zur eigenen Information zur Verfügung gestellt. Aufgrund der gebotenen Knappheit kann diese Information eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. eccontis übernimmt bei Verwendung der hier angeführten Informationen keine Haftung für Schäden, welcher Art auch immer. eccontis übernimmt insbesondere keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts. Quelle: dbv-Verlag, 8010 Graz, Geidorfgürtel 24, Klientenmagazin 03/2024

Medieninhaber und Herausgeber: eccontis steuerberatung gmbh, 4048 Linz-Puchenu, Karl-Leitl-Straße 1