

# **1. Grundlagen und Begriffe**

## **1.1. Was ist das Telearbeitsgesetz und was wird darin geregelt?**

Das Telearbeitsgesetz ist kein eigenständiges Gesetz, sondern eine Novelle, durch die in mehreren Gesetzen einzelne Bestimmungen angepasst oder neu eingefügt wurden. Die Regelungen betreffen sowohl das Arbeitsrecht als auch das Sozialversicherungs- und Steuerrecht.

Basis für die Umsetzung war das zuvor im Zuge der COVID-19-Pandemie geschaffene Homeoffice-Gesetz. Die zentrale arbeitsrechtliche Bestimmung ist § 2h AVRAG. Diese Bestimmung regelte seit ihrem Inkrafttreten mit 1.4.2021 vor dem Telearbeitsgesetz die arbeitsrechtlichen Aspekte des Homeoffice.

Neben der AVRAG-Bestimmung gibt es aber auch Regelungen in zahlreichen anderen Gesetzen, etwa dem ASVG (über Arbeitsunfälle iZm Telearbeit) sowie steuerliche Regelungen im EStG.

## **1.2. Wo finde ich die wichtigsten gesetzlichen Bestimmungen?**

Die wichtigsten gesetzlichen Regelungen finden sich verstreut in mehreren Gesetzen. Dabei geht es neben der arbeitsrechtlichen Seite auch um die sozialversicherungs- und steuerrechtliche Dimension des Phänomens Telearbeit. Die wichtigsten Bestimmungen sind:

- § 2h AVRAG (arbeitsrechtliche Grundlagen)
- § 175 ASVG (Unfallversicherungsschutz)
- § 97 Abs 1 Z 27 ArbVG (Schaffung eines BV-Tatbestandes für die Festlegung von Rahmenbedingungen für Arbeit in Form von Telearbeit)
- § 2 Abs 4 DHG (Ausweitung der privilegierten Arbeitnehmerhaftung auf Angehörige im Falle von Telearbeit)
- § 4 Abs 10 ArbIG (keine Befugnis des Arbeitsinspektorats zum Betreten der Wohnung des Arbeitnehmers im Falle von Telearbeit)
- § 16 Abs 1 Z 7 + 7a EStG (Ausgaben für ergonomisches Mobiliar, Arbeitszimmer)
- § 26 Z 9 EStG (Telearbeitspauschale, digitale Arbeitsmittel, Differenzwerbungskosten)
- EU-VO 883/2004 (Beurteilung der anwendbaren sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften bei grenzüberschreitender Telearbeit)
- Art 15 OECD-MA bzw jeweils anwendbares DBA (Verteilungsnorm für nicht-selbständige Einkünfte)

### **1.3. Was versteht man unter Telearbeit?**

Die gesetzliche Definition enthält § 2h Abs 1 AVRAG: Telearbeit liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer regelmäßig Arbeitsleistungen insbesondere unter Einsatz der dafür erforderlichen Informations- und Kommunikationstechnologie in seiner Wohnung oder einer sonstigen nicht zur Arbeitsstätte des Arbeitgebers gehörigen Örtlichkeit erbringt.

Einfach formuliert: Als Telearbeit bezeichnet man regelmäßiges Arbeiten außerhalb der Unternehmensräume des Arbeitgebers, insbesondere mithilfe von Informations- und Kommunikationstechnologien.

Jedenfalls liegt aber Telearbeit iSd Gesetzes nur dann vor, wenn die Erbringung von Arbeitsleistungen auf diese Art und Weise in einer bestimmten Regelmäßigkeit erfolgt – ein bloß einmaliges Arbeiten „von unterwegs“ ist keine Telearbeit iSd Gesetzes.

Bereits lange vor Inkrafttreten des Gesetzes kam der Begriff der Telearbeit in einigen Kollektivverträgen vor. Eine weite Verbreitung und auch vertiefte juristische Untersuchung des Phänomens erfolgten aber erstmals aufgrund der COVID-19-Pandemie, die vor allem im Angestelltenbereich für eine massive Ausweitung von Homeoffice sorgte.

### **1.4. Wird durch das Telearbeitsgesetz das „Homeoffice-Gesetz“ geändert?**

Kurz gesagt: ja. Das Telearbeitsgesetz soll – vergleichbar mit dem Homeoffice-Gesetz aus 2021 – einen rechtlichen Rahmen für unselbstständige Tätigkeit schaffen, die entweder von zu Hause oder von anderen Orten außerhalb des Arbeitgeberbetriebs erbracht wird.

Mit dem Homeoffice-Gesetz wurden Arbeitsleistungen außerhalb des Unternehmens erstmals ausdrücklich umfassend geregelt, allerdings grundsätzlich beschränkt auf die Wohnung des Arbeitnehmers. Das Telearbeitsgesetz weitet dies nun auf Tätigkeiten außerhalb der Wohnung aus. Der gesetzlich eng definierte Anwendungsbereich des Homeoffice-Gesetzes stellte einen wesentlichen Kritikpunkt des Gesetzes dar.

Die oben unter 1.2. genannten Regelungen wurden weitgehend bereits mit der Einführung des Homeoffice-Gesetzes geschaffen und nun im Hinblick auf die Telearbeit (terminologisch) angepasst. Vor allem im Bereich des Unfallversicherungsschutzes gab es auch inhaltliche Änderungen der ursprünglichen Homeoffice-Bestimmungen.

Der Begriff „Telearbeit“ (engl „telework“) entspricht im Übrigen auch der international für dieses Phänomen üblichen Terminologie. Der Begriff „Homeoffice“

ist zwar der englischen Sprache entnommen, im englischen Sprachgebrauch bezeichnet man diese Art des Arbeitens aber eher als „work from home“, „remote work“ oder eben „telework“.

### **1.5. Seit wann gelten die neuen Bestimmungen?**

Die Bestimmungen zur Telearbeit sind mit 1.1.2025 in Kraft getreten. Alle Vereinbarungen über Telearbeit, die ab diesem Datum abgeschlossen werden, unterliegen ab diesem Zeitpunkt den gesetzlichen Bestimmungen.

Teilweise wurden Regelungen aber von den zuvor geschaffenen Bestimmungen zum Homeoffice übernommen. Bereits zuvor abgeschlossene Homeoffice-Vereinbarungen bleiben grundsätzlich weiterhin gültig (siehe unten 2.2.). Eine Anpassung ist nicht unbedingt erforderlich.

## 2. Vereinbarungen über Telearbeit

### 2.1. In welcher Form ist eine Telearbeitsvereinbarung abzuschließen?

Das Gesetz sieht „aus Beweisgründen“ eine schriftliche Vereinbarung vor. Schriftlich bedeutet nach österreichischem Verständnis „unterschriftlich“. Eine Vereinbarung ist daher dann schriftlich iSd Gesetzes, wenn diese von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite eigenhändig oder mittels qualifizierter elektronischer Signatur unterschrieben ist.

Ein schlichtes – nicht unterschriebenes – Dokument, ein E-Mail oder eine Messenger-Nachricht werden zwar umgangssprachlich als „schriftlich“ bezeichnet, erfüllen aber mangels Unterschrift nicht das Schriftlichkeitserfordernis nach österreichischem Recht.

Neben der gesetzlichen Anordnung empfiehlt sich auch aus praktischer Sicht eine schriftlich abgeschlossene Vereinbarung. Da es sich um eine Abänderung des Arbeitsvertrags in einigen zentralen Punkten handelt (zB hinsichtlich Arbeitsort, allenfalls Arbeitszeiten, der Nutzung von IT- und sonstigen Betriebsmitteln oder dem Aufwandersatz), ist es anzuraten, die Kerninhalte schriftlich zu vereinbaren. Das erspart im Nachhinein Diskussionen darüber, was vereinbart war, und schafft dahingehend Klarheit für alle Beteiligten.

In der Praxis gibt es häufig Fälle, in denen entweder überhaupt keine schriftliche Vereinbarung existiert oder eine ursprünglich abgeschlossene Vereinbarung (zB „An der Adresse X des Arbeitnehmers ist Homeoffice zulässig.“) mittlerweile aufgrund von Umzügen oder sonstigen Änderungen nicht mehr den tatsächlichen Gegebenheiten entspricht. Das kann im Falle von Streitigkeiten unangenehme Fragen aufwerfen (zB was die Kostentragung für Investitionen des Arbeitnehmers oder Arbeitsunfälle betrifft).

Es gilt das Prinzip: „Wo kein Kläger, da kein Richter.“ In der Praxis wurde und wird Telearbeit häufig mündlich oder schlüssig vereinbart. Aufgrund des Einvernehmens kommt es zu keinerlei Diskussionen oder juristischen Auseinandersetzungen, sodass die Nichteinhaltung der Schriftform häufig keine Konsequenzen hat – allerdings können gerade im Konfliktfall dann uU auch Probleme auftreten.

### 2.2. Was gilt für bereits bestehende Homeoffice-Vereinbarungen?

Wurde bereits vor Inkrafttreten des Telearbeitsgesetzes eine Homeoffice-Vereinbarung abgeschlossen, bleibt diese grundsätzlich wirksam. Eine Notwendigkeit zum Abschluss einer neuen Vereinbarung besteht nicht. Allerdings bleibt die Homeoffice-Vereinbarung mit ihrem bisherigen Inhalt wirksam.

Möchten Arbeitnehmer und/oder Arbeitgeber die Parameter ändern (zB Erweiterung der möglichen Arbeitsorte), ist entweder die ursprüngliche Vereinbarung zu ändern oder eine gänzlich neue abzuschließen. Gerade im Bereich der Arbeitsorte bietet das Telearbeitsgesetz nun die Möglichkeit, auch Orte außerhalb der privaten Wohnräumlichkeiten des Arbeitnehmers als Arbeitsort festzulegen.

Generell ist es empfehlenswert, etwaige bestehende Vereinbarungen und in Verwendung stehende Muster regelmäßig auf Aktualität zu prüfen. Mittlerweile gibt es zu Fragen, die im Zeitpunkt der Erstellung der Vereinbarungen allenfalls noch unklar waren, Rechtsprechung und klare Lehrmeinungen.

Da es sich beim Telearbeitsgesetz um sehr junge gesetzliche Regelungen handelt und die Rechtsentwicklung in diesem Bereich erfahrungsgemäß sehr dynamisch ist, sollte in regelmäßigen Abständen die rechtliche Gestaltung geprüft und allenfalls an neue juristische Erfordernisse angepasst werden.

### **2.3. Welche Inhalte sind als „gesetzlich zwingend“ vorgesehen?**

Der Gesetzgeber hat abgesehen von der formalen Anforderung, dass eine (schriftliche) Vereinbarung erforderlich ist, kaum zwingende inhaltliche Anforderungen normiert. Neben dem Umstand, dass überhaupt Telearbeit geleistet wird, sind lediglich die Örtlichkeiten, an denen die Arbeitsleistung regelmäßig in Telearbeit erbracht werden soll, zu vereinbaren.

Darüber hinaus gibt das Gesetz aber sehr wohl Hinweise dazu, was vereinbart werden kann. Das betrifft zB die Regelungen über die Bereitstellung der Arbeitsmittel sowie die diesbezügliche Kostentragung (samt möglicher pauschaler Abgeltung). Laut Gesetz können daneben auch Befristungen oder Kündigungs möglichkeiten vereinbart werden. Diese gesetzliche Anordnung ist redundant, da man grundsätzlich alle vertraglichen Vereinbarungen befristen bzw Kündigungsmodalitäten vorsehen kann – sofern diese Punkte nicht im Widerspruch zu zwingenden höherrangigen Vorschriften (idR Gesetz, KV sowie allenfalls BV) stehen.

### **2.4. Kann ein Unternehmen allgemeine Richtlinien oder eine „Policy“ für Telearbeit aufstellen?**

Mangels gesetzlicher Vorgaben für deren Inhalte besteht großer Spielraum hinsichtlich der Gestaltung von Richtlinien/Policies. Je nach Unternehmensgröße und unterschiedlichen Ausgestaltungsvarianten (verschiedene Abteilungen oder Niederlassungen/Betriebe) kann eine allgemeine Regelung auf Ebene des Unternehmens sehr wohl zweckmäßig und sogar empfehlenswert sein.

## **2. Vereinbarungen über Telearbeit**

---

Grundsätzlich bestehen zwei Möglichkeiten:

- Zunächst ist gemäß § 97 Abs 1 Z 27 ArbVG der Abschluss einer BV zum Thema „Festlegung von Rahmenbedingungen für Arbeit in Telearbeit“ möglich. Naturgemäß besteht diese Möglichkeit nur in Betrieben, in denen es einen Betriebsrat gibt. Der Abschluss einer BV zu diesem Thema ist allerdings fakultativ, was bedeutet, dass eine BV keine Voraussetzung für die wirksame Vereinbarung von Telearbeit darstellt. Der Betriebsrat hat auch keine Möglichkeit, den Abschluss einer BV rechtlich durchzusetzen (die BV ist nicht „erzwingbar“).
- Auch ohne Abschluss einer BV besteht für Arbeitgeber die Möglichkeit, allgemeine Rahmenbedingungen für Telearbeit in einer Policy zu regeln. Auch bei Vorhandensein eines Betriebsrats muss nicht zwingend eine BV abgeschlossen werden, allgemeine Vorgaben können auch in einer anderen Form festgelegt werden.

### **Wichtig**

Weder eine BV noch eine allgemeine Policy ersetzen eine Vereinbarung mit dem einzelnen Arbeitnehmer. Eine solche Individualvereinbarung ist stets erforderlich, auch wenn auf betrieblicher oder unternehmensweiter Ebene allgemeine Regeln zum Thema Telearbeit bestehen.

## **2.5. Was gilt es bei einer Policy zu beachten bzw was sollte diese beinhalten?**

Es sind zwingende rechtliche Regelungen einzuhalten. Die Policy sollte daher, wie eine Einzelvereinbarung, auf Grundlage der gesetzlichen Rahmenbedingungen für Telearbeit erstellt werden.

In einer Policy können allgemeine Grundsätze, wie zB das Ausmaß, in dem Telearbeit möglich sein soll (zB für jeden Arbeitnehmer maximal drei Arbeitstage pro Woche oder maximal zehn Arbeitstage pro Monat), geregelt werden. Auch allgemeine Schranken zum Ersatz von Aufwendungen iZm Telearbeit oder die Zurverfügungstellung von IT-Equipment können darin enthalten sein.

Es kann auch zweckmäßig sein, darzustellen, welche Gruppen von Arbeitnehmern überhaupt Telearbeit in Anspruch nehmen können, wobei – entsprechend den Grundsätzen der Gleichbehandlung – darauf zu achten ist, dass in diesem Zusammenhang nur sachlich gerechtfertigte Differenzierungen erfolgen dürfen (siehe unten 2.6.).

Besteht eine Policy, sollte darin klargestellt werden, welchen rechtlichen Charakter diese hat:

- Einerseits kann es sich um unverbindliche Leitlinien als Orientierungshilfen handeln, von denen in der jeweiligen Einzelvereinbarung abgewichen werden kann,

- andererseits kann die Policy auch verbindlichen Charakter haben und daher verpflichtend von den Arbeitnehmern einzuhalten sein. In diesem Fall ist es erforderlich, dass den Arbeitnehmern die Policy (nachweislich) zur Kenntnis gebracht wird und als Teil des Arbeitsvertrages (etwa als Nebenvereinbarung) verbindlich vereinbart wird.

### 2.6. Haben Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Telearbeit?

Das Gesetz sieht vor, dass beide Seiten im Arbeitsverhältnis keinen Rechtsanspruch auf Telearbeit haben. Telearbeit ist stets Vereinbarungssache. Ein Arbeitgeber kann Telearbeit weder einseitig anordnen, noch hat ein Arbeitnehmer einen durchsetzbaren Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber.

In der Praxis sind Arbeitgeber gut beraten, (potenziellen) Arbeitnehmern aus Gründen der Arbeitgeberattraktivität („Employer Branding“) flexible Arbeitsmodelle, wie eben Telearbeit, zu ermöglichen. Dies ist allerdings eine unternehmerische und keine rechtliche Entscheidung.

Insbesondere während der COVID-19-Pandemie gab es für Arbeitnehmer, die aufgrund gesundheitlicher Gegebenheiten besonders gefährdet waren („Risikogruppen“), vorübergehende Regelungen, die unter bestimmten Voraussetzungen sehr wohl einen Rechtsanspruch auf Homeoffice festlegten. Das nunmehr geltende Telearbeitsgesetz sieht zum jetzigen Zeitpunkt hingegen keine derartige Regelung vor.

Dennoch kann sich ein Rechtsanspruch allenfalls aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes für einzelne Arbeitnehmer ergeben: Etwa wäre es unter diesem Gesichtspunkt unzulässig, allen Arbeitnehmern in einer Abteilung Telearbeit zu ermöglichen und dabei, ohne sachliche Rechtfertigung, einen einzelnen Arbeitnehmer davon auszuschließen.

#### Beispiel

In einer Abteilung gibt es fünf Mitarbeiter mit identen persönlichen Rahmenbedingungen. Vier von diesen Arbeitnehmern gestattet der Arbeitgeber das Arbeiten in Telearbeit und dem fünften Arbeitnehmer wird diese Möglichkeit verwehrt. Hat der Mitarbeiter einen Anspruch darauf, auch in Telearbeit zu arbeiten?

#### Lösung

In diesem Fall hätte der Mitarbeiter, gestützt auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, tatsächlich einen Anspruch darauf, zu den gleichen Konditionen wie die anderen vier Kollegen in Telearbeit tätig sein zu dürfen. In der Praxis wird dies aber recht selten vorkommen, da sich die Rahmenbedingungen (wie zB die Distanz zum Arbeitsort im Unternehmen, die Möglichkeit, von zu Hause und von unterwegs zu arbeiten, etwa aufgrund der Wohn- oder familiären Situation) bei allen fünf Arbeitnehmern gleich darstellen müssen.