

Österreich: Von Homeoffice zu „Arbeiten von überall“

Was bringt das neue Telearbeitsgesetz mit sich?

In Kürze

Am 19. Juli 2024 wurde das Telearbeitsgesetz im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Dieses tritt mit 1. Jänner 2025 in Kraft. Das neue Gesetzespaket regelt nicht nur Home Office, sondern das „Arbeiten von überall“ und trägt damit zur Flexibilisierung des Arbeitsrechts bei. Darüber hinaus bringt das Telearbeitsgesetz Änderungen hinsichtlich des Unfallversicherungsschutzes der ArbeitnehmerInnen mit sich.

Wir haben nachstehend die wichtigsten Änderungen für Sie zusammengefasst:

Inhalt

[Das neue Telearbeitsgesetz kompakt erklärt](#)

[Empfehlung](#)

Das neue Telearbeitsgesetz kompakt erklärt

- **Flexible Arbeitsorte:** Künftig sind nicht nur regelmäßige Arbeitsleistungen im Home Office oder in Wohnungen von nahen Angehörigen gesetzlich geregelt, sondern auch das Arbeiten in Ferienhäusern, Coworking-Spaces oder anderen **frei gewählten Orten**, wie Hotels, Cafés, Schwimmbäder und Parks. Dadurch wird das „Arbeiten von überall“ ermöglicht.
- **Grenzüberschreitendes Arbeiten:** Auch das Arbeiten im Ausland wird durch das neue Telearbeitsgesetz vereinfacht. Doch hier ist für Unternehmen besondere Vorsicht geboten. Liegt nämlich der Arbeitsort im Ausland, kann dies zu einer ungewollten Steuerpflicht in einem anderen Land oder einer Änderung der Zuständigkeit der Sozialversicherung führen. Die Arbeitsverrichtung im Ausland kann auch die Anwendbarkeit von ausländischem Arbeitsrecht zur Konsequenz haben. Sollte Ihr Unternehmen daher ein grenzüberschreitendes Telearbeitskonzept umsetzen wollen, sollten Sie vor Einführung Ihres Telearbeitskonzepts die arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen abklären.
- **Kein einseitiges „Arbeiten von überall“:** Telearbeit darf weiterhin nicht einseitig angetreten werden, sondern ist zwischen dem Unternehmen und den ArbeitnehmerInnen schriftlich zu vereinbaren. Somit sind auch die konkreten Arbeitsorte und das etwaige Einsatzland einvernehmlich festzulegen.
- **Arbeitsmittel und Kostenersatz:** Wird Telearbeit vereinbart, ist das Unternehmen verpflichtet, die erforderlichen digitalen Arbeitsmittel (IT-Hardware und Software, Internetverbindung, Diensthandy) zur Verfügung zu stellen; alternativ hat das Unternehmen einen Kostenersatz zu leisten. Eine Kostenpauschale von bis zu EUR 3,00 pro ausschließlichem Telearbeitstag für maximal 100 Telearbeitstage pro Jahr bleibt steuerfrei. Die Abgabefreiheit ist somit auf EUR 300,00 jährlich beschränkt. Neu ist, dass nur mehr Telearbeitstage, die am Jahreslohnzettel angeführt sind, die Abgabefreiheit begründen.
- **Datenschutz:** Aufgrund der Möglichkeit, von überall aus zu arbeiten, sollten interne Datenschutz-Richtlinien aktualisiert und ArbeitnehmerInnen betreffend Datenschutzrisiken aufgrund geänderter Örtlichkeiten geschult werden.
- **Unfallversicherungsschutz:** Der Unfallversicherungsschutz unterscheidet künftig zwischen Telearbeit im engeren Sinn und Telearbeit im weiteren Sinn. Telearbeit im engeren Sinn umfasst das Home Office (Haupt- und Nebenwohnsitz der ArbeitnehmerInnen) sowie die Wohnungen naher Angehöriger und Coworking-Spaces im örtlichen Nahebereich zur Wohnung oder Arbeitsstätte. Telearbeit im weiteren Sinn erfasst alle anderen Örtlichkeiten. Ein Unfallversicherungsschutz besteht für die Telearbeit im engeren und im weiteren Sinn. Wegunfälle werden aber nur bei der Telearbeit im engeren Sinn geschützt.

Empfehlung

Wir empfehlen, ein umfassendes Konzept zu „Arbeiten von überall“ zu entwickeln oder Ihr bestehendes Home-Office-Modell entsprechend zu erweitern. Dies erfordert klare Rahmenbedingungen und die Anpassung der klassischen Home Office-Vereinbarungen. Schaffen Sie dabei eine Struktur, die neben Flexibilität auch (Daten-)Sicherheit und die Einhaltung von ausländischen arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen gewährleistet. So bleiben Sie als Arbeitgeber nicht nur wettbewerbsfähig, sondern auch zukunftsorientiert und attraktiv für die besten Talente.

Ihre Ansprechpersonen



Dr. Philipp Maier, LL.M

Partner

Wien

philipp.maier@bakermckenzie.com



Mag. Andrea Haiden, LL.M.

Associate

Wien

andrea.haiden@bakermckenzie.com



Mag. Miriam Kompatscher

Associate

Wien

miriam.kompatscher@bakermckenzie.com

© 2024 Dieses Mandantenrundsreiben dient ausschließlich der Information. Sein Inhalt sollte daher nicht als Entscheidungsgrundlage im Einzelfall oder als Ersatz für einen einzelfallbezogenen Rechtsrat genutzt werden. Hierfür sollte stets der Rat eines qualifizierten Rechtsanwalts eingeholt werden. Mit der Herausgabe dieses Mandantenrundsreibens übernehmen wir keine Haftung im Einzelfall.

Baker McKenzie Rechtsanwälte LLP & Co KG ist ein Mitglied von Baker & McKenzie International, einem Verein nach dem Recht der Schweiz mit weltweiten Baker McKenzie-Anwaltsfirmen. Der allgemeinen Übung von Beratungsunternehmen folgend, bezeichnen wir als "Partner" einen Freiberufler, der als Gesellschafter oder in vergleichbarer Funktion für ein Mitglied von Baker & McKenzie International tätig ist. Als "Büros" bezeichnen wir die Kanzleistandorte der Mitglieder von Baker & McKenzie International.

