

# FAQ: Telearbeit

## Häufig gestellte Fragen

Eine Information des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft

Stand: Jänner 2025

## **Impressum**

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft, Stubenring 1, 1010 Wien

Stand: Jänner 2025

### **Copyright und Haftung:**

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig.

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorinnen und Autoren dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

## Inhalt

<b>Impressum.....</b>	<b>2</b>
<b>Inhalt.....</b>	<b>3</b>
Was bedeutet Telearbeit? .....	4
Was ist unter Arbeiten unter Einsatz einer Informations- und Kommunikationstechnologie zu verstehen? .....	4
Welche gesetzlichen Grundlagen gelten für das Erbringen der Arbeitsleistung in Form der Telearbeit?.....	5
Wann sind die AVRAG-Regelungen zur Telearbeit nicht anzuwenden? .....	5
Bleibt meine vor dem 1. Jänner 2025 getroffene Homeoffice-Vereinbarung ohne weiteres Zutun in Geltung? .....	5
Kann ich von meiner Arbeitgeberin oder meinem Arbeitgeber zur Telearbeit gezwungen werden?.....	6
Habe ich ein Recht auf Telearbeit? .....	6
Kann die Geltung der Telearbeits-Vereinbarung zeitlich begrenzt werden?.....	6
Kann die Telearbeits-Vereinbarung einseitig von Seiten der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers bzw. des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin rückgängig gemacht werden?.....	6
Wer muss die für die Telearbeit benötigten Arbeitsmittel bereitstellen?.....	7
Inwiefern haften Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für Schäden, die sie an Arbeitsmitteln verursachen, die von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber für die Telearbeit bereitgestellt wurden?.....	7
Wer haftet für Schäden, die Haushaltsangehörige an Arbeitsmitteln verursachen, die von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber für die Telearbeit bereitgestellt wurden? .....	8
Bin ich beim Arbeiten im Rahmen der Telearbeit unfallversichert?.....	8
Gilt das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz bei Telearbeit?.....	8
Gelten das Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsruhegesetz auch für die Telearbeit? .....	9
Gilt die betriebliche bzw. vereinbarte Arbeitszeiteinteilung auch für die Telearbeit?.....	9
Müssen Arbeitszeitaufzeichnungen geführt werden? .....	10
Darf ich Telearbeit am Wochenende verrichten? .....	10
Gilt das Mutterschutzgesetz auch für schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen, die in Telearbeit arbeiten? .....	10
Dürfen die Organe der Arbeitsinspektion private Wohnungen, in denen Telearbeit erbracht wird, betreten?.....	10
Muss der Betriebsrat zustimmen, wenn im Betrieb Arbeiten in Telearbeit eingeführt werden soll? .....	10
Kann Arbeiten in Telearbeit in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden?.....	11

Das seit 1. April 2021 geltende Homeoffice-Maßnahmenpaket 2021, das klare arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtliche Rahmenbedingungen für das Arbeiten von zu Hause aus umfasst, wurde aufgrund der seitdem gewonnenen praktischen Erfahrungswerte auf ortsungebundene Telearbeit außerhalb der Wohnung ausgeweitet. Die Ausweitung wurde im Telearbeitsgesetz festgelegt und tritt mit 1. Jänner 2025 in Kraft.

In den nachfolgenden FAQ finden Sie Antworten auf die häufigsten arbeitsrechtlichen Fragen zum Thema Telearbeit .

Die wichtigsten Antworten zu den steuerrechtlichen Auswirkungen zum "Telearbeitspauschale" finden Sie auf der [Webseite des Bundesministerium für Finanzen](#).

## **Was bedeutet Telearbeit?**

Telearbeit liegt vor, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer regelmäßig Arbeitsleistungen insbesondere unter Einsatz der dafür erforderlichen Informations- und Kommunikationstechnologie in ihrer oder seiner Wohnung (Homeoffice) oder in einer sonstigen nicht zum Unternehmen gehörenden Örtlichkeit erbringt. Somit kommen als Örtlichkeiten für die Telearbeit neben der Wohnung/dem Wohnhaus am Haupt- und Nebenwohnsitz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und einer Wohnung/einem Wohnhaus von deren Angehörigen etwa auch Räumlichkeiten von Coworking-Spaces oder andere von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gewählte Orte (wie etwa Internet-Cafés) in Betracht.

## **Was ist unter Arbeiten unter Einsatz einer Informations- und Kommunikationstechnologie zu verstehen?**

Das bedeutet grundsätzlich Arbeiten unter Verwendung des Internets, von Handys oder Telefonen, der geeigneten Hardware (z.B. PC, Laptop oder Tablet) und einer (eventuell auch im Betrieb verwendeten) Software (Kommunikationsprogramme z.B. Videokonferenzschaltungen, Textverarbeitungsprogramme).

## **Welche gesetzlichen Grundlagen gelten für das Erbringen der Arbeitsleistung in Form der Telearbeit?**

Im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) werden eine gesetzliche Definition und grundsätzliche arbeitsvertragsrechtliche Bestimmungen (schriftliche Vereinbarung, Bereitstellung digitaler Arbeitsmittel, Kündigung aus wichtigem Grund mit Frist 1 Monat) für die Telearbeit geregelt.

Ansonsten gelten sämtliche arbeitsrechtlichen Gesetze, wie z.B. das Arbeitszeitgesetz, Arbeitsruhegesetz, Angestelltengesetz, Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, Urlaubsgesetz, Entgeltfortzahlungsgesetz, Mutterschutzgesetz, Väter-Karenzgesetz, Gleichbehandlungsgesetz, Arbeitsverfassungsgesetz, zum Teil auch das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz.

Darüber hinaus gelten die Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes (DHG) sowie der für den jeweiligen Betrieb geltende Kollektivvertrag bzw. geltende Betriebsvereinbarungen auch für die Telearbeit.

## **Wann sind die AVRAG-Regelungen zur Telearbeit nicht anzuwenden?**

Im AVRAG wird etwa die Schriftlichkeit der Vereinbarung, die Kündigung aus wichtigem Grund binnen einer Frist von einem Monat und die Bereitstellung von digitalen Arbeitsmitteln geregelt.

Diese Regelungen kommen immer dann nicht zur Anwendung, wenn die Telearbeit lediglich im Anlassfall und nur gelegentlich erfolgt, ohne dass von den Arbeitsvertragsparteien weitere regelmäßige Einsätze im Telearbeit beabsichtigt wären.

## **Bleibt meine vor dem 1. Jänner 2025 getroffene Homeoffice-Vereinbarung ohne weiteres Zutun in Geltung?**

Ja. Es besteht jedoch auch die Möglichkeit, mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber eine Ergänzung der Homeoffice-Vereinbarung hinsichtlich weiterer Örtlichkeiten der Erbringung von Telearbeit zu vereinbaren.

## **Kann ich von meiner Arbeitgeberin oder meinem Arbeitgeber zur Telearbeit gezwungen werden?**

Nein. Telearbeit samt Örtlichkeiten der Erbringung ist zwischen der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber schriftlich zu vereinbaren.

Eine Vereinbarung kann auch im elektronischen Wege (betriebliche IT-Tools, Handy-Signatur, E-Mail) zustande kommen.

## **Habe ich ein Recht auf Telearbeit?**

Nein. Telearbeit muss stets aufgrund einer Vereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien erfolgen.

## **Kann die Geltung der Telearbeits-Vereinbarung zeitlich begrenzt werden?**

Ja. Wie jede vertragliche Vereinbarung kann auch die Telearbeits-Vereinbarung befristet geschlossen werden.

## **Kann die Telearbeits-Vereinbarung einseitig von Seiten der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers bzw. des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin rückgängig gemacht werden?**

Die Vereinbarung kann von jeder Arbeitsvertragspartei bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Einhaltung einer Frist von einem Monat zum Letzten eines Kalendermonats gekündigt werden.

Ansonsten kann die Telearbeits-Vereinbarung eine Befristung sowie Kündigungsregelungen enthalten, die eine Beendigung ermöglichen. Die Telearbeits-Vereinbarung kann auch einvernehmlich zwischen den Vertragsparteien beendet werden.

## **Wer muss die für die Telearbeit benötigten Arbeitsmittel bereitstellen?**

Grundsätzlich hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber die Mittel, die für die Arbeitsleistung im Rahmen des Arbeitsvertrages erforderlich sind, zur Verfügung zu stellen.

Wird vereinbart, dass der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin eigene digitale Arbeitsmittel verwendet, so muss die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber dafür eine angemessene (Pauschal)Abgeltung leisten.

## **Inwiefern haften Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für Schäden, die sie an Arbeitsmitteln verursachen, die von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber für die Telearbeit bereitgestellt wurden?**

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haften nach den Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes (DHG), die eine Beschränkung des Umfangs der Haftpflicht vorsehen.

Demnach besteht keine Haftung und keine Verpflichtung zum Schadenersatz für einen Schaden, der der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber durch eine entschuldbare Fehlleistung bei der Erbringung der Arbeitsleistung zugefügt wurde.

Für einen fahrlässig verursachten Schaden hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer grundsätzlich einzustehen. Allerdings gibt es im Fall eines gerichtlichen Verfahrens ein richterliches Mäßigungsrecht.

Für vorsätzlich verursachten Schaden kommen die allgemeinen Schadenersatzvorschriften zur Anwendung.

## **Wer haftet für Schäden, die Haushaltsangehörige an Arbeitsmitteln verursachen, die von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber für die Telearbeit bereitgestellt wurden?**

Werden von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber für die Telearbeit zur Verfügung gestellte Arbeitsmittel von einer oder einem im gemeinsamen Haushalt mit der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer lebenden nahen Angehörigen beschädigt, so sind die Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes auch für die Haftung jener Person anzuwenden, die den Schaden zugefügt hat.

## **Bin ich beim Arbeiten im Rahmen der Telearbeit unfallversichert?**

Ja. 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 Telearbeit ereignen.

Das gilt auch für Wegunfälle im Zusammenhang mit der Telearbeit, die in der Wohnung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers erfolgt (Homeoffice).

Unfallversicherungsrechtlicher Wegschutz ist am Weg zur bzw. von der Wohnung eines nahen Angehörigen oder zum bzw. vom Coworking-Space nur dann gegeben, wenn sich diese in der Nähe zur Wohnung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers oder der Arbeitsstätte befinden oder die Entfernung zu diesen Orten dem sonst üblichen Arbeitsweg der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers entspricht.

An anderen Orten (Telearbeit im weiteren Sinn) ist unfallversicherungsrechtlicher Schutz nur für die Verrichtung der Arbeit, nicht aber für den Weg dorthin gegeben.

Konkrete Fragen zum Versicherungsschutz im Einzelfall wären an das Sozialministerium <https://www.sozialministerium.at/Ministerium/Kontakt.html> oder an die AUVA zu richten

## **Gilt das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz bei Telearbeit?**

Die meisten Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes samt Verordnungen kommen bei der Telearbeit zur Anwendung. Dazu zählen beispielsweise die Regelungen

zur Arbeitsplatzevaluierung, Information und Unterweisung oder die Präventivdienstbetreuung.

Arbeitsstättenbezogene Arbeitsschutzvorschriften gelten nicht für Arbeiten im Privathaushalt oder in einer sonstigen nicht zum Unternehmen gehörenden Örtlichkeit. Trotzdem ist es wichtig, dass auch Themen wie z.B. Belichtung in der Arbeitsplatzevaluierung berücksichtigt werden.

Stellen Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber technische Arbeitsmittel (z.B. Laptops) und Arbeitstische und –stühle für die Telearbeit zur Verfügung, müssen sie auch dafür sorgen, dass diese ergonomisch gestaltet sind und dem Stand der Technik entsprechen.

Weitere Informationen hierzu finden Sie im Leitfaden "[Ergonomisches Arbeiten im Homeoffice](#)" (PDF, 1 MB).

## **Gelten das Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsruhegesetz auch für die Telearbeit?**

Bei Telearbeit gelten die im Arbeitszeitgesetz und Arbeitsruhegesetz vorgesehenen arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen genauso wie beim Arbeiten im Betrieb vor Ort.

## **Gilt die betriebliche bzw. vereinbarte Arbeitszeiteinteilung auch für die Telearbeit?**

Ja, wenn in der Vereinbarung über die Telearbeit nichts Abweichendes vereinbart wurde.

Bei einer solchen Vereinbarung müssen so wie bei jeder individuellen Arbeitszeitvereinbarung das Arbeitszeitgesetz, der für den Betrieb geltende Kollektivvertrag sowie bestehende Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit beachtet werden.

## **Müssen Arbeitszeitaufzeichnungen geführt werden?**

Ja. Wird die Tätigkeit überwiegend in der Wohnung ausgeübt, können auch Aufzeichnungen nur über die Dauer der Tagesarbeitszeit geführt werden, wenn dies vereinbart wurde.

## **Darf ich Telearbeit am Wochenende verrichten?**

Arbeit ist am Wochenende (Samstag nach 13 Uhr und Sonntag) in Telearbeit – wie auch im Betrieb - nur dann erlaubt, wenn eine Ausnahme nach dem Arbeitsruhegesetz, der Arbeitsruhegesetz-Verordnung oder einem Kollektivvertrag besteht.

## **Gilt das Mutterschutzgesetz auch für schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen, die in Telearbeit arbeiten?**

Ja.

## **Dürfen die Organe der Arbeitsinspektion private Wohnungen, in denen Telearbeit erbracht wird, betreten?**

Nein. Es besteht kein Betretungsrecht für Privathaushalte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und nahen Angehörigen, in denen Telearbeit verrichtet wird.

## **Muss der Betriebsrat zustimmen, wenn im Betrieb Arbeiten in Telearbeit eingeführt werden soll?**

Nein. Zu beachten ist jedoch, dass bestimmte Maßnahmen jedenfalls die Zustimmung des Betriebsrates voraussetzen. So ist für Kontrollmaßnahmen, die die Menschenwürde berühren, die Zustimmung des Betriebsrates – bzw. wenn es keinen Betriebsrat gibt, der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers – notwendig.

Der Einsatz von technischen Systemen zur Erfassung von personenbezogenen Daten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterliegt ebenso der Zustimmung des

Betriebsrates, sofern die Verwendung der Daten über die gesetzlich notwendigen Verpflichtungen hinausgeht.

Allgemeine Ordnungsvorschriften (auch Verhaltenspflichten) können mittels erzwingbarer Betriebsvereinbarung geregelt werden. Eine Arbeitszeitbetriebsvereinbarung kann Sonderregelungen für Telearbeit enthalten oder einheitliche Arbeitszeitregelungen für die Beschäftigung vor Ort und bei Telearbeit regeln.

Dies gilt unabhängig von der Einzelvereinbarung, einer etwaigen Betriebsvereinbarung oder kollektivvertraglichen Regelungen.

## **Kann Arbeiten in Telearbeit in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden?**

Telearbeit bedarf jedenfalls einer einzelvertraglichen Grundlage.

Es können jedoch betriebsweite Rahmenbedingungen für die Telearbeit in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung geregelt werden, insbesondere Regelungen betreffend Bereitstellung von Arbeitsmitteln und deren private Nutzung oder die Erstattung von Aufwendungen und Auslagen in Telearbeit.

**Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft**

Stubenring 1, 1010 Wien

+43 1 711 00-0

[bmaw.gv.at](http://bmaw.gv.at)