

Telearbeit mit Tücken

Wer zahlt den Bürostuhl?
Bin ich im Café versichert?
Zwei Fachleute klären
die wichtigsten Fragen zum
Telearbeitsgesetz,
das seit einem Jahr gilt.

Melanie Raidl



Nicht nur am Küchentisch, sondern auch im Café, im Coworking-Space oder im Wohnzimmer der Schwiegermutter arbeiten: Vor fast genau einem Jahr wurde das Homeoffice in Österreich gesetzlich zur „Telearbeit“ erweitert. Beschäftigte können also nach Absprache an verschiedensten Orten mit dem Laptop arbeiten. Das wiederum bringt mehr rechtliche Fragen mit sich. Was passiert, wenn ich mir am Weg ins Café den Fuß verstauche? Wer zahlt, wenn das Kind den Laptop vom Tisch wirft? Und kann mich der Arbeitgeber von heute auf morgen wieder zurück ins Büro beordern? Juristin Sissy Kastner und Rechtsanwalt Alexander Lamplmayr haben mit ihrem Buch *Telearbeit in Frage und Antwort* ein neues Nachschlagewerk für jene, die es genau wissen wollen, herausgebracht. DER STANDARD hat sich einige für Beschäftigte relevante Aspekte herausgepickt.

Was heißt „Telearbeit“ eigentlich genau?

Bis Ende 2024 war nur das Arbeiten in der eigenen Wohnung geregelt. Seit 1. Jänner 2025 gilt nun das „Telearbeitsgesetz“. Das heißt, es kann grundsätzlich jeder Ort außerhalb des Büros zum Arbeitsplatz werden – solange man ihn mit dem Arbeitgeber vereinbart hat. Dazu können eben das Café neben-

an, der Coworking-Space in der Innenstadt, aber auch die Ferienwohnung der Eltern in den Bergen zählen. Dafür müssen aber ein paar Absprachen mit dem Arbeitgeber getroffen werden.

Ganz konkret: Es muss regelmäßig passieren, es braucht die passende Informations- und Kommunikationstechnologie, und die Orte müssen in einer schriftlichen Vereinbarung festgehalten sein, nicht einfach per Chat oder E-Mail. Das heißt nicht, dass man jedes Café namentlich nennen muss, aber zumindest die Art der Orte und der Rahmen sollten klar hervorgehen.

Wer spontan von irgendwo aus arbeitet, ohne dass der Ort vereinbart wurde, ist rechtlich gesehen nicht in Telearbeit. Das heißt, der Unfallschutz fällt weg, und es gibt keine klare Haftungsregelung. Ein automatischer Kündigungsgrund ist das nicht unbedingt. Der Arbeitgeber könnte es aber durchaus als Pflichtverletzung werten, wenn man an einem Ort arbeitet, der nicht abgesprochen war – vor allem, wenn Datenschutzprobleme entstehen.

Bin ich auf dem Weg ins Café versichert?

Wer morgens gern zum Lieblingscafé spaziert, um dort ein paar Stunden zu arbeiten, sollte vorsichtig sein. Das Gesetz unterscheidet nämlich zwischen „Telearbeit im engeren Sinn“ (daheim oder bei Angehörigen) und „Tele-

arbeit im weiteren Sinn“ (etwa Café, Coworking-Space, Parkbank). Daheim ist der Unfallschutz umfassend, sogar Wege innerhalb der Wohnung, die mit der Arbeit zusammenhängen, sind gedeckt. Wer hingegen gern mit Laptop im Café arbeitet und sich auf dem Weg dorthin den Knöchel bricht, hat ein Problem. Denn der sogenannte Wegunfallschutz greift bei Telearbeit im weiteren Sinn nicht automatisch wie beim täglichen Arbeitsweg ins Büro. Arbeiterkammer und Gewerkschaften kritisieren diese Lücke scharf. Wer sich allerdings innerhalb des Cafés verletzt, ist genauso versichert wie im Homeoffice.

Muss ich meinen Bürostuhl zu Hause selbst zahlen?

Laptop und Handy muss der Arbeitgeber bereitstellen oder die Kosten dafür ersetzen, das ist klar. Beim Bürostuhl sieht es wieder anders aus. Eine gesetzliche Pflicht zur Finanzierung von Möbeln gibt es nicht. Aber dafür sind Ausgaben für ergonomisches Mobiliar steuerlich absetzbar, wenn man mindestens 26 Telearbeitstage im Jahr hat. Hier können bis zu 300 Euro pro Jahr an Werbungskosten geltend gemacht werden. Eigentlich gibt es auch die Telearbeitspauschale. Das sind etwa drei Euro pro Tag, maximal 300 Euro im Jahr. Die müsste vom Arbeitgeber kommen, ist aber nicht Pflicht. Wenn er sie bezahlt, ist sie für ihn jedenfalls steuerfrei.

Was tun, wenn mein Kind den Laptop vom Tisch fegt?

Zu Mittag kommen die Kinder an den Esstisch, oder die Katze springt hinauf und man schreckt sich. Es gibt viele Szenarien, in denen Arbeitsgeräte zu Hause kaputtgehen können. Was gilt dann rechtlich? Wenn es die Arbeitnehmerin selbst war, greift auch bei Telearbeit das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz (DHG). Das ist ein Gesetz, das regelt, wann und wie stark Arbeitnehmer für Schäden an Firmeneigentum haften. Bei einer „entschuldbaren Fehlleistung“, also einem Missgeschick, das auch sorgfältigen Menschen passiert, haftet man gar nicht. Schon 2021 wurde das DHG extra erweitert, damit auch Haushaltsangehörige unter den Schutz fallen. Wenn also die Partnerin versehentlich Kaffee über den Firmenlaptop schüttet, gelten dieselben Haftungserleichterungen. Im Parlament wurde damals darüber debattiert, ob auch Haustiere in diese Regelung aufgenommen werden sollen. Die Passage hat es dann aber nicht ins Gesetz geschafft.

Darf ich auch vom Strand aus arbeiten?

Abgesehen davon, dass sich diese Frage wohl schon viele Büroarbeitende gestellt haben, ist die „Workation“ noch eine Seltenheit. Außerdem ist das zeitweise Arbeiten vom Urlaubsort rechtlich nicht dasselbe wie Telearbeit. Während

Telearbeit ein dauerhaftes Arbeitsmodell mit festen Regeln ist, ist Workation ein befristeter Sonderfall, der genehmigt werden muss. Die wichtigste Regel ist laut den Autoren, die Arbeitszeit sauber vom Urlaub zu trennen.

Die Sozialversicherung bleibt innerhalb der EU in der Regel in Österreich, solange der Arbeitgeber zustimmt und man sich vorher eine sogenannte A1-Bescheinigung holt. So nennt sich das Formular, das bestätigt, dass man weiterhin in Österreich versichert ist. Steuerlich ändert sich bei kurzen Aufenthalten ebenfalls meist nichts, weil Österreich mit allen EU-Ländern Abkommen hat, die eine Doppelbesteuerung verhindern. Komplizierter wird es außerhalb der EU. Man benötigt unter Umständen ein eigenes Arbeitsvisum und wenn mit dem jeweiligen Land kein Steuerabkommen besteht, kann es sein, dass man in beiden Ländern Steuern zahlen muss.

Kann die Chefin mich zurück ins Büro beordern?

Das ist eine der Fragen, die gerade viele beschäftigt. Vorgesetzte können einen zwar wieder zurückbeordern, aber nicht einfach von heute auf morgen. Telearbeit basiert auf dem Prinzip der Freiwilligkeit von beiden Seiten. Weder kann der Arbeitgeber Telearbeit einseitig anordnen, noch kann der Arbeitnehmer sie einseitig einfordern.

Konkret gibt es drei Wege zurück. Die einvernehmliche Lösung, in der sich beide Seiten einigen, die Telearbeitsvereinbarung aufzulösen. Zweitens, ein vertraglich vereinbarter Widerruf. Gibt es eine solche Klausel von Anfang an, kann der Arbeitgeber die Telearbeit beenden. Drittens – und das ist die härteste Variante – die Änderungskündigung. Dabei kündigt der Arbeitgeber das bestehende Arbeitsverhältnis und bietet gleichzeitig ein neues an, nur eben ohne Telearbeit. Das ist rechtlich heikel, weil eine normale Kündigung mit allen Fristen und Schutzbestimmungen gilt. Und es ist freilich auch ein Vertrauensbruch, der das Arbeitsverhältnis nachhaltig belasten kann. Was jedenfalls nicht geht, ist: Der Chef schickt eine E-Mail an alle und verkündet: „Ab Montag wieder Büropflicht.“

Bildungstipp

2026 verantworten
EntscheiderInnen
KI, aber wie?



Entscheidungsdilemma

Künstliche
Intelligenz
oder
digitale
Souveränität

KI und digitale Souveränität – ein Widerspruch?

Unternehmen stehen vor einer Richtungsentscheidung. KI verspricht Effizienz und Innovation, digitale Souveränität sichert Daten, Know-how und Wettbewerbsfähigkeit. Damit ist es wichtig für EntscheiderInnen, die Frage der Relevanz von Souveränität zu stellen. Geopolitik, Kostendruck und Regulatorik verschärfen das Spannungsfeld. Die Lösung liegt in einer klaren KI-Strategie: Kritische Daten souverän absichern, unkritische Anwendungsfälle flexibel nutzen. Digitale Souveränität bedeutet nicht, auf die Vorteile und Dynamik von KI zu verzichten, sondern eine strategische Balance zu finden, die zum Differenzial wird – für Innovation und Wachstum. Mehr im **Primas Competence Center KI im Projektmanagement!**



ENTGELTLICHE EINSCHALTUNG

Bildungstipp



INFO-VERANSTALTUNGEN DER STUDIENPROGRAMME:

- **BA Unternehmensführung – Entrepreneurship**
18. März 2026 | 17:30–18:30 Uhr
- **BA Kommunikationswirtschaft & Corporate Communication**
23. März 2026 | 17:30–19:00 Uhr
- **MA Kommunikationsmanagement**
23. März 2026 | 19:00–20:30 Uhr



FHWien der WKW – Fachhochschule für
Management & Kommunikation

ENTGELTLICHE EINSCHALTUNG