

Vorblatt

Ziele

Ziel 1: Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen für die Erbringung von Arbeitsleistungen durch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Telearbeit

Inhalt

Das Vorhaben umfasst hauptsächlich folgende Maßnahmen:

Maßnahme 1: Schaffung von arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für die Telearbeit

Maßnahme 2: Anpassung der sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen für die Telearbeit

Maßnahme 3: Anpassung der steuerrechtlichen Rahmenbedingungen für die Telearbeit

Wesentliche Auswirkungen

Das Vorhaben hat wesentliche Auswirkungen auf folgende Wirkungsdimension(en):

Finanzielle Auswirkungen

Finanzielle Auswirkungen auf den Bundeshaushalt und andere öffentliche Haushalte

Vereinfachte Darstellung der finanziellen Auswirkungen

Im EStG 1988 soll der materielle Anwendungsbereich des § 26 Z 9 EStG 1988 erweitert werden, indem auf den geänderten § 2h AVRAG verwiesen wird. In Zukunft soll daher unter Zugrundelegung des Begriffs der „Telearbeit“ eine Telearbeitspauschale ausgezahlt werden können. Die Voraussetzungen für die nicht steuerbare Inanspruchnahme eines Telearbeitspauschales sollen gegenüber der bisherigen Rechtslage unverändert bleiben, d.h. das Pauschale beträgt bis zu drei Euro pro ausschließlichem Telearbeitstag und steht für höchstens 100 Tage im Kalenderjahr zu. Dass die berufliche Tätigkeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers wie bisher ausschließlich in der Wohnung selbst ausgeübt wird, ist nicht mehr nötig. Es kommt insoweit zu einer Ausweitung der zulässigen Örtlichkeiten für die Gewährung des Telearbeitspauschales, als die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ihre/seine Arbeit auch an anderen Örtlichkeiten absolvieren kann, die jedoch nicht zum Unternehmen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers gehören dürfen.

Ein allenfalls den Höchstbetrag von 300 Euro übersteigender Betrag stellt weiterhin steuerpflichtigen Arbeitslohn dar, der im Wege der Veranlagung nachversteuert wird. Die Telearbeitstage und das gewährte Telearbeitspauschale sind von der Arbeitgeberin oder von dem Arbeitgeber – wie bisher die Homeoffice-Tage und das Homeoffice-Pauschale – im Lohnkonto zu erfassen sowie am Lohnzettel anzugeben. Ein Telearbeitspauschale soll nur dann nicht steuerbar zuerkannt werden können, wenn die Telearbeitstage durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber am Lohnzettel ausgewiesen sind.

Verhältnis zu den Rechtsvorschriften der Europäischen Union

Die vorgesehenen Regelungen fallen nicht in den Anwendungsbereich des Rechts der Europäischen Union

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens

Keine

Vereinfachte wirkungsorientierte Folgenabschätzung

Telearbeitsgesetz – TelearbG

Einbringende Stelle: BMAW

Titel des Vorhabens: Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Arbeitsverfassungsgesetz, das Arbeitsinspektionsgesetzes 1993, das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz, das Einkommensteuergesetz 1988, das Heimarbeitsgesetz und das Landarbeitsgesetz 2021 geändert werden (Telearbeitsgesetz – TelearbG)

Vorhabensart:	Gesetz	Inkrafttreten/ Wirksamwerden:	2025
Erstellungsjahr:	2024	Letzte Aktualisierung:	23. April 2024

Beitrag zu Wirkungsziel oder Maßnahme im Bundesvoranschlag

Beitrag zu:

- Wirkungsziel: Erhöhung der Erwerbsbeteiligung, Senkung der Arbeitslosigkeit und Reduktion der Langzeitbeschäftigungslosigkeit (Untergliederung 20 Arbeit - Bundesvoranschlag 2024)

Problemanalyse

Problemdefinition

Das seit 1. April 2021 geltende Homeoffice-Maßnahmenpaket 2021 wurde im Rahmen der Covid-19-Pandemie seitens der Bundesregierung unter Einbindung der Sozialpartner und der Industriellenvereinigung geschaffen. Durch die zunehmende Digitalisierung und die damit verbundene Vereinfachung der Bedingungen für die Ausweitung von Telearbeit nimmt die Arbeit im Homeoffice mittlerweile einen bedeutenden Stellenwert ein.

Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft (BMAW) wurde daher im Jahr 2023 eine Evaluierung der gesetzlichen Regelungen zum Thema Homeoffice durch das Forschungsinstitut L&R Sozialforschung in Auftrag gegeben. Im Kern der Evaluierung stand die Frage, inwiefern sich durch das Homeoffice-Maßnahmenpaket 2021 die arbeitsrechtlichen Bedingungen für die Erbringung der Arbeitsleistung im Homeoffice verbessert haben und ob im Hinblick auf die praktischen Erfahrungswerte mit den bestehenden gesetzlichen Grundlagen das Auslangen gefunden werden kann. Wesentliches Ergebnis dieser Studie war unter anderem das Vorliegen eines Bedarfs an der Ausweitung von Homeoffice auf ortsungebundene Telearbeit außerhalb der Wohnung.

Ziele

Ziel 1: Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen für die Erbringung von Arbeitsleistungen durch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Telearbeit

Beschreibung des Ziels:

Durch die Schaffung von ergänzenden Regelungen im Bereich des Arbeitsrechts, des Sozialversicherungs- und Steuerrechts sollen die Möglichkeiten von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verbessert werden, in vermehrtem Umfang die Arbeitsleistungen in Form von Telearbeit an nicht zum Unternehmen gehörigen Örtlichkeiten erbringen zu können.

Umsetzung durch:

Maßnahme 1: Schaffung von arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für die Telearbeit

Maßnahme 2: Anpassung der sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen für die Telearbeit

Maßnahme 3: Anpassung der steuerrechtlichen Rahmenbedingungen für die Telearbeit

Maßnahmen**Maßnahme 1: Schaffung von arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für die Telearbeit**

Beschreibung der Maßnahme:

Durch die Schaffung von ergänzenden Regelungen im Bereich des Arbeitsrechts sollen die Möglichkeiten von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verbessert werden, in vermehrtem Umfang die Erbringung von Arbeitsleistungen im Rahmen von Telearbeit leisten zu können.

Telearbeit liegt im arbeitsrechtlichen Sinn 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 Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers oder in einer von ihr oder ihm selbst gewählten sonstigen, nicht zum Unternehmen gehörenden Örtlichkeit erfolgt.

Telearbeit an sich sowie die Orte, an denen diese erbracht werden kann, sind zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages schriftlich zu vereinbaren,

Umsetzung von:

Ziel 1: Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen für die Erbringung von Arbeitsleistungen durch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Telearbeit

Maßnahme 2: Anpassung der sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen für die Telearbeit

Beschreibung der Maßnahme:

Aus unfallversicherungsrechtlicher Sicht wird nun eine eigene Definition der Telearbeit mit einer Unterscheidung in Telearbeit im engeren Sinn und Telearbeit im weiteren Sinn in den einschlägigen unfallversicherungsrechtlichen Bestimmungen vorgenommen. Nunmehr wird in § 175 Abs. 1a Z 1 lit. a und b ASVG sowie in § 90 Abs. 1a Z 1 lit. a und b B-KUVG festgelegt, dass Telearbeit im engeren Sinn in der Wohnung an der ein Haupt- oder Nebenwohnsitz der Versicherten oder des Versicherten besteht (Homeoffice), oder einer Wohnung eines oder einer nahen Angehörigen der Versicherten oder des Versicherten ausgeübt werden kann. Der Angehörigenkreis wird im Gesetz abschließend geregelt und geht über die bisher umfassten Personen hinaus, womit den üblichen Lebensrealitäten entsprochen wird. Außerdem werden in der jeweiligen lit. c Räumlichkeiten eines Coworking-Spaces als Örtlichkeiten der Telearbeit im engeren Sinn festgelegt.

Der Wegeschutz im Zusammenhang mit der Arbeitsausübung in Form von Telearbeit folgt der bestehenden Systematik der Risikoverteilung beim Wegeschutz, nach welcher gemischte Wege (d.h. sowohl betrieblich als auch eigenwirtschaftlich bedingte Wege) geschützt sind, wenn das betriebliche Interesse überwiegt. Auch der kausale Zusammenhang folgt den allgemeinen Prinzipien der gesetzlichen Unfallversicherung und erfährt durch die Neuregelung der Telearbeit keine Erweiterung.

Aufgrund der Möglichkeit Telearbeit von unterschiedlichsten Örtlichkeiten aus zu verrichten, kommt es jedoch zu einer Erweiterung des örtlichen Zusammenhangs mit der die Versicherung begründenden Tätigkeit und damit zu einer Ausweitung des Wegeschutzes im Vergleich zur bisherigen Rechtslage.

Beim unfallversicherungsrechtlichen Wegschutz ist zwischen Telearbeit im engeren Sinn und Telearbeit im weiteren Sinn zu differenzieren. Telearbeit im engeren Sinn erfolgt in der Wohnung der Beschäftigten oder eines oder einer nahen Angehörigen oder in Coworking-Spaces. Der Wegschutz am Weg zur Wohnung der oder des Angehörigen oder zum Coworking-Space ist gegeben, wenn sich diese in der Nähe zur Wohnung der Beschäftigten befinden oder die Entfernung zu diesen Orten dem sonst üblichen Arbeitsweg der Beschäftigten entspricht. An anderen Orten (Telearbeit im weiteren Sinn) ist der Wegschutz für die Verrichtung der Arbeit, nicht aber für den Weg dorthin gegeben.

Umsetzung von:

Ziel 1: Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen für die Erbringung von Arbeitsleistungen durch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Telearbeit

Maßnahme 3: Anpassung der steuerrechtlichen Rahmenbedingungen für die Telearbeit

Beschreibung der Maßnahme:

Durch eine Anpassung des Einkommensteuergesetzes 1988 (EStG 1988) sollen auch für den Bereich des Steuerrechts harmonisierte Begrifflichkeiten und Grundtatbestände der Telearbeit gelten.

Mit der gegenständlichen Änderung soll der materielle Anwendungsbereich des § 26 Z 9 EStG 1988 erweitert werden, indem auf den arbeitsrechtlichen Telearbeitsbegriff im geänderten § 2h AVRAG verwiesen wird. In Zukunft soll daher unter Zugrundelegung des Begriffs der „Telearbeit“ iSd zitierten Bestimmung eine Telearbeitspauschale ausgezahlt werden können. Gleichzeitig wird dadurch ein einheitlicher Telearbeitsbegriff eingeführt, der sowohl im Arbeits- als auch im Steuerrecht Geltung haben soll.

Die Voraussetzungen für die nicht steuerbare Inanspruchnahme einer Telearbeitspauschale sollen gegenüber der bisherigen Rechtslage unverändert bleiben, d.h. die Pauschale beträgt bis zu drei Euro pro ausschließlichem Telearbeitstag und steht für höchstens 100 Tage im Kalenderjahr zu.

Umsetzung von:

Ziel 1: Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen für die Erbringung von Arbeitsleistungen durch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Telearbeit

Abschätzung der Auswirkungen

Vereinfachte Darstellung zu den finanziellen Auswirkungen

Im EStG 1988 soll der materielle Anwendungsbereich des § 26 Z 9 EStG 1988 erweitert werden, indem auf den geänderten § 2h AVRAG verwiesen wird. In Zukunft soll daher unter Zugrundelegung des Begriffs der „Telearbeit“ eine Telearbeitspauschale ausgezahlt werden können. Die Voraussetzungen für die nicht steuerbare Inanspruchnahme eines Telearbeitspauschales sollen gegenüber der bisherigen Rechtslage unverändert bleiben, d.h. das Pauschale beträgt bis zu drei Euro pro ausschließlichem Telearbeitstag und steht für höchstens 100 Tage im Kalenderjahr zu. Dass die berufliche Tätigkeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers wie bisher ausschließlich in der Wohnung selbst ausgeübt wird, ist nicht mehr nötig. Es kommt insoweit zu einer Ausweitung der zulässigen Örtlichkeiten für die Gewährung des Telearbeitspauschales, als die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ihre/seine Arbeit auch an anderen Örtlichkeiten absolvieren kann, die jedoch nicht zum Unternehmen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers gehören dürfen.

Ein allenfalls den Höchstbetrag von 300 Euro übersteigender Betrag stellt weiterhin steuerpflichtigen Arbeitslohn dar, der im Wege der Veranlagung nachversteuert wird. Die Telearbeitstage und das gewährte Telearbeitspauschale sind von der Arbeitgeberin oder von dem Arbeitgeber – wie bisher die Homeoffice-Tage und das Homeoffice-Pauschale – im Lohnkonto zu erfassen sowie am Lohnzettel anzugeben. Ein Telearbeitspauschale soll nur dann nicht steuerbar zuerkannt werden können, wenn die Telearbeitstage durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber am Lohnzettel ausgewiesen sind.

Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern

Sonstige wesentliche Auswirkungen

Durch die getroffenen arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Maßnahmen wird ein transparenter Rahmen für die Arbeitsleistung in Telearbeit geschaffen und die Attraktivität des dislozierten Arbeitens erhöht. Die Möglichkeit der verstärkten Inanspruchnahmen von Telearbeit führt zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und ermöglicht verstärkt Frauen den Zugang zum Arbeitsmarkt.

Auswirkungen auf die Umwelt

Auswirkungen auf Luft oder Klima

Das Vorhaben hat keine wesentlichen Auswirkungen auf Emissionen von Staub, Stickstoffoxiden oder Treibhausgasen

Erläuterung:

Durch die im Vergleich zur bisherigen Regelung erweiterte Möglichkeit des dislozierten Arbeitens im Rahmen von Telearbeit ist davon auszugehen, dass dies zu einer reduzierten Inanspruchnahme von Kraftfahrzeugen durch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer infolge des Entfalls des Pendelns an den Telearbeitstagen führt und dies wiederum eine Reduktion der CO₂ Belastung der Umwelt durch Autoabgase bewirkt.

Auswirkungen auf Ökosysteme, Tiere, Pflanzen oder Boden

Das Vorhaben hat keine wesentlichen Auswirkungen auf Ökosysteme, Tiere, Pflanzen oder Boden.

Erläuterung:

Weiters ist durch die reduzierte Inanspruchnahme von Kraftfahrzeugen davon auszugehen, dass dies zu einer geringeren Anzahl von Wildunfällen führt.

Sonstige wesentliche Auswirkungen

Durch die im Vergleich zur bisherigen Regelung erweiterte Möglichkeit des dislozierten Arbeitens im Rahmen von Telearbeit ist davon auszugehen, dass dies zu einer reduzierten Inanspruchnahme von Kraftfahrzeugen durch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer infolge des Entfalls des Pendelns an den Talarbeitstagen führt und dies wiederum eine Reduktion der CO₂ Belastung der Umwelt durch Autoabgase bewirkt. Weiters ist durch die reduzierte Inanspruchnahme von Kraftfahrzeugen davon auszugehen, dass dies zu einer geringeren Anzahl von Wildunfällen führt.

Soziale Auswirkungen**Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen**

Das Vorhaben hat keine wesentlichen Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Erläuterung:

Die geschaffenen arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Maßnahmen ermöglichen, Telearbeit in einer für beide Seiten des Arbeitsvertrages effizienten und befriedigenden Weise vereinbaren zu können. Es ist davon auszugehen, dass Telearbeit - insbesondere durch den Wegfall der bisherigen Beschränkung auf die Arbeit in der eigenen Wohnung - verstärkt in Anspruch genommen werden wird und dies zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben führt.

Sonstige wesentliche Auswirkungen

Die getroffenen arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Rahmenbedingungen können unter bestimmten Umständen zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie führen. Vor allem durch den Wegfall von Wegzeiten haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mehr Zeit für die Familie. Weiters ermöglicht die Telearbeit es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unter bestimmten Umständen, das laufende Arbeitsverhältnis weiter auszuüben bzw. ein Arbeitsverhältnis einzugehen. Zu denken ist hier an jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die über längere Wegstrecken zur Arbeitsstätte pendeln müssten. Weiters kann die Telearbeit unter bestimmten Umständen die Abwanderung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus dem ländlichen Bereich in wirtschaftlich attraktive Ballungszentren verhindern.

Angaben zur Wesentlichkeit

Nach Einschätzung der einbringenden Stelle sind folgende Wirkungsdimensionen vom gegenständlichen Vorhaben nicht wesentlich betroffen im Sinne der Anlage 1 der WFA-Grundsatz-verordnung.

Wirkungsdimension	Subdimension der Wirkungsdimension	Wesentlichkeitskriterium
Umwelt	Luft oder Klima	- Veränderung der gesamtösterreichischen Emissionen der Feinstaubfraktion PM10 um mehr als 3,5 Tonnen pro Jahr oder von Stickstoffoxiden um mehr als 14 Tonnen pro Jahr oder - Änderung der Treibhausgasemissionen um 10 000 Tonnen CO2-Äquivalent pro Jahr
Umwelt	Ökosysteme, Tiere, Pflanzen oder Boden	- Eingriffe in den Lebensraum im Hinblick auf die Verringerung des Hochwasserschutzes oder des Schutzes vor Muren und Lawinen, Veränderungen hinsichtlich der Produktion von schadstofffreien Lebensmitteln oder Eingriffe in Naturschutzgebiete oder - Zerschneidung eines großflächig zusammenhängenden Waldgebietes oder einer regionstypischen Landschaft oder - Zunahme der versiegelten Flächen um 25 ha pro Jahr
Soziales	Arbeitsbedingungen	Mehr als 150 000 ArbeitnehmerInnen sind aktuell oder potenziell betroffen

Dokumentinformationen

Vorlagenversion: V2.021

Schema: BMF-S-WFA-v.1.9

Deploy: 2.8.8.RELEASE

Datum und Uhrzeit: 23.04.2024 14:43:13

WFA Version: 1.1

OID: 2654

B2|D0|G2|H0|I2