Exposé

Vorläufiger Titel der Dissertation

Aufwandersatz im Arbeitsrecht

verfasst von

Mag. iur. Philipp Bertsch

Betreuerin

Univ.-Prof. MMag. Dr. Michaela Windisch-Graetz

angestrebter akademischer Grad

Doktor der Rechtswissenschaften (Dr. iur.)

Wien, 2023

Studienkennzahl lt. Studienblatt:	UA 783 101
Studienrichtung lt. Studienblatt:	Rechtswissenschaften
Dissertationsgebiet lt. Studienblatt:	Arbeitsrecht
Matrikelnummer	01401047

Inhalt

A. Problemaufriss und Relevanz des Forschungsgegenstands 1
B. Inhaltliche Schwerpunkte der Untersuchung 3
C. Aktueller Stand der Forschung 4
D. Methode 5
E. Zeitplan 5
F. Vorläufige Gliederung 6
Ausgewählte Literatur und Judikatur 9
Literatur 9
Judikatur 11

A. Problemaufriss und Relevanz des Forschungsgegenstands

Im Arbeitsleben sind viele Situationen denkbar, in denen der Arbeitnehmer[1] eigenes Vermögen für die Arbeitsleistung verwendet – etwa weil er sich ein Zugticket für eine Dienstreise kauft, mit dem eigenen Kraftfahrzeug einen Dienstweg fährt oder den eigenen Wohnraum zum Arbeitsplatz macht und dabei den eigenen Computer, den eigenen Bildschirm und den eigenen Internetanschluss verwendet. In all diesen Fällen entstehen entsprechende Kosten für den Arbeitnehmer, und es stellt sich unweigerlich die Frage, ob ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Ersatz seines Aufwandes besteht.

Im dritten beschriebenen Fall handelt es sich außerdem um Telearbeit, also Arbeit, die räumlich entfernt von der Betriebsstätte unter Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) ausgeführt wird, in Form von Homeoffice.[2] Während der COVID-19 Pandemie wurden Homeoffice und damit (auch) der Einsatz von Arbeitnehmer-Eigentum zur Arbeitsleistung schlagartig hoch relevant. 39% aller unselbständig Erwerbstätigen haben 2020 zumindest zeitweise im Homeoffice gearbeitet, viele zum ersten Mal.[3] In vielen Fällen wurden Arbeitsmittel von den Arbeitnehmern zur Verfügung gestellt, oft auf eigene Kosten.[4] An der Universität Wien ergab eine Umfrage des Betriebsrates im April

[1] Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden auf das Gendern im Text verzichtet. Geschlechtsbezogene Formulierungen beziehen sich dabei auf jegliches Geschlecht.
[2] Die Schreibweise variiert. Für die Arbeit wird die zusammengesetzte Schreibweise Homeoffice verwendet, da sie sowohl vom österreichischen Gesetzgeber gewählt wurde als auch vom Duden empfohlen wird (https://www.duden.de/rechtschreibung/Homeoffice, abgerufen am 12.2.2023).
[3] *Bundesministerium für Arbeit*, Homeoffice: Verbreitung, Gestaltung, Meinungsbild und Zukunft (2021) 14 ff; im April 2020 waren es 42%, *IFES*, Zeit- und ortsgebundenes Arbeiten November 2020.
[4] *IFES*, Zeit- und ortsgebundenes Arbeiten November 2020; *Bundesministerium für Arbeit*, Homeoffice: Verbreitung, Gestaltung, Meinungsbild und Zukunft (2021).

2020, dass ca ein Drittel der Mitarbeiter durch die Schließung der Universität private Investitionen von mehr als 100 Euro hatte.[5] Wenngleich die Pandemie ihrem Ende zugeht, insofern die Zahl der im Homeoffice Arbeitenden wieder abgenommen hat,[6] wird Homeoffice auch in Zukunft verstärkt genutzt werden.[7] Diese Arbeitsform ist gekommen, um zu bleiben. Damit bleiben aber auch Fragen des Aufwandersatzes relevant, wobei je nach Art der Berechnung beträchtliche Summen anfallen könnten.[8]

Gesetzliche Regelungen zum Aufwandersatz sind im österreichischen Arbeitsrecht allerdings spärlich. Die herrschende Ansicht sieht seit der Leitentscheidung zur Risikohaftung[9] den analog anwendbaren § 1014 ABGB, eine Bestimmung aus dem Auftragsrecht, auch als Quelle eines allgemeinen Aufwandersatzanspruchs im Arbeitsrecht.[10] Diese Bestimmung ordnet sehr weit gefasst an, dass jeder zur Besorgung des Geschäftes notwendig oder nützlich gemachte Aufwand zu ersetzen ist. Sie kann jedoch grds durch vertragliche Vereinbarung auch zulasten des Arbeitnehmers abgeändert werden. Am 1.4.2021 ist außerdem das arbeitsrechtliche Homeoffice-Paket in Kraft getreten.[11] Dieses Gesetzespaket fügte unter anderem in § 2h Abs 3 AVRAG eine Regelung zur Bereitstellung von digitalen Arbeitsmitteln und zum Ersatz entsprechender Kosten ein, welche nun auch nach § 16 AVRAG zwingendes Recht ist.

Die geplante Dissertation nimmt die Erfahrungen mit Homeoffice während der Pandemie zum Anlass, eine grundlegende Untersuchung der Nutzung von Arbeitnehmer-Eigentum durch den Arbeitgeber und des Ersatzes entsprechenden Aufwandes im österreichischen Arbeitsrecht vorzunehmen.

---

[5] http://131.130.33.13/brwup/umfrage/ (abgerufen am 18.2.2023).
[6] Im dritten Quartal 2022 waren es 14,2% aller Erwerbstätigen, vgl *Statistik Austria*, Pressemitteilung 12 956-25422.
[7] *Wolfsberger/Kellner/Korunka/Kubicek*, Deloitte Flexible Working Studie (2022); bei einer Mehrzahl der Arbeitnehmer mit Homeoffice besteht auch in Zukunft der Wunsch nach zumindest 1-2 Tagen Homeoffice pro Woche; *Bundesministerium für Arbeit*, Homeoffice. Verbreitung, Gestaltung, Meinungsbild und Zukunft (2021) 39 f.
[8] *Sibernagl* zitiert eine Studie aus 1997 (*Sonntag*, Telearbeit - Eine Untersuchung von Rahmenbedingungen unter besonderer Berücksichtigung der Telekommunikationsanbindung), wonach der angemessene Kostenersatz für ein Monat Homeoffice unter Beachtung von Hardware, Software, Telekommunikationsgebühren und einer Mitarbeiterentschädigung heute bei ca EUR 100 liegen würde. Er selbst schlägt einen Ersatz von EUR 135 monatlich vor; *Silbernagl*, Kostentragung der Aufwände des Homeoffice bzw Teleworking, RdW 2020, 932.
[9] OGH 31.5.1983, 4 Ob 35/82.
[10] ZB *Windisch-Graetz* in *Neumayr/Reissner*, Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht[3] (2018) § 1014 ABGB Rz 2; *Baumgartner/Torggler* in *Fenyves/Kerschner/Vonkilch* (Hrsg), ABGB: Großkommentar zum ABGB - Klang-Kommentar[3] (2019) § 1014 ABGB Rz 89; *Hartlieb/Zollner* in *Rummel/Lukas/Geroldinger*, ABGB[4] (2022) § 1014 ABGB Rz 51.
[11] BGBl I 2021/61.

B. Inhaltliche Schwerpunkte der Untersuchung

ME sollte eine Untersuchung des Anspruches auf Aufwandersatz mit der Vorfrage beginnen, wie es zum Einsatz von Arbeitnehmer-Mitteln kommt, wer die Mittel für die Arbeitsleistung bereitzustellen und die Kosten für den Betrieb zu tragen hat. Daher soll – nach einer eingehenden Definition des Begriffes Aufwandersatz und seiner Abgrenzungen – zunächst die wirtschaftliche Risikoverteilung im Arbeitsverhältnis untersucht werden. Die Beistellung der Betriebsmittel wird dabei dem Grunde nach zweifellos beim Arbeitgeber liegen,[12] da wirtschaftliche Abhängigkeit (im Sinne der Verwendung fremder Produktionsmittel) als Wesensmerkmal des Arbeitsvertrages gesehen wird. Dass Güter des Arbeitnehmers verwendet werden, ist somit eine Abweichung von der gewöhnlichen Verteilung des Risikos. Die Quelle dieser Risikoverteilung ist dabei jedoch nicht klar und es gilt, sie zu untersuchen – in Betracht kommen etwa die Formulierung in § 1151 Abs 1 ABGB zur „Dienstleistung für einen anderen", die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers oder auch eine rein vertragliche Quelle. Ebenso gilt es jene Fälle zu untersuchen, wo in Abweichung von der gewöhnlichen Risikoverteilung Betriebsmittel vom Arbeitnehmer bereitgestellt werden – sei es aufgrund einer ausdrücklichen Vereinbarung oder aufgrund der Verkehrsübung.

Den Hauptteil der Arbeit werden in der Folge einerseits die Voraussetzungen (die Notwendigkeit oder „Nützlichkeit eines Aufwandes) und andererseits die Berechnung des Aufwandersatzanspruches nach § 1014 ABGB bilden. Insb bei letzterem Thema stellen sich viele Detailfragen, etwa hinsichtlich arbeitsbedingt erhöhter Abnutzung oder pauschaler Kosten, welche auch ohne die Nutzung für den Arbeitgeber angefallen wären („Sowieso-Kosten" wie Flatrate-Internetzugang). Zudem wird sich die Arbeit mit der vertraglichen Beschränkung und Abbedingung von Aufwandersatzansprüchen auseinandersetzen. Neben der Sittenwidrigkeit nach § 879 ABGB[13] sind nach der Rsp auch kollektivvertragliche Mindestentgelte als Schranke zu beachten.[14] Es wird der Versuch unternommen, Kriterien mit einer gewissen Allgemeingültigkeit zu entwickeln, die bei der Lösung künftiger Einzelfälle helfen können. Im Anschluss daran sollen die gewonnenen Erkenntnisse auf unterschiedliche

[12] Vgl die umfassende Untersuchung bei *Schrank*, Betriebsrisiko und arbeitsrechtliche Werteordnung, ZAS 1985, 8.
[13] *Windisch-Graetz* in *Neumayr/Reissner*, Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht[3] (2018) § 1014 ABGB Rz 19; *Baumgartner/Torggler* in *Fenyves/Kerschner/Vonkilch* (Hrsg), ABGB: Großkommentar zum ABGB - Klang-Kommentar[3] (2019) § 1014 ABGB Rz 126; OGH 19.12.2002, 8 ObA 129/02g.
[14] Vgl OGH 16.9.1986, 14 Ob 122/86; 25.4.1990, 9 ObA 54/90; 13.1.1993, 9 ObA 260/92.

Fallgruppen von Aufwendungen wie Kraftfahrzeuge, Fahrkarten, Aus-, Fort- und Weiterbildung, Wohnkosten im Homeoffice und einige weitere angewendet werden.

Zuletzt soll in einem besonderen Teil insb der durch das Homeoffice-Paket neu eingeführte § 2h Abs 3 AVRAG behandelt werden. Dabei ist etwa zu untersuchen, welche Arbeitsmittel von dieser Bestimmung erfasst sind und in welchem Verhältnis sie zu § 1014 ABGB einerseits und zum steuerrechtlichen Homeoffice-Pauschale (§ 26 Z 9 EStG) andererseits steht.

C. Aktueller Stand der Forschung

Die analoge Anwendung von § 1014 ABGB im Arbeitsrecht ist inzwischen ständige Rsp und vom Schrifttum anerkannt. Die Risikohaftung im Arbeitsrecht wurde bereits Gegenstand mehrerer Monografien[15] und zahlreicher Zeitschriften- und Festschriftenbeiträge.[16] Dabei wurde auf Fragen des Aufwandersatzes eher nicht oder am Rande eingegangen. Wenn Aufwandersatz behandelt wurde, ging es häufig um die Unterscheidung zwischen (allenfalls pauschalem) Aufwandersatz und Entgelt, etwa für die Entgeltfortzahlung oder beendigungsabhängige Ansprüche,[17] nicht um die Durchsetzung von Ansprüchen gegen den Arbeitgeber. Oft wird außerdem auf den dispositiven Charakter von § 1014 ABGB verwiesen. Die Konkretisierung dieses Anspruches für das Arbeitsrecht wirft daher weiterhin viele Fragen auf.[18]

Grundlegende rechtswissenschaftliche Untersuchungen von Telearbeit erfolgten zu Beginn der 90er-Jahre.[19] Als Teil einer durch die Digitalisierung geprägten „new world of work“ rückte Telearbeit in den Jahren vor der Pandemie allmählich in den Fokus juristischer Literatur.[20] Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie und der plötzlich enormen Verbreitung von Telearbeit stieg das juristische Interesse sprunghaft an. Dies äußerte sich insbesondere in einer Vielzahl

[15] *Fitz*, Risikozurechnung bei Tätigkeit im fremden Interesse (1985); *F. Bydlinksi*, Die Risikohaftung des Arbeitgebers (1986); *Oberhofer*, Außenhaftung des Arbeitnehmers (1996); *Faber*, Risikohaftung im Auftrags- und Arbeitsrecht (2001).
[16] ZB *Tomandl*, Grundlagen und Grenzen der verschuldensunabhängigen Arbeitgeberhaftung, ZAS 1991, 37; *Marhold*, Arbeitskollegenhaftung als Aufwandsersatz, RdW 1990, 159; *Kerschner*, Die Reichweite der Arbeitgeberhaftung nach § 1014 ABGB oder: Zur Entmystifizierung einer neuen Wundernorm, in *Tomandl* (Hrsg), Haftungsprobleme im Arbeitsverhältnis (1991) 57; *ders*, Außenhaftung des Dienstnehmers und Regreß, in FS Tomandl (1998) 187.
[17] OGH 28.11.1996, 8 ObA 2312/96z; 25.6.2014, 9 ObA 52/14h; *Naderhirn*, Entgelt und Aufwandersatz aus arbeitsrechtlicher Sicht, in *Fritz-Schmied/Naderhirn/Resch*, Handbuch Aufwandersatz (2008) 17.
[18] Ebenso *Mathy/Trost* in *Felten/Trost*, Homeoffice: Praxishandbuch Arbeitsrecht (2021) Rz 9.16.
[19] *Egger*, Telearbeit - ein neues Phänomen der Arbeitswelt, DRdA 1987, 97; *Trost*, Der Arbeitnehmer in eigener Wohnung, ZAS 1991, 181.
[20] *Risak*, Home Office I – Arbeitsrecht – Vertragsgestaltung, Arbeitszeit und Arbeitnehmerschutz, ZAS 2016, 204; *Wetsch*, Rechtliche Rahmenbedingungen für die Arbeit im „Home-Office“, in *Reichel/Pfeil/Urnik*, Die Arbeit ist immer und überall (2020) 47.

von Zeitschriftenbeiträgen,[21] welche neben anderen Fragestellungen (Einführung und Beendigung von Homeoffice, Entgeltfortzahlung) auch die Beistellung von Arbeitsmitteln und die Kostentragung dafür behandelten. Das arbeitsrechtliche Homeoffice-Paket führte erneut zu regem Interesse im Schrifttum.[22] Eine umfassende monographische Betrachtung der neuen Bereitstellungs- und Kostentragungsregelungen steht allerdings noch aus und würde mE wertvolle neue Erkenntnisse liefern. Auch sind wesentliche Fragen zu nicht-digitalen Arbeitsmitteln (wie der Ersatz von Wohn-[23] oder Heizkosten im Homeoffice) nach wie vor nicht abschließend geklärt.

D. Methode

Die Untersuchung erfolgt anhand der allgemein anerkannten Grundsätze der österreichischen rechtswissenschaftlichen Methodenlehre.[24] Anhand einer umfassenden wörtlichen, historischen, systematischen und teleologischen Interpretation der einschlägigen Normen (insb § 1014 ABGB und § 2h Abs 3 AVRAG) werden die rechtsdogmatischen Grundlagen des Untersuchungsgegenstandes erarbeitet. Insb wird die einschlägige Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes und anderer Höchstgerichte aufgearbeitet.

E. Zeitplan

Das Seminar zur Präsentation des Dissertationsvorhabens gem § 5 Abs 2 lit b des Curriculums wurde im Wintersemester 2022/23 positiv absolviert. Die notwendigen Lehrveranstaltungen des Doktoratsstudiums wurden ebenso bereits absolviert oder werden noch absolviert. Die Dissertation wird im Zuge einer Stelle als Universitätsassistent (prae doc) am Institut für Arbeits- und Sozialrecht an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Wien ausgearbeitet, welche auf vier Jahre befristet ist (1.3.2020 – 29.2.2024). Die Fertigstellung der Dissertation ist mit Ende Februar 2024 geplant.

---

[21] ZB *Bartmann/Ondrejka*, Home-Office in Zeiten von COVID-19, ZAS 2020, 163; *Silbernagl*, Kostentragung der Aufwände des Homeoffice bzw Teleworking, RdW 2020, 932; *Hitz/Schrenk*, Homeoffice während und nach der Corona-Krise, ASoK 2020, 322; *Felten*, Home-Office und Arbeitsrecht, DRdA 2020, 511.
[22] ZB *Dullinger*, Vertragsgestaltung bei der Einführung und Ausgestaltung von Homeoffice, ZAS 2021, 187; *Felten/Trost*, Homeoffice: Praxishandbuch Arbeitsrecht (2021); *Köck*, Der Homeoffice-Kommentar (2021); *Körber-Risak*, Praxishandbuch Home-Office (2021).
[23] Für die Schweiz existiert bei grds vergleichbarer Rechtslage bereits eine Entscheidung, welche einen Ersatz von Mietkosten für bestimmte Fälle bejaht; Schweizer Bundesgericht 23.4.2019, BG 4A 533/2018.
[24] ZB *F. Bydlinski*, Grundzüge der juristischen Methodenlehre[3] (2018); *Kerschner*, Wissenschaftliche Arbeitstechnik und Methodenlehre für Juristen[6] (2014).

F. Vorläufige Gliederung

Einleitung

A. Gegenstand der Untersuchung

B. Stand der Forschung und Rechtsprechung

a. Aufwandersatz

b. Telearbeit

C. Gang der Untersuchung

Allgemeiner Teil

I. Definition des Aufwandersatzes

A. Grundsätzliches

B. Abgrenzung zum Entgelt

C. Abgrenzung zum Schaden

D. Steuerrecht

E. Sozialversicherungsrecht

II. Die Beistellungspflicht

A. Wirtschaftliche Risikoverteilung

a. Rechtsquelle der Risikoverteilung

b. Grundsatz: Beistellungspflichten des Arbeitgebers

c. Beistellungspflichten des Arbeitnehmers aus der Verkehrsauffassung

B. Exkurs: Wirtschaftliche Abhängigkeit als Merkmal des Arbeitnehmerbegriffs

C. Verschiebung der Beistellungspflicht

a. Direktorial - durch Weisung

b. Vertragsändernd

c. Kriterien für die Zulässigkeit einer Verschiebung

D. Unzulässige Verschiebung der Beistellungspflicht und ihre Folgen

a. Unzulässigkeit

b. Entgeltfortzahlung bei Unmöglichkeit der Arbeitsleistung

c. Zurückbehaltung der Arbeitsleistung

E. Grundrechtliche Implikationen – Schutz des Grundrechts auf Eigentumsfreiheit

F. Zusammenfassung

III. Aufwandersatz

A. Rechtliche Grundlage für einen allgemeinen Aufwandersatzanspruch

B. Inhalt des gesetzlichen Aufwandersatzanspruchs

a. Allgemeines

b. Notwendiger und nützlicher Aufwand

c. Verbotene Aufwendungen

d. Anspruchshöhe und –berechnung

e. Entstehung, Fälligkeit und Verjährung

f. Vorschusspflicht

C. Vertragliche Umgestaltung der Kostentragungspflicht

a. Dispositiver Charakter von § 1014 ABGB

b. Pauschalierung von Aufwandersatz

c. Kriterien für eine Überwälzung der Kostentragungspflicht

d. Bedeutung kollektivvertraglicher Mindestentgelte

D. Auswirkungen auf Entgeltfortzahlung

E. Zusammenfassung

IV. Fallgruppen

A. Kraftfahrzeug

B. Fahrrad

C. Taxis und Fahrkarten für öffentliche Verkehrsmittel

D. Bekleidung

E. Ausbildung, Einschulung, Fort- und Weiterbildung

F. Wohnung

G. Verpflegung

H. Sonstige Betriebsmittel

Besonderer Teil

I. Home Office

A. Genese des Homeoffice-Pakets

B. Der Homeoffice-Begriff des AVRAG

a. Definition von Wohnung

b. Technologieeinsatz als Merkmal von Homeoffice?

c. Regelmäßigkeit

C. Voraussetzungen von Homeoffice

a. Schriftform

b. Vereinbarungsgebot, Zulässigkeit von Vorbehalten

c. Einseitige Anordnung / Inanspruchnahme von Homeoffice

d. Beendigung von Homeoffice

D. Digitale Arbeitsmittel im Homeoffice

a. Digitale Arbeitsmittel - Definition

b. Beistellungspflicht für digitale Arbeitsmittel

c. Kostentragungspflicht für digitale Arbeitsmittel

d. Zwingender Charakter von § 2h AVRAG

Auswirkungen auf nicht-digitale Arbeitsmittel?

F. Analoge Anwendbarkeit von § 2h Abs 3 AVRAG?

II. Kollektive Rechtsquellen

A. Aufwandersatzansprüche in Kollektivverträgen

B. Aufwandersatzansprüche in Betriebsvereinbarungen

Zusammenfassung der Ergebnisse

Ausgewählte Literatur und Judikatur

Literatur

Kommentare und Monographien

F. Bydlinski, Die Risikohaftung des Arbeitgebers (1986)

Faber, Risikohaftung im Auftrags- und Arbeitsrecht (2001)

Felten/Trost, Homeoffice: Praxishandbuch Arbeitsrecht (2021)

Fenyves/Kerschner/Vonkilch, Großkommentar zum ABGB – Klang-Kommentar[3] (2019)

Fitz, Risikozurechnung bei Tätigkeit im fremden Interesse (1985)

Fritz-Schmied/Naderhirn/Resch, Handbuch Aufwandersatz (2008)

Gruber-Risak/Mazal, Arbeitsrecht: System- und Praxiskommentar (39. Lieferung 2022)

Höfler, Der Ausbildungskostenrückersatz – eine evolutionäre Entwicklung (2010)

Klang, Großkommentar zum ABGB – Klang-Kommentar[2] (1963)

Köck, Der Homeoffice-Kommentar (2021)

Körber-Risak, Praxishandbuch Home-Office (2021)

Kozak, ABGB und Arbeitsrecht (2019)

Löschnigg, Arbeitsrecht[13] (2017)

Neumayr/Reissner, Zeller Kommentar zur Arbeitsrecht[3] (2018)

Neumayr/Reissner, Zeller Handbuch Arbeitsvertrags-Klauseln[2] (2019)

Oberhofer, Außenhaftung des Arbeitnehmers (1996)

Rummel/Lukas/Geroldinger, Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch[4] (2022)

Schwimann/Kodek, ABGB Praxiskommentar[5] (2021)

Tomandl, Die Wesensmerkmale des Arbeitsvertrags (1971)

Aufsätze und Beiträge in Sammelbänden

Bartmann/Ondrejka, Home-Office in Zeiten von COVID-19, ZAS 2020, 163

Burgstaller/Schorn, Entgelt nicht gleich Entgelt Der Entgeltbegriff im Arbeitsrecht – ein Abriss der verschiedenen einzelgesetzlichen Ansätze im Arbeitsrecht, ZAS 2013, 99

Dullinger, Vertragsgestaltung bei der Einführung und Ausgestaltung von Homeoffice, ZAS 2021, 187

Egger, Telearbeit - ein neues Phänomen der Arbeitswelt, DRdA 1987, 97

Felten, Home-Office und Arbeitsrecht, DRdA 2020, 511

Hitz/Schrenk, Homeoffice während und nach der Corona-Krise, ASoK 2020, 322

Kerschner, Die Reichweite der Arbeitgeberhaftung nach § 1014 ABGB oder: Zur Entmystifizierung einer neuen Wundernorm, in *Tomandl*, Haftungsprobleme im Arbeitsverhältnis (1991) 57

Kerschner, Außenhaftung des Dienstnehmers und Regreß, in FS Tomandl (1998) 187

Köck, Verwaltungsstrafen im Arbeitsverhältnis: Tragung und Übernahme durch die Gesellschaft, ZAS 2016, 306

Marhold, Arbeitskollegenhaftung als Aufwandsersatz, RdW 1990, 159

Mitschka/Steiner, Die Beistellungs- und Kostentragungspflicht für Arbeitskleidung, ZAS 2014, 304

Mosing, Alternativen zum Ausbildungskostenrückersatz, ZAS 2013, 310

Naderhirn, Aufwandersatzanspruch einer OP-Schwester für die Erstellung dienstlicher Unterlagen, DRdA 2007, 393

Reiner, Der OGH, das Arbeitsrecht und das Unternehmerrisiko: Ein erster Befund, ZAS 2008, 203

Risak, Home Office I – Arbeitsrecht – Vertragsgestaltung, Arbeitszeit und Arbeitnehmerschutz, ZAS 2016, 204

Risak, Arbeitsrecht 4.0, JAS 2017, 12

Schauer, Die Wesensgrenzen des Arbeitsvertrags, in *Brodil*, Civiles im Arbeitsrecht (2012) 25

Schrank, Betriebsrisiko und arbeitsrechtliche Werteordnung, ZAS 1985, 8

Silbernagl, Kostentragung der Aufwände des Homeoffice bzw Teleworking, RdW 2020, 932

Tomandl, Grundlagen und Grenzen der verschuldensunabhängigen Arbeitgeberhaftung, ZAS 1991, 37

Trost, Der Arbeitnehmer in eigener Wohnung, ZAS 1991, 181

Wetsch, Rechtliche Rahmenbedingungen für die Arbeit im „Home-Office“, in *Reichel/Pfeil/Urnik*, Die Arbeit ist immer und überall (2020) 47

Judikatur

OGH 31.5.1983, 4 Ob 35/82

OGH 16.9.1986, 14 Ob 122/86

OGH 17.6.1987, 9 ObA 19/87

OGH 12.7.1989, 9 ObA 111/89

OGH 27.9.1989, 9 ObA 218/89

OGH 25.4.1990, 9 ObA 54/90

OGH 13.1.1993, 9 ObA 260/92

OGH 16.3.1995, 8 ObA 320/94

OGH 4.9.1996, 9 ObA 2136/96z

OGH 29.3.2001, 8 ObA 224/00z

OGH 23.1.2002, 9 ObA 275/01h

OGH 19.12.2002, 8 ObA 129/02g

OGH 30.3.2006, 8 ObA 87/05k

OGH 11.5.2006, 8 ObA 1/06i

OGH 18.10.2006, 9 ObA 92/06d

OGH 25.6.2014, 9 ObA 52/14h

ASG Wien 1.8.1997, 21 Cga 37/96f

OLG Wien 21.6.2017, 7 Ra 43/16v

Schweizer Bundesgericht 23.4.2019, BG 4A 533/2018