

Dr. Norbert Pflüger, Pflüger Rechtsanwälte GmbH, Frankfurt am Main

Übernimmt der Arbeitgeber die Kosten für einen Heimarbeitsplatz?

erschienen in F.A.Z., am 31. Dezember 2011,
Beruf und Chance, Seite C3, Rubrik „Mein Urteil“

Arbeiten von zu Hause aus – das Modell der Teleheimarbeit ist ursprünglich in der Computer- und Softwareindustrie und bei Telekommunikationsunternehmen entstanden. Heute ist dieses Phänomen branchenübergreifend. Etwa 15 Prozent der Arbeitnehmer sollen ihre Arbeit schon von einem sogenannten „Homeoffice“ aus erledigen, Tendenz steigend. Interessant ist daher für viele die Antwort auf die Frage: Wer hat für die Kosten eines solchen Teleheimarbeitsplatzes aufzukommen?

Ist die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers in einem Arbeitsvertrag oder auch einer Betriebsvereinbarung geregelt, ist die Sache klar. Aber oft wird erst im Nachhinein und dann auf dem „kurzen Dienstweg“ vereinbart, dass der Arbeitnehmer Aufgaben von zu Hause aus erledigt. Dann ist die Kostentragung meistens nicht festgelegt. Zu einer solchen Fallgestaltung hat das Bundesarbeitsgericht vor kurzem Stellung genommen (Az.: 9 AZR 14/10). Ein Lehrer an einer Gesamtschule hatte geklagt, weil er die Aufwendungen für sein häusliches Arbeitszimmer in Höhe von 120 Euro im Monat ersetzt haben wollte. Zu Hause bereitete er seinen Unterricht vor und nutzte dafür die in seinem Arbeitszimmer vorhandenen Büromittel. Auf eine vertragliche Vereinbarung der Kostentragung durch den Arbeitgeber konnte der Lehrer nicht verweisen.

Die obersten deutschen Arbeitsrichter wiesen die Klage aber ab: Nach ihrer Auffassung gilt zwar auch im Arbeitsverhältnis der Grundsatz, dass derjenige, der im Interesse eines anderen Aufwendungen macht, die Kosten nicht selbst tragen muss, sondern Anspruch auf Ersatz der Kosten hat. Die Richter verwiesen aber darauf, dass beim Thema Teleheimarbeit die Interessenlage oft nicht eindeutig ist. Deshalb muss geklärt werden, wer das größere Interesse daran hat, dass der Mitarbeiter von zu Hause aus arbeitet.

Natürlich hat der Arbeitgeber ein erhebliches Interesse an der Einrichtung eines Homeoffice. Immerhin erspart er sich Kosten für die Unterhaltung von Arbeitsräumen. Andererseits kann auch der Arbeitnehmer ein Interesse an der Erledigung seiner Arbeit von zu Hause aus haben. Fahrtzeiten und Fahrtkosten entfallen oder verringern sich zumindest. Überwiegt das Interesse des Beschäftigten das Arbeitgeberinteresse, steht ihm auch kein Aufwendungsersatz zu.

Ein Indiz für ein überwiegendes Arbeitnehmerinteresse an einem häuslichen Arbeitsplatz sieht das Bundesarbeitsgericht in der Tatsache, dass der Mitarbeiter frei entscheiden kann, an welchem Ort er einen wesentlichen Teil seiner Arbeits-

leistung erbringt. Dann ist es dem Arbeitgeber gleich, ob der Mitarbeiter ins Büro kommt oder die Aufgaben aus der Ferne erledigt. Sich ein Arbeitszimmer einzurichten, es mit Büromöbeln und -materialien auszustatten ist dann das Privatvergnügen des Arbeitnehmers und geschieht im Interesse seiner individuellen Freiheit.

So entschieden die Bundesarbeitsrichter im Fall des Lehrers, dass dieser die Kosten nicht ersetzt bekommt, weil er die Möglichkeit hatte, den Unterricht auch in der Schule vorzubereiten. Die Interessenabwägung ist aber oft schwierig. Deshalb sollte, wer sichergehen will, dass ihm die Kosten eines Homeoffice erstattet werden, dies in seinen Arbeitsvertrag aufnehmen lassen oder eine entsprechende Betriebsvereinbarung vorweisen können.

Norbert Pflüger ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner der Kanzlei Pflüger Rechtsanwälte, Frankfurt am Main