

Home-Office – wer bezahlt?

Viele Beschäftigte zogen während der Corona-Pandemie ins Home-Office. Über die finanziellen Folgen wurde meist nicht geredet.

von WOLFGANG DÄUBLER

Arbeiten im Home-Office ist während der Corona-Krise schon fast zur Selbstverständlichkeit geworden. Soweit es technisch-organisatorisch und betriebswirtschaftlich sinnvoll war, hat man diesen Ausweg gewählt, um für alle Beteiligten die Ansteckungsgefahr zu reduzieren. Nach einer Bitkom-Umfrage waren bereits Mitte März 2020 ca. 20 % aller Beschäftigten zum ersten Mal im Home-Office.¹ Später dürfte dieser Anteil noch weiter gestiegen sein.

Von der Ausnahme zur Regel

Vor der Pandemie war das Home-Office eine Ausnahmeerscheinung, um die sich viele Arbeitnehmer und ihre Interessenvertretungen bemühten. Da die Arbeitgeberseite eher Zurückhaltung übte, ergab sich oft eine Verhandlungssituation, in der der Personalrat bzw. der Betriebsrat um „wenigstens einen Heim-Arbeitstag pro Woche“ kämpfte. In einer solchen Situation eine Kostenbeteiligung des Arbeitgebers ins Gespräch zu bringen und auf die eigene Forderung „draufzusatteln“, lag eher fern und hätte möglicherweise zum Abbruch der Verhandlungen geführt. Dem Verf. widerfuhr es auf Betriebsräteseminaren, dass die Kolleginnen und Kollegen die Frage nach den Kosten als etwas verwunderlich betrachteten („da hat sich so ein Professor mal wieder was ausgedacht“). Nur mit einem Hinweis darauf, dass der Betriebsrat von EWE in Oldenburg immerhin eine Pauschale von 200,- Euro pro Monat vereinbart hatte, konnte ich mich so einigermaßen retten.

Diese Situation rührte nicht zuletzt daher, dass es nur in Sondersituationen einen Anspruch auf die „Arbeit zu Hause“ gibt.² Die Interessenvertretung war also darauf angewiesen, an das Eigeninteresse der Arbeitgeberseite zu appellieren und darauf hinzuweisen, dass die Arbeitsproduktivität eher gefördert als beeinträchtigt wird.

¹ Mitgeteilt bei Krieger/Rudnik/Povedano Peramato NZA 2020, 473

² Überblick bei Däubler, Arbeitsrecht in Zeiten der Corona-Krise, 2020, § 3 Rn. 38

Mit der Corona-Krise änderte sich die Situation schlagartig. Es ging nun in den meisten Fällen nicht mehr nur um einen Tag in der Woche, sondern um die Verlagerung der ganzen Arbeit nach Hause. Nur ausnahmsweise sollte der Einzelne noch in den Betrieb kommen – wenn überhaupt. Allein auf diese Weise war der Dienstbetrieb aufrecht zu erhalten. Die geringeren Kontrollmöglichkeiten nahm die Arbeitgeberseite in Kauf – man befand sich schließlich in einem Ausnahmezustand.

Soweit ersichtlich, erfolgte die „Versetzung nach Hause“ in aller Regel im Einvernehmen. Man stritt sich nicht darüber, dass der Arbeitgeber mangels entsprechender Ermächtigung im Arbeitsvertrag eigentlich nicht befugt ist, die Arbeit in die Wohnung zu verlegen; wie diese genutzt wird, ist Privatsache des Arbeitnehmers. Stattdessen gab es eine Menge an konstruktiver Zusammenarbeit, um die Auswirkungen der Pandemie zu begrenzen und den Dienstbetrieb mehr oder weniger mühevoll am Laufen zu halten. Auch in dieser Lage spielte die finanzielle Seite keine große Rolle. Schließlich durfte das Ganze ja nicht daran scheitern, dass keine Extra-Vergütung bezahlt wurde.

Im zeitlichen Abstand von einigen Monaten stellt sich die Situation anders dar. Die größten Sorgen sind überwunden. Es erscheint legitim, sich darüber Gedanken zu machen, ob das auf die Schnelle zustande gekommene Arrangement Ungereimtheiten und Ungerechtigkeiten aufweist.

Die rechtliche Ausgangslage

Entstehen dem Arbeitnehmer aufgrund seiner Tätigkeit Aufwendungen, so sind sie in entsprechender Anwendung der §§ 670, 675 BGB vom Arbeitgeber zu ersetzen.³ Wichtigster Anwendungsfall sind Reisekosten, die zu Lasten des Arbeitgebers gehen. Nichts anderes gilt dann, wenn der Arbeitnehmer sein privates Fahrzeug für dienstliche Zwecke einsetzt. Auch dafür erhält er nach § 670 BGB einen Aufwendungsersatz, der in der Regel in Form eines km-Geldes pauschaliert ist. Wird das Fahrzeug bei einem dienstlichen Einsatz beschädigt, muss der Arbeitgeber die Reparaturkosten tragen, es sei denn, der Arbeitnehmer hätte so fahrlässig gehandelt, dass er bei Beschädigung von Sachen des Arbeitgebers auf Schadensersatz gehaftet hätte.⁴

³ BAG 16.11.1995 – 8 AZR 240/95, NZA 1996, 415; BAG 7.9.1995 – 8 AZR 515/94, AiB 1997, 181.

⁴ BAG 17.7.1997 – 8 AZR 480/95, AP Nr. 14 zu § 611 BGB Gefährdungshaftung des Arbeitgebers = NZA 1997, 1346.

Aufwendungen tätigt auch ein Arbeitnehmer, der ein Zimmer seiner Wohnung als Home-Office zur Verfügung stellt. Dasselbe gilt dann, wenn er einzelne Gegenstände wie einen Bürostuhl oder einen PC anschafft, um ihn anschließend für dienstliche Zwecke zu verwenden. Ebenso ist zu entscheiden, wenn sich seine Flatrate für die Nutzung des Internet erhöht, weil diese nur rein private Kommunikationsvorgänge umfasste. Es entspricht einem allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsatz, dass der Arbeitgeber von sich aus die Voraussetzungen dafür schaffen muss, dass die vereinbarte Arbeitsleistung erbracht werden kann. Entlastet ihn der Arbeitnehmer durch eigene Initiativen, ist grundsätzlich Kostenersatz geschuldet.

Auch die Rechtsprechung⁵ und die juristische Literatur sehen dies einheitlich so.⁶ Dies hat zur Folge, dass auch die Formularbücher, die vorwiegend für die Arbeitgeberseite geschrieben sind, durchweg eine entsprechende klarstellende Bestimmung im Arbeitsvertrag empfehlen. So formulieren etwa *Tödttmann* und *Kaluza-Krieg*⁷ in § 4 ihres „Mustervertrags“:

„Der Arbeitgeber stellt die erforderlichen Arbeitsmittel für die außerbetriebliche Arbeitsstätte für die Dauer des Bestehens dieser Arbeitsstätte kostenlos zur Verfügung...

...

Der Arbeitgeber beteiligt sich mit pauschal monatlich ...EUR an den Miet-, Heiz- und Reinigungskosten der außerbetrieblichen Arbeitsstätte, beginnend mit dem ersten und endend mit dem letzten Monat der Nutzung dieser Arbeitsstätte.“

In der Sache stimmt damit *Schiefer* überein, der folgende Klausel vorschlägt:⁸

„Der Arbeitgeber zahlt vierteljährlich einen Pauschalbetrag in Höhe von (...) EUR als Aufwendungsersatz für die durch die Tätigkeit am Telearbeitsplatz verursachten Anteile an der Miete der Räumlichkeit, in der die Telearbeit verrichtet wird, an deren Beheizung und am Stromverbrauch.“

Auch im Formularbuch von *Schaub*⁹ heißt es:

⁵ BAG 14.10.2003 – 9 AZR 657/02; NZA 2004, 604; HessLAG 16.6.1998 – 6 Sa 2268/97- AiB 1999, 417 (Ersatz für Arbeitszimmer eines Außendienstmitarbeiters in der Wohnung)

⁶ *Schaub-Vogelsang* § 164 Rn. 35; *Deinert/Heuschmid/Zwanziger-Litzig*, Arbeitsrecht. Handbuch für die Praxis, 10. Aufl., 2019, § 48 Rn. 29; *Stefan Müller*, Homeoffice in der arbeitsrechtlichen Praxis, 2019, Rn. 250 ff.

⁷ in: *Maschmann/Sieg/Göpfert*, Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht, Arbeits- und Anstellungsverträge, 3. Aufl. 2020 C 404 Rn. 11

⁸ in: *Hümmerich/Reufels* (Hrsg.), Gestaltung von Arbeitsverträgen, 4. Aufl., 2019, Kap. 1 Rn. 3784

⁹ Arbeitsrechtliches Formular- und Verfahrenshandbuch, bearbeitet von *Schrader, Straube und Vogelsang*, 13. Aufl. 2019, 3. Teil, Rn 104

„§ 7 Aufwandsersatzung

- (1) Dem Mitarbeiter werden die durch die Einrichtung der außerbetrieblichen Arbeitsstätte bedingten Mehraufwendungen erstattet.*
- (2) (Für die Bereitstellung der Räume durch den Mitarbeiter sowie der notwendigen Energie werden monatlich ...EUR pauschal vergütet. Für eine ggf. erforderliche Versteuerung hat der Mitarbeiter Sorge zu tragen.*
- (3) Die Gebühren für sämtliche Dienstgespräche, die von der außerbetrieblichen Arbeitsstätte geführt werden, sind gegen Nachweis zu erstatten...“*

Angesichts dieser Umstände kann es nur noch um die Frage gehen, in welchem Umfang Kosten zu erstatten sind.

Höhe der Aufwendungen

Wird ein Zimmer vorwiegend oder ausschließlich als Arbeitszimmer genutzt, so belaufen sich die Aufwendungen des Arbeitnehmers auf den entsprechenden Bruchteil der Mietkosten: Werden für eine Vier-Zimmer-Wohnung 1.000 Euro warm bezahlt, so kann der Arbeitnehmer einen Betrag von 250 Euro ersetzt verlangen. Dazu kommen anteilige Reinigungskosten. Wohnt der Arbeitnehmer im eigenen Haus, ist die ortsübliche Vergleichsmiete als Bezugsgröße heranzuziehen.¹⁰

So klar abgrenzbar sind die Dinge allerdings eher selten. Gerade dann, wenn das Home-Office nicht von langer Hand vorbereitet wurde, sondern aus aktueller Notwendigkeit heraus eingerichtet wurde, wird es oft kein reines Arbeitszimmer geben: Im Wohnzimmer wird der dort in einer Ecke stehende Schreibtisch „aktiviert“ und mit einem PC versehen; daneben steht ein Drucker auf einem kleinen Tischchen. Im Übrigen wird das Zimmer wie bisher weiter benutzt. Ob in diesem Fall zwei Drittel, die Hälfte oder nur ein Drittel der auf das Zimmer umgelegten Miete bezahlt werden muss, ist schwer zu entscheiden; von daher haben Pauschalbeträge durchaus ihren Sinn.

Schafft der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers einzelne Gegenstände selbst an, die für eine angemessene Ausstattung des Arbeitszimmers erforderlich sind, so kann er den Kaufpreis ersetzt verlangen. Dasselbe gilt für gestiegene Telekommunikationskosten. Auch wenn diese konstant bleiben, ist die „Mit-Nutzung“ für dienstliche Zwecke vom Arbeitgeber

¹⁰ BAG 14.10.2003 – 9 AZR 657/02, NZA 2004, 604: Aufwendungen setzen keine Vermögensminderung voraus.

zu vergüten. Dasselbe gilt, wenn zusätzliche Maßnahmen für Daten- und IT-Sicherheit ergriffen werden müssen.

Einschaltung des Personalrats

Das bisher Gesagte gilt in gleicher Weise für Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst wie in der gewerblichen Wirtschaft. Es geht ausschließlich um arbeitsvertragliche Ansprüche. Eine Abbedingung durch Standardverträge (wozu auch der vom Arbeitgeber vorformulierte Einzelvertrag nach § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB gehört), scheidet an § 309 Nr. 7 BGB.¹¹

Dem Personalrat steht es frei, auf der Grundlage seines Mitbestimmungsrechts nach § 75 Abs. 3 Nr. 16 („Gestaltung der Arbeitsplätze“, wozu auch ein externer Arbeitsplatz gehört¹²) eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, die im Einzelnen regelt, wie ein Heimarbeitsplatz beschaffen sein muss. Dazu gehört auch die Frage, wer die entstehenden Kosten trägt. Gegenüber gesetzlichen Verpflichtungen kann sich der Arbeitgeber auch nicht darauf berufen, es fehle an Haushaltsmitteln. Eine solche Regelung für alle macht es sehr viel leichter, ohne wirkliche Auseinandersetzungen das Geld auch wirklich zu bekommen, auf das man Anspruch hat.

Fazit

Der Arbeitnehmer darf keine wirtschaftlichen Nachteile dadurch erleiden, dass er statt in der Dienststelle auf Veranlassung des Arbeitgebers zu Hause arbeitet. Ihm sind alle wegen des Home-Office entstandenen Aufwendungen zu ersetzen; dabei erweist sich eine Pauschalierung als sinnvoll.

¹¹ Däubler/Deinert/Walser-Däubler, AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht, 5. Aufl. 2020, § 309 Nr. 7 Rn. 11 mwN

¹² Berg, in: Altvater u. a., Kommentar zum Bundespersonalvertretungsgesetz, 10. Aufl. 2019, § 75 Rn. 249