

# Arbeitsmaterial und notwendige Spesen

## Arbeitsmaterial und Geräte

Im Normalfall stellt der Arbeitgeber im Sinne von Vorbereitungshandlungen die Räumlichkeiten, das Arbeitsmaterial und die Geräte, die zur Arbeit benötigt werden, zur Verfügung. Ist es verabredet oder üblich, dass der Arbeitnehmer selbst das Arbeitsmaterial oder Geräte zur Verfügung stellt, ist er dafür angemessen zu entschädigen, sofern nichts anderes vereinbart wurde oder üblich ist. In diesem Bereich können also die Parteien freie Vereinbarungen treffen (Art. 327 OR). So ist es in der Praxis nach wie vor üblich, dass z.B. der Koch seine Messer oder der Coiffeur seine Scheren selbst mitbringt.

## Berufskleidung

Hat der Arbeitnehmer zur Ausführung spezielle Berufskleider tragen, die ihm in der Freizeit nichts nützen oder Schutzkleidung, ist in Lehre und Rechtsprechung eher umstritten, wer diese Kosten zu übernehmen hat, da auch hier freie Parteivereinbarungen möglich sind. Wurde nichts vereinbart, sind diese aber vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen oder zu finanzieren. Dasselbe gilt für die normale Instandhaltung und Reinigung. Werden solche beschädigt oder gehen verloren, ist zu prüfen, wieweit den Arbeitnehmer ein Verschulden trifft.

## Auslagenersatz

Im Gegensatz dazu sind dem Arbeitnehmer zwingend alle Auslagen zu ersetzen, die ihm notwendigerweise bei der Ausübung seiner Tätigkeit für den Arbeitgeber entstehen (Art. 327a OR). Ob die getätigten Auslagen im Einzelfall betriebsnotwendig und in der angemessenen Höhe waren, muss im Streitfall detailliert abgeklärt werden. Es sind also nicht alle getätigten Auslagen sondern eben nur die tatsächlich notwendigen zu ersetzen. Abreden, wonach der Arbeitnehmer diese Auslagen zu tragen hat oder dass diese bereits im Lohn inbegriffen sind, sind nichtig (Art. 327a Abs. 3 OR). Um solchen Streitigkeiten vorzubeugen, empfiehlt sich, ein klares Spesenreglement zu vereinbaren.

## Betriebsnotwendige Auslagen

Betriebsnotwendig sind Auslagen, wenn sie unumgänglich bei der Ausübung der vertraglichen Tätigkeit anfallen und vom Arbeitnehmer beglichen werden müssen, aber nicht ihm sondern dem Arbeitgeber dienen. Normale Bekleidung, Verpflegung und die Kosten für den Arbeitsweg fallen im Normalfall nicht darunter. Auch die Höhe der Auslagen richtet sich nach dem Einzelfall (Stellung des Arbeitnehmers, Anlass für die Auslagen usw.). Als nicht notwendige Spesen erachtete das Arbeitsgericht Zürich Bussen wegen Geschwindigkeitsüberschreitung (Entscheide 2005 Nr. 8).

## Arbeitsweg

Die Kosten für den Arbeitsweg (wie auch die Zeit für den Reiseweg) vom Wohnort zum Betrieb gehen zu Lasten des Arbeitnehmers. Es empfiehlt sich daher, im Vertrag den Arbeits- bzw. den Betriebsort klar festzulegen.

## Auswärtige Arbeitsorte

Wird der Arbeitnehmer ausserhalb des festgelegten Betriebsortes an verschiedenen Orten eingesetzt, und entstehen ihm dadurch längere Wegzeiten, gelten diese als Arbeitszeit (z.B. Aussendienstmitarbeiter, Handelsreisender, Monteure usw.). Ebenso hat der Arbeitgeber dann die Mehrkosten für die An- und Rückreise zu diesen Einsatzorten zu vergüten. Liegt der Einsatzort einmal weiter und das andere Mal weniger weit weg, als der offizielle Betriebsort, ist eine Mischrechnung vorzunehmen.

Besitzt der Arbeitnehmer privat ein Generalabonnement und entfallen deshalb für den Arbeitgeber die Reisekosten, empfiehlt sich, dem Arbeitnehmer an das GA im Umfang der geschäftlichen Reisetätigkeit einen Beitrag zu bezahlen. Umgekehrt stehen für bezahlte Reisen gutgeschriebene Bonusmeilen usw. dem Arbeitgeber zu.

Ist der Arbeitnehmer längere Zeit für den Arbeitgeber im Ausland tätig, sind ihm auch Mehrkosten für die Freizeitnutzung usw. zu vergüten.

### **Verpflegungskosten**

Wird der Arbeitnehmer ausserhalb des Betriebsortes eingesetzt und muss sich dort verpflegen, sind ihm diese Kosten zu ersetzen. Dabei gibt es keinen Abzug für die Einsparungen der Verpflegungskosten zu Hause.

### **Unterkunft**

Dasselbe gilt, wenn der Arbeitnehmer auswärts übernachten muss. Dann sind ihm neben der Verpflegung auch diese Kosten zu ersetzen.

### **Aus- und Weiterbildung**

Besucht der Arbeitnehmer auf Anordnung (nicht nur Wunsch) des Arbeitgebers eine Aus- und Weiterbildung, hat der Arbeitgeber die daraus anfallenden Kosten zu übernehmen. Bringt diese dem Arbeitnehmer einen Mehrwert, auch wenn er die Stelle wechselt, kann eine Ausbildungsvereinbarung (mit Rückzahlungsklausel) abgemacht werden. Blosser Einarbeitungskosten in die neue Tätigkeit beim Arbeitgeber gehen immer zu seinen Lasten.

### **Abrechnung**

Die Spesenabrechnung ist grundsätzlich vom Arbeitnehmer aufzustellen und er trägt auch die Beweislast für die tatsächlich getätigten Ausgaben. Hat er die Auslagen nachzuweisen, empfiehlt es sich, eine monatliche Abrechnung und die Spesenbelege zu verlangen. Erst dann werden die Spesen auch zur Auszahlung fällig. Erfolgt die Abrechnung rechtzeitig, sind die Auslagen spätestens zusammen mit der monatlichen Lohnzahlung zu vergüten.

### **Einreise und Vorstellungskosten**

Da die Rechtslage hier uneinheitlich ist, sollte im Voraus (schriftlich) abgemacht werden, wer die Reisekosten für ein Vorstellungsgespräch oder für die Einreise aus dem Ausland übernimmt.

### **Verjährung**

Die Verjährungsfrist beträgt fünf Jahre.

### **Heimarbeit und Handelsreisende**

Für Heimarbeiter und Handelsreisende gelten spezielle Vorschriften (vgl. Art. 5 HARG und Art. 349d OR).