

**Arbeitsmittel im Homeoffice -
Neues nach der Entscheidung des BAG v. 10.11.2021 - 5 AZR 334/21?**

大成 DENTONS

**Dr. Markus Diepold
Fachanwalt für Arbeitsrecht
DENTONS Berlin**



Entscheidung des BAG v. 10.11.2021 – 5 AZR 334/21 (1/3)

Wesentlicher Sachverhalt:

- Arbeitnehmer ist Fahrradlieferant („Rider“), der Speisen und Getränken zu Kunden ausliefert. Arbeitgeber verwendet für Einsatzpläne und die Adressen der Restaurants und Kunden eine App. Die App verbraucht bis zu 2GB Datenvolumen pro Monat.
- Arbeitsvertrag regelt, dass Arbeitnehmer sowohl Fahrrad als auch internetfähiges Telefon selbst beschaffen muss.
- Als Ausgleich für das genutzte Fahrrad gewährt der Arbeitgeber eine Reparaturgutschrift von 0,25 €/gearbeiteter Stunde, die ausschließlich bei einem von dem Arbeitgeber bestimmten Unternehmen eingelöst werden kann.
- Die Nutzung des Datenvolumens für das eigene Telefon wird nicht vergütet.
- Arbeitnehmer klagt auf internetfähiges Telefon und Dienstfahrrad.

Verfahrensgang:

- Arbeitsgericht Frankfurt/Main (29.01.2020 - 2 Ca 5722/1): Klage abgewiesen
- LAG Hessen (12.03.2021 - 14 Sa 306/20): Klage stattgegeben.
- BAG (10.11.2021 – 5 AZR 334/21): Klage stattgegeben.



Entscheidung des BAG v. 10.11.2021 – 5 AZR 334/21 (2/3)

Wesentliche Entscheidungsgründe:

1. Anspruch des Arbeitnehmers auf Bereitstellung geeigneter essenzieller Arbeitsmittel ergibt sich aus § 611a Abs. 1 BGB.
 - Essentiell sind diejenigen Arbeitsmittel, ohne die die vertraglich vereinbarte Tätigkeit nicht erbracht werden kann.
 - Der Arbeitnehmer muss nur seine Arbeitskraft zur Verfügung stellen.
2. Weicht der Arbeitgeber von diesem Leitbild ab, unterliegt die abweichende Regelung der AGB-Kontrolle, insb. der Angemessenheitskontrolle nach § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB.
3. Der Nachteil einer an sich unangemessenen Regelung kann durch einen anderweitigen Vorteil ausgeglichen werden.
 - Es ist eine „Gesamtbilanz“ zu ziehen.
 - Der pauschale Verweis des Arbeitgebers auf den gesetzlichen Aufwendungsersatzanspruch hilft nicht, da dies kein „vertraglicher Ausgleich“ des durch die Vertragsgestaltung eintretenden Nachteils ist.



Entscheidung des BAG v. 10.11.2021 – 5 AZR 334/21 (3/3)

- Auch der pauschale Ausgleich für die Nutzung des eigenen Fahrrads (0,25€/gearbeitete Stunde) gleiche den entstehenden Nachteil nicht aus:

Arbeitnehmer kann über das Geld nicht frei verfügen. Er ist auf die von dem Arbeitgeber bestimmten Werkstätten festgelegt.

Arbeitnehmer hat nicht die Möglichkeit, Ersatzteile auf dem freien Markt zu erwerben und selbst zu montieren.

Arbeitnehmer hat keine Möglichkeit, eine „Werkstatt seines Vertrauens“ aufzusuchen, die seinen Vorstellungen von Service und Preisen entspricht.

Es ist keine Nutzungsentschädigung vorgesehen. Die Höhe des Reparaturbudgets orientiert sich nicht an der Fahrleistung, die für den Verschleiß maßgeblich ist, sondern an der damit nur mittelbar zusammenhängenden Arbeitszeit.



Äußerungen des BAG zum Homeoffice.

Hat sich das BAG in der Entscheidung vom 10.11.2021 zum Homeoffice geäußert?

- Nein.
 - Es finden sich aber allgemeine Ausführungen zur Rechtsprechung über die Bereitstellung von Arbeitsmitteln und Aufwendungsersatzansprüche in dem Urteil.
 - Der Aufwendungsersatzanspruch nach § 670 BGB erfasse grundsätzlich alle zur Ausführung der Tätigkeit erforderlichen Aufwendungen.
 - Mache der Arbeitnehmer im Interesse des Arbeitgebers Aufwendungen, die nicht durch die Vergütung abgegolten sind, ist der Arbeitgeber deshalb zum Ersatz dieser Aufwendungen verpflichtet (st. Rspr., vgl. BAG v. 12.03.2013 – 9 AZR 455/11, Rn. 8).

Fazit:

- Für das Homeoffice wichtig sind insbesondere die (bestätigenden) Aussagen des BAG zu der Möglichkeit der Abgeltung von Aufwendungen durch die Vergütung. Das BAG knüpft weiterhin an seine bisherige Rechtsprechung an.

Aufwendungsersatz im Homeoffice (1/4).

BAG zum Homeoffice – Mietkostenerstattung (Urt. v. 14.10.2003 - 9 AZR 657/02):

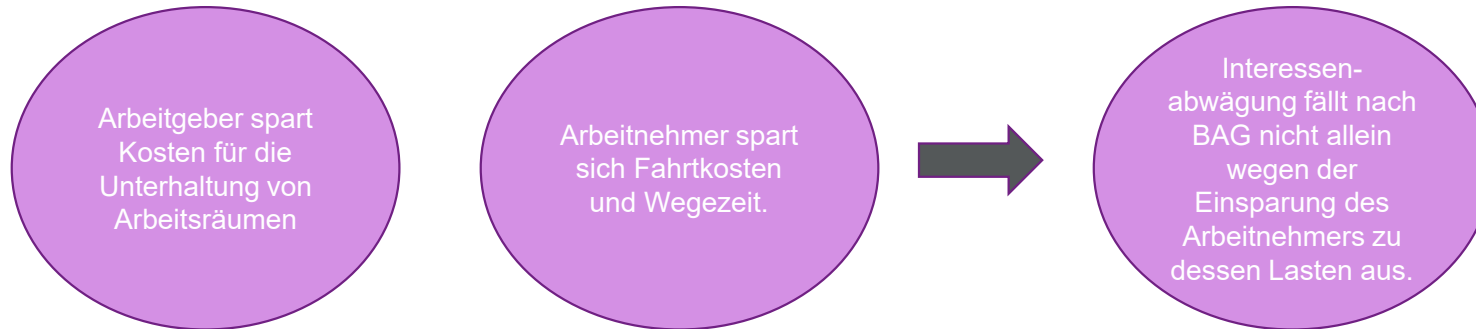
- Arbeitnehmerin ist im Vertrieb tätig und arbeitet ausschließlich von zuhause aus. Für die zu vertreibenden Produkte benötigt sie Stauraum, zudem unterhält sie ein Büro. Der Stauraum kann ausschließlich für die Arbeit genutzt werden.
 - Aufwendungsersatzanspruch greift nach dem BAG für die ausschließlich im Interesse des Arbeitgebers genutzte Wohnfläche ein.

„Die ständige Nutzung von mindestens 8 m² Wohnraum im Interesse des Arbeitgebers, [...] überschreitet den auch im Außendienst üblichen Rahmen. Sie ist daher regelmäßig nicht mit der Vergütungszahlung abgegolten. Allerdings reicht für den Anspruch nicht jede Mitbenutzung von Räumen für den Arbeitgeber aus. Erforderlich für die Annahme eines Vermögensopfers ist eine wesentliche Einschränkung der Nutzungsmöglichkeit für eigene private Zwecke.“
- Was resultiert aus der Entscheidung?
 - Bei der „einfachen“ Mitnutzung eines Schreibtisches etc. für die Arbeit liegt keine wesentliche Beeinträchtigung vor. Die bloße Arbeit im Homeoffice führt daher nach der bisherigen Rechtsprechung nicht zu einem Aufwendungsersatzanspruch.
 - § 670 BGB hat dispositiven Charakter. Die Ansprüche des Beauftragten können daher durch ausdrückliche oder stillschweigende Vereinbarung erweitert oder eingeschränkt werden.

Aufwändungsersatz im Homeoffice (2/4).

BAG zum Homeoffice – Aufwändungsersatz und Interessenabwägung (Urt. v. 12.04.2011 - 9 AZR 14/10)

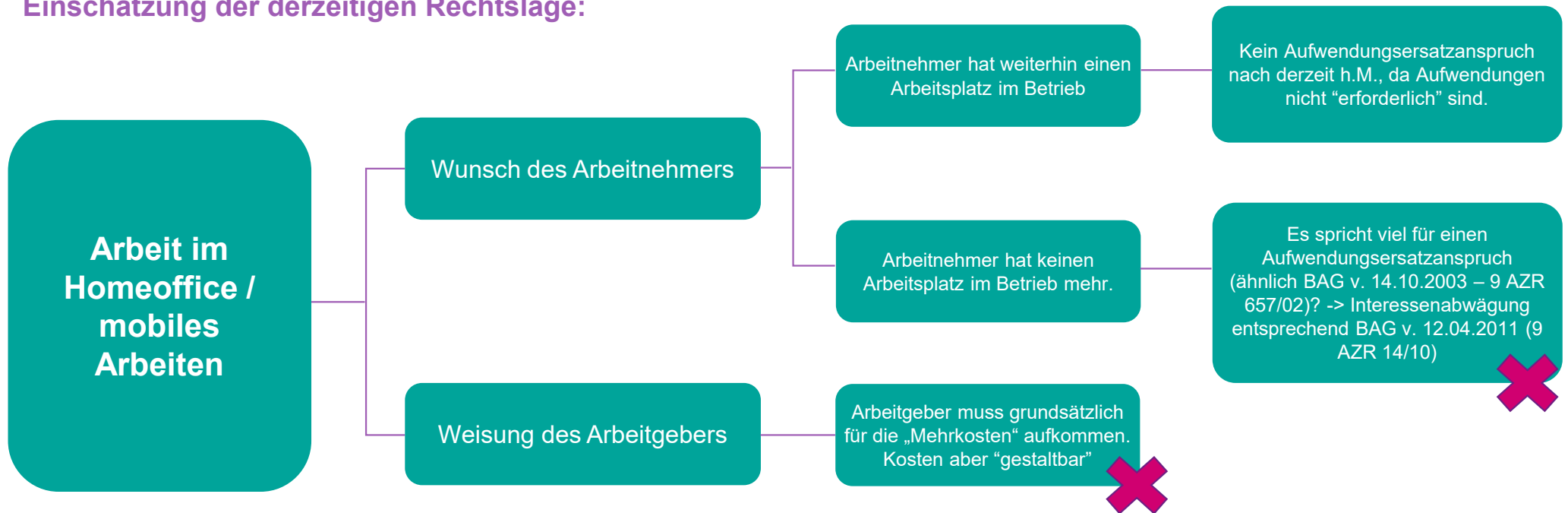
- Arbeitnehmer ist als Lehrer tätig. Er bereitet den von ihm erteilten Unterricht zu Hause in einem von ihm eingerichteten Arbeitszimmer samt Büromitteln vor und nach. Gerichtlich macht er einen Aufwändungsersatzanspruch geltend.
 - BAG: Ob Ersatz für das häusliche Arbeitszimmer verlangt werden kann, hängt von einer Interessenabwägung ab.



- Wichtiges Indiz ist nach dem BAG, ob der Arbeitnehmer eine Wahlmöglichkeit hat, an welchem Ort er einen wesentlichen Teil seiner Arbeitsleistung erbringt.

Aufwendungsersatz im Homeoffice (3/4).

Einschätzung der derzeitigen Rechtslage:



Aufwendungsersatz im Homeoffice (4/4).

Was kann festgehalten werden?

- Auch im Homeoffice benötigt der Arbeitnehmer „essentielle Arbeitsmittel“.
 - Die Rechtsprechung des BAG zu den essentiellen Arbeitsmitteln (Urt. v. 10.11.2021 – 5 AZR 334/21) betrifft zumindest mittelbar auch die Kosten für die Arbeit im Homeoffice.

Was kann/sollte gestaltet werden?

- Soweit aufgrund der vorhandenen betrieblichen Räumlichkeiten möglich:
 - Hinweis in eine Vereinbarung aufnehmen, dass der Arbeitnehmer ein Wahlrecht zwischen Homeoffice/mobilem Arbeiten und Arbeit im Büro hat.
 - Regelung zu dem Aufwendungsersatz treffen:
 - Abgeltung der etwaigen Mehrkosten des Homeoffices mit der Vergütung (ähnlich wie bei einer bestimmten Anzahl an Überstunden) und weitergehende Aufwendungsersatzansprüche für die Arbeit ausschließen.
 - Alternativ hierzu: Zahlung einer Pauschale für die Erstattung von Kosten (pauschalierter Aufwendungsersatz).
- Achtung, wenn nur der Mindestlohn gezahlt wird und dieser auch Aufwendungsersatzansprüche kompensieren soll!

Vielen Dank!

大成 DENTONS



Dr. Markus Diepold
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Co-Head deutsche
Arbeitsrechtspraxis

Dentons Europe LLP
Markgrafengasse 33
10117 Berlin

Telefon: 030 26473 640
Mobil: 0172 319 49 93
E-Mail
markus.diepold@dentons.com

Dr. Markus Diepold ist Partner des Berliner Dentons Büro und Co-Head der Praxisgruppe Arbeitsrecht in Deutschland. Er ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und berät Unternehmen in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts sowie in Fragen des Sozialversicherungsrechts. Er vertritt Unternehmen, Geschäftsführer und Vorstände bundesweit in Prozessen vor dem Arbeitsgericht, Landesarbeitsgericht und Bundesarbeitsgericht sowie dem Landgericht oder Oberlandesgericht.

Zu seinen Beratungsschwerpunkten gehört die Zusammenarbeit mit Personalabteilungen bei allen täglichen Fragen des Arbeitsrechts sowie bei Restrukturierungen, Fusionen, Insolvenzverfahren und bei Fragen der Bildung von Arbeitnehmervertretungen auf Betriebs-, Unternehmens- und Konzernebene. Der Entwurf von individuellen Vereinbarungen, von Betriebsvereinbarungen, Interessenausgleich und Sozialplänen oder von Tarifverträgen, die Beratung im Kündigungsschutzrecht, die Beratung bei der Gestaltung von Betriebsübergängen oder die Beratung bei Fragen des Datenschutzes sind nur wenige weitere Beispiele seiner Tätigkeit.



The Legal 500 Germany, 2019 und 2020 empfiehlt Dr. Markus Diepold

Juve Handbuch 2020 und 2021 empfiehlt Dr. Markus Diepold („oft empfohlen“)

Best Lawyers, 2019, 2020 und 2021 empfiehlt Dr. Markus Diepold als einen von „Deutschlands besten Anwälten“ für Arbeitsrecht