

Aufwendungsersatz – Die Rechnung zahlt nun wieder der Arbeitgeber

Für seine Arbeitsleistung erhält der Arbeitnehmer seinen Lohn. Doch was ist mit den Aufwendungen, z. B. Kosten für Dienstfahrten, Fahrten zu auswärtigen Arbeitsstellen oder Lehrgangsorten, Kosten für die Anschaffung von Arbeitsmaterial oder z. B. auch die Kosten, die dem Bewerber für die Vorstellung beim Arbeitgeber entstehen? Muss der Arbeitgeber auch die Kosten für die Fahrten von der Wohnung zur Arbeitsstätte tragen oder für die Verpflegung am Arbeitsplatz und die dort getragene Kleidung?

Grundsätzlich steht dem Arbeitnehmer ein gesetzlicher Anspruch auf Aufwendungsersatz zu. Danach sind ihm die Kosten zu ersetzen, die ihm durch den Arbeitseinsatz entstehen, die der Arbeitnehmer für erforderlich halten durfte und die nicht durch die Arbeitsvergütung abgegolten sind. Von diesem gesetzlichen Erstattungsanspruch ist auch der Ersatz der Schäden, die der Arbeitnehmer bei der Ausführung der Arbeit erleidet, abgedeckt.

Grundsätzlich sind alle Auslagen erstattungsfähig, die der Arbeitsausführung selbst dienen. Benutzt der Arbeitnehmer öffentliche Verkehrsmittel, um vom Arbeitsort zum Kunden seines Arbeitgebers zu fahren, eine auswärtige Arbeitsstelle aufzusuchen oder auf einen Lehrgang zu gelangen, so sind ihm die tatsächlich entstandenen Kosten, also die Kosten für Fahrkarten und -tickets, zu ersetzen. Benutzt der Arbeitnehmer seinen privaten Pkw, sind zunächst die konkret entstandenen Aufwendungen, also die tatsächlich aufgewendeten Treibstoffkosten, ersatzfähig. Ein Irrglaube ist, dass dem Arbeitnehmer per se auch bei der Benutzung eines privaten Pkws, ein pauschalierter Aufwendungsersatzanspruch in Höhe der steuerlich anerkannten Kilometerpauschale von 0,30 € zusteht. Diese Kilometerpauschale umfasst nämlich sämtliche Kosten der Kfz-Nutzung, also auch den Wertverlust, der beim Arbeitnehmer durch eine in der Regel überwiegende Privatnutzung anfällt. 0,30 € gibt es also nur, wenn es eine vertragliche Vereinbarung gibt oder diese üblicher Weise gezahlt wird. Im letzteren Fall kann der Arbeitnehmer aus einer betrieblichen Übung bzw. dem Gleichbehandlungsgrundsatz heraus die Pauschale verlangen. Um kreativen Arbeitnehmern Einhalt zu gebieten: Wer zu schnell fährt, falsch parkt oder als Lkw-Fahrer die Ruhe- und Lenkzeiten nicht beachtet, muss selbstverständlich die hierfür anfallenden Bußen und Strafen selbst tragen. Ein Aufwendungsersatz gegenüber dem Arbeitgeber besteht in diesem Fall nicht. Übrigens. Lädt ein Arbeitgeber einen Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch ein, so hat er die hierfür erforderlichen Aufwendungen ebenfalls zu ersetzen.

Differenzieren muss man bei der Beschaffung von Arbeitsmaterial. In den meisten Fällen wird dies durch den Arbeitgeber gestellt, so dass nur im Ausnahmefall der Arbeitnehmer die eigene Anschaffung für erforderlich halten durfte.

Allein zum persönlichen Lebensbedarf, der von der Vergütung, also dem Arbeitslohn gedeckt wird, gehören hingegen Ausgaben für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, die dortige Verpflegung sowie die Unkosten für Kleidung, die man auf Arbeit trägt. Handelt es sich um Schutzkleidung, die aufgrund besonderer Arbeitsbedingungen oder zur Unfallverhütung getragen werden muss, ist der Arbeitgeber aus seiner Fürsorge heraus verpflichtet, auch für diese die Kosten zu tragen. Von diesem Grundsatz sind auch Dienstuniformen, die der Arbeitgeber verbindlich vorschreibt, umfasst.

Aufwendungsersatz führt nicht selten zu Unstimmigkeiten im Arbeitsverhältnis. Den Arbeitsvertragsparteien ist aus diesem Grunde anzuraten, vertragliche Vereinbarungen zu treffen. Dies gilt insbesondere für den häufigsten Fall des Aufwendungsersatzes durch dienstlich veranlasste Nutzung des privaten Pkw.