

Spesen: Wofür muss die Arbeitgeberin aufkommen?

Der Corona bedingte Homeoffice-Boom wirft Fragen betreffend Spesenersatz auf. Aber auch im Falle der wieder vermehrt angeordneten Geschäftsreisen gibt es Klärungsbedarf. Und was gilt bei Weiterbildungskosten und Geschäftsautos zu beachten? Diese und andere Fragen zum Thema «Spesen Arbeitgeber» bei privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen beantwortet der folgende Beitrag.

von Tonia Villiger, Rechtsanwältin | Fachanwältin SAV Arbeitsrecht
www.ad-voca.ch

Arbeitsgeräte, Material und Auslagen

Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer mit den **Geräten und dem Material**, welche dieser zur Arbeit benötigt, ausrüsten ([Art. 327 OR](#)). Stellt der Arbeitnehmer diese Geräte oder Materialien selber zur Verfügung, muss er entschädigt werden, sofern nicht etwas anderes vereinbart wird oder üblich ist. Unter diese Regelung fallen auch besondere Berufskleider wie Uniformen (nicht aber normale Kleider). Diese Bestimmungen gelten, sofern nichts anderes verabredet oder üblich ist.

Bei den **übrigen Auslagen** gilt, dass der Arbeitnehmer nur Anspruch auf Ersatz hat, wenn diese zur Ausführung der Arbeit **notwendig** sind, beispielsweise bei Auslagen für Transport, Porto, Visa etc. ([Art. 327a OR](#)). Nicht darunter fallen etwa die Kosten für Speisen und die Fahrt zum

Arbeitsplatz, aber allenfalls die Fahrt zum Kunden. Muss der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung weder an seinem Wohn- noch Arbeitsort erbringen, so sind die Kosten für Verpflegung, Unterbringung und Fahrt ab dem üblichen Arbeitsort oder für den Mehrweg von der Arbeitgeberin zu tragen. Dies ist v.a. im Baugewerbe, bei Servicemonteuren und bei Handelsreisenden der Fall. Wann eine Baustelle als auswärtiger Arbeitsort gilt, ist fallweise zu überprüfen.

Arbeitet ein Arbeitnehmer **längere Zeit auswärts**, ist er auch für angemessene Vergnügungen und Erholung zu entschädigen. Ist er im Ausland oder weit weg von zuhause tätig, sind ihm selbst die Spesen an arbeitsfreien Tagen zu entrichten.

Homeoffice

Bei Homeoffice gelten als Arbeitsgeräte und Material im Sinne von Art. 327 OR beispielsweise Computer, Drucker oder Mobiltelefon. Benützt der Arbeitnehmer seinen eigenen Computer oder Drucker, hat er gemäss einem Teil der Rechtslehre dann keinen Anspruch auf **Kostenersatz** durch die Arbeitgeberin, wenn ihm diese einen Laptop (nicht aber fixen PC) bzw. portablen Drucker zur Verfügung stellt. Bezüglich Ersatz der Büroraummiete besteht gemäss einer neueren Bundesgerichtsentscheid eine diesbezügliche Entschädigungspflicht der Arbeitgeberin immer dann, wenn diese dem Arbeitnehmer keinen eigenen Arbeitsplatz zur Verfügung stellt (Bger 4A_533/2018 vom 23.04.2019).

Vorsicht bei Spesenpauschalen

Spesen sind nur zu entschädigen, wenn sie tatsächlich anfallen. Werden **Pauschalen** vereinbart, müssen diese die durchschnittlichen, effektiv notwendigen Auslagen über eine längere Zeitperiode abdecken. Zu hohe Pauschalen gelten (zum Teil) als Lohn, auf den Sozialabgaben geleistet und der während Verhinderung, Ferien und Freistellung bezahlt werden muss. Dasselbe gilt, wenn nebst einer Pauschale die effektiven Auslagen noch zusätzlich

entschädigt werden. Pauschalen sind generell so festzulegen, dass der Arbeitnehmer nicht allzu grossen Schwankungen ausgesetzt ist, also nicht über eine längere Zeit grosse Beiträge selbst vorschliessen muss. Spesenreglemente sollten mit dem steuerlichen Lohnausweis übereinstimmen und müssen als Vertragsbestandteil ausgestaltet sein.

Ausbildung und Weiterbildung: wer muss zahlen?

Ausbildungskosten sind dann notwendig und müssen von der Arbeitgeberin entschädigt werden, wenn die Ausbildung angeordnet wurde. Darunter fallen auch die Kosten für die normale Einarbeitung. Das bedeutet umgekehrt, dass blosses Tolerieren der Ausbildung durch die Arbeitgeberin zu keiner Entschädigungspflicht führt.

Zu differenzieren ist auch bei der Frage, ob vom Arbeitgeber bezahlte Ausbildungskosten zurückverlangt werden können. Hängen die Kosten mit der notwendigen Einarbeitung zusammen, muss der Arbeitnehmer diese nicht zurückzahlen. Anders kann es beispielsweise bei Weiterbildungen aussehen, die dem Arbeitnehmer auch Vorteile bei andern Arbeitgebern verschaffen. Hier können die Parteien vertraglich vereinbaren, dass die Kosten bei Ausbildungsabbruch oder Nichtbestehen der Prüfung oder Kündigung durch den Arbeitnehmer zurück zu erstatten sind. Einzelne kantonale Gerichte wenden hier bei Kündigungen die Bestimmungen des Konkurrenzverbots von [Art. 340c Abs. 2 OR](#) analog an. Die erwähnte Vereinbarung muss ausdrücklich (am besten schriftlich) erfolgen und unter anderem den Rückzahlungsbetrag und den Zeitraum bestimmen, innert welchem eine Kündigung die Rückzahlungspflicht auslöst. In Anlehnung an Art. 340a Abs. 1 OR wird eine auf drei Jahre begrenzte degressive Rückzahlungsabrede von Gerichten als zulässig erachtet.

Geschäftsfahrzeug und private Nutzung

Spesen im Zusammenhang mit **Motorfahrzeugen** sind speziell in [Art. 327b OR](#) geregelt. Wird ein Auto für die Arbeit verwendet und liegt diesbezüglich das Einverständnis der Arbeitgeberin vor, sind die üblichen Auslagen für Betrieb und Unterhalt (Benzin, Reinigung, Service, Reparaturen, Pneus) nach Massgabe des Gebrauchs für die Arbeit zu vergüten. Stimmt die Arbeitgeberin nicht zu, sind gegebenenfalls (nur) die notwendigen Auslagen gemäss [Art. 327a OR](#) zu entschädigen. Verwendet der Arbeitnehmer sein eigenes Fahrzeug im Einverständnis mit der Arbeitgeberin, sind ihm nebst den Auslagen für Betrieb und Unterhalt auch die Kosten für die Motorfahrzeugsteuern, die Haftpflichtversicherung sowie die Abnutzung zu vergüten. Die Kosten werden jedoch nur anteilmässig übernommen, also nur im Rahmen des geschäftlichen Gebrauchs nach Kilometerzahl.

Wird dem Arbeitnehmer ein Geschäftsauto zur Verfügung gestellt, ist ihm die **private Nutzung** nur gestattet, wenn dies vereinbart oder über längere Zeit toleriert wurde. Die private Nutzung des Fahrzeugs auch während der Freizeit bzw. der geldwerte Vorteil ist als Lohn zu erfassen, z.B. als pauschale Deklaration oder mittels effektiver Erfassung mit Bordbuch. Kann der Arbeitnehmer das Fahrzeug frei verwenden, wird er als Halter des Geschäftswagens betrachtet, selbst wenn die Arbeitgeberin im Fahrzeugausweis als formeller Halter eingetragen ist und für die Kosten aufkommt. Dies zieht die Haftung des Arbeitnehmers nach [Art. 58 SVG](#) nach sich.

Quelle: Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar, 7. Auflage, 2012, mit Verweisen 2012 sowie update-Service; Pärli/Eggmann, Ausgewählte Fragen des Homeoffice, in: Jusletter, 22.02.2021