

## Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Umzugskostenerstattung bei Aufnahme eines neuen Arbeitsverhältnisses
  - 2.1 Darlehen-Regelung
  - 2.2 Umzugskosten und Entgeltfortzahlung
  - 2.3 Umzugskosten bei Auslandseinsatz
3. Umzugskostenerstattung bei bestehendem Arbeitsverhältnis
4. Rückzahlung der Umzugskostenerstattung
  - 4.1 Probleme bei der Rückzahlung
  - 4.2 Voraussetzungen für die Zulässigkeit von Rückzahlungsklauseln
5. Tarifliche Rückzahlungsklauseln
6. Umzug in der Karenzzeit bei Wettbewerbsverbot

### Information

#### 1. Allgemeines

Bei einer **Versetzung**, die mit einem Ortswechsel verbunden ist, auf Veranlassung und im Interesse des Arbeitgebers hat der Mitarbeiter einen Rechtsanspruch auf Kostenübernahme.

Ist die **Aufnahme einer neuen Tätigkeit** bei einer Versetzung mit einem (vorübergehenden) Ortswechsel - u.U. sogar mit einem **Wechsel ins Ausland** - verbunden, werden üblicherweise **Vereinbarungen** über die Übernahme von Umzugs- und Maklerkosten, Kosten für Familienheimfahrten oder sonstige Mobilitätshilfen getroffen. Hieran ist der Arbeitgeber ebenso gebunden wie an tarifvertragliche Zusagen der Kostenübernahme ( BAG v. 18.03.1992 - 4 AZR 374/91 ). Auch ohne eine Versetzung werden zum Teil Wege- und Fahrgelder gewährt oder der (teilweise) Ausgleich von Mietkosten bzw. der Kosten für den dienstlichen Gebrauch der Privatwohnung vereinbart ( BAG, 21.03.1973 - 4 AZR 187/72 und BAG, 11.02.1976 - 5 AZR 615/74 ).

#### 2. Umzugskostenerstattung bei Aufnahme eines neuen Arbeitsverhältnisses

Für einen nicht am Sitz des Betriebes wohnenden Bewerber wird von Bedeutung sein, dass ihm seine Umzugskosten ganz oder doch zumindest teilweise erstattet werden. Zur Vermeidung von Missverständnissen sind klare **Vereinbarungen** notwendig. Diese sollten auch zum Gegenstand haben, inwieweit neben den Transportkosten für das Umzugsgut im engeren Sinne auch sonstige Kosten übernommen werden, die aus Anlass des Umzugs entstehen. Denkbar wäre z. B. eine Kostenübernahme für Makler, Hotelkosten, Gardinen, Teppichboden etc.

#### **Praxistipp:**

Für derartige weiter gehende Kosten sollten **Höchstgrenzen** vereinbart werden.

Einen **Anspruch** auf Erstattung von Umzugskosten bei der Aufnahme eines neuen Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft **nur**, wenn eine diesbezügliche **Vereinbarung** zwischen den Parteien getroffen wird, wonach der Arbeitgeber die **Kostenübernahme** zusagt, z.B. um den Arbeitnehmer zu einem Stellenwechsel zu veranlassen. Eine solche individuelle Vereinbarung ist der Arbeitgeber ebenso gebunden wie an an Kostenersatzregelungen in einer Betriebsvereinbarung oder in einem Tarifvertrag (so BAG v. 18.03.1992 - 4 AZR 374/91).

## 2.1 Darlehen-Regelung

Um sicherzustellen, dass die von dem Arbeitgeber übernommenen Umzugskosten nur dann in voller Höhe gezahlt werden müssen, wenn der Mitarbeiter längere Zeit in den Diensten des Arbeitgebers verbleibt, wird in der betrieblichen Praxis häufig vereinbart, dass dem Arbeitnehmer in Höhe der zu übernehmenden Umzugskosten ein Darlehen gewährt wird und sich der Darlehensbetrag für jeden Monat, in dem der Arbeitnehmer ungekündigt in den Diensten des Arbeitgebers verbleibt, in Prozentschritten vermindert, sodass das Darlehen im vereinbarten Zeitrahmen abgetragen ist ( BAG, 19.06.1974 - 5 AZR 299/73 ; BAG, 20.02.1975 - 5 AZR 240/74 ; BAG, 18.08.1976 - 5 AZR 399/75 ).

Zahlt ein Arbeitgeber seinem neu eingestellten Arbeitnehmer die Umzugskosten als zinsloses Darlehen mit der Maßgabe, dass das Darlehen in voller Höhe zurückzuzahlen ist, falls der Arbeitnehmer vor Ablauf von drei Jahren aus seinen Diensten ausscheidet, so ist eine Regelung jedenfalls dann rechtlich nicht zu beanstanden, wenn der Erstattungsbetrag etwa einem Monatsverdienst des Arbeitnehmers entspricht und der Stellungs- und Wohnungswechsel auch dessen Interessen dient ( BAG, 24.02.1975 - 5 AZR 235/74 ).

## 2.2 Umzugskosten und Entgeltfortzahlung

Der - im ausschließlich privaten Interesse erfolgende - Umzug des Arbeitnehmers ist in der Regel **kein Leistungshindernis** im Sinne einer vorübergehenden Verhinderung gem. § 616 BGB, denn es erscheint jedenfalls bei engem Zusammenhang dieser Ereignisse mit der persönlichen Lebensführung zumutbar, diesen an einem arbeitsfreien Tag vorzunehmen oder einen Urlaubstag zu nehmen. In Tarifverträgen ist allerdings häufig der Umzug des Arbeitnehmers als Fallbeispiel für ein bis zwei Tage bezahlter Freizeit angeführt ( BAG, 25.04.1960 - 1 AZR 16/58 ).

## 2.3 Umzugskosten bei Auslandseinsatz

Ein Vertrag, der die jederzeit widerrufliche Versetzung des Arbeitnehmers in das entfernte Ausland (hier: Hongkong) und die Erstattung der Umzugskosten vorsieht, enthält im Zweifel auch die Zusage, die **Kosten des Rückzugs** zu erstatten. Das gilt auch dann, wenn für die Erstattung die Feststellung einer dienstlichen Notwendigkeit vorausgesetzt wird, diese Feststellung aber nicht getroffen wird, weil der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit Rücksicht auf die bevorstehende Schließung der ausländischen Niederlassung zum Schließungstermin gekündigt hat ( BAG, 26.07.1995 - 5 AZR 216/94 ).

## 3. Umzugskostenerstattung bei bestehendem Arbeitsverhältnis

Im bestehenden Arbeitsverhältnis besteht in der Regel **kein Anspruch auf Umzugskostenerstattung**, so wenn der Arbeitnehmer sich entschließt, näher an den Betrieb heranzuziehen oder aus eigenem privaten Interesse in eine angebotene Werks- oder Dienstwohnung zieht. Anders ist die Rechtslage zu beurteilen, wenn der Arbeitgeber den Einzug aus betrieblichem Interesse verlangt, so z.B. bei einem Hausmeister oder wenn er aus betrieblichem Interesse eine Residenzpflicht verlangt.

Einen gesetzlichen Kostenerstattungsanspruch (Anspruch auf Aufwendungsersatz gem. § 611 BGB) hat der Arbeitnehmer im laufenden Arbeitsverhältnis dagegen wenn ein Umzug im **ausschließlichen oder ganz überwiegenden Interesse des Arbeitgebers** erfolgt, so

- wenn der Arbeitnehmer an einen anderen Ort **versetzt** wird und umzieht, weil er seinen neuen Arbeitsort nicht mehr zumutbar durch tägliche Hin- und Rückfahrt zur bisherigen Wohnung erreichen kann;
- wenn der Arbeitnehmer wegen einer **Betriebsverlegung** umziehen muss;
- wenn der Arbeitgeber den Einzug in eine **Werks- oder Dienstwohnung** nach dem Arbeitsvertrag verlangen kann und verlangt, so z.B. bei einem Hausmeister;
- wenn der Arbeitgeber nach dem Arbeitsvertrag eine **Residenzpflicht** am Ort des Betriebes verlangen kann und verlangt, so z.B. bei einem Sicherheits- oder Notdienst.

## 4. Rückzahlung der Umzugskostenerstattung

Grundsätzlich ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet, eine Umzugskostenerstattung an den Arbeitgeber zurückzuzahlen. Zur Begründung einer Rückzahlungsverpflichtung bedarf es einer Rückzahlungsvereinbarung. Diese kann individual- oder kollektivrechtlicher Natur sein. Häufig werden Klauseln vereinbart, die den Arbeitnehmer verpflichten, eine Umzugskostenerstattung ganz oder teilweise zurück zu gewähren, wenn sein Arbeitsverhältnis vor einem bestimmten Zeitpunkt endet. Solche Klauseln werden von der Rechtsprechung grundsätzlich als rechtmäßig angesehen (vgl. LAG Düsseldorf, 03.12.1971 - 8 Sa 418/71 ).

#### 4.1 Probleme bei der Rückzahlung

Zunächst muss der Umzug auch im Interesse des Arbeitnehmers liegen. Wenn der Umzug alleine im Interesse des Arbeitgebers liegt, z.B. bei einer angeordneten Versetzung, ist eine Rückzahlungsverpflichtung überhaupt unzulässig (BAG v. 24.2.1975, in AP Nr. 50 zu Art. 12 GG).

Probleme ergeben sich aus der Bindungswirkung der Rückzahlungsverpflichtung. Die Arbeitsgerichte beschränken die vertraglich vereinbarten Rückzahlungsklauseln hinsichtlich Umfang, zeitlicher Dauer und Geltungsbereich.

#### 4.2 Voraussetzungen für die Zulässigkeit von Rückzahlungsklauseln

Die in der Rückzahlungsklausel vereinbarte Rückzahlungsverpflichtung darf regelmäßig **ein Monatsgehalt** nicht überschreiten (BAG v. 24.2.1975, in AP Nr. 50 zu Art. 12 GG).

Maximal ist eine Bindungsfrist von **3 Jahren** noch zulässig ( BAG v. 23.02.1983 - 5 AZR 531/80 ).

Der Rückzahlungsbetrag muss sich mit fortschreitender Dauer des Arbeitsverhältnisses vermindern. Ohne eine solche **Staffelung** ist eine Rückzahlungsklausel in einem Formulararbeitsvertrag unzulässig, so dass sie insgesamt unwirksam ist; ebenso wenn sie eine unzumutbar lange Bindungsfrist enthält ( BAG v. 06.05.1998 - 5 AZR 535/97 ).

Als **angemessen** wird eine Rückzahlungsvereinbarung für den Fall einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses angesehen, nach der der Rückzahlungsbetrag für jeden Monat nach dem Umzug 1/36 beträgt.

Zulässig sind Rückzahlungsklauseln für den Fall einer berechtigten - ordentlichen oder außerordentlichen - **verhaltensbedingten Kündigung** durch den Arbeitgeber.

**Absolut unzulässig** sind Rückzahlungsklauseln für den Fall

- einer **betriebs- oder personenbedingten Kündigung durch den Arbeitgeber** ( BAG v. 06.05.1998 - 5 AZR 535/97),
- einer vorzeitigen Beendigung durch den Arbeitgeber mit der Begründung, der Bewerber habe nicht seinen Vorstellungen entsprochen (so BAG v. 24.06.2004 - 6 AZR 320/03 für die Rückzahlung von Fortbildungskosten).
- dass der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet, wenn den Arbeitgeber daran ein Verschulden trifft (LAG Bremen v. 25.2.1994, in DB 1994, 2630).

#### 5. Tarifliche Rückzahlungsklauseln

Für tarifliche Rückzahlungsklauseln gelten die gleichen Voraussetzungen wie für die in einem Arbeitsvertrag vereinbarten Rückzahlungsklauseln (BAG v. 21.3.1973, in BB 1973, 983).

Nach dem Rahmentarifvertrag für technische Angestellte des Baugewerbes hat ein Arbeitnehmer nur dann Anspruch auf fiktive Rückumzugskosten, wenn er an einen neuen Arbeitsort ohne Änderung seines Arbeitsvertrages versetzt wird und von vornherein eine Rückversetzung vorgesehen war. Dagegen besteht kein Ersatzanspruch, wenn der Arbeitnehmer befördert worden ist und mit seinem Einverständnis eine Beförderungsstelle in einer anderen Niederlassung antritt, von der eine Rückversetzung nicht geplant ist ( BAG, 18.03.1992 - 4 AZR 374/91 ).

## 6. Umzug in der Karenzzeit bei Wettbewerbsverbot

Wird eine zwingend mit einem Umzug verbundene neue Tätigkeit durch Umstände beendet, auf die der Arbeitnehmer keinen Einfluss hat, und nimmt er in unmittelbarem Anschluss daran eine neue Stelle an, die ebenfalls zwingend mit einem Umzug verbunden ist, so löst der jetzt vollzogene Umzug im Wettbewerbsverbot die erhöhte Anrechnungsfreigrenze für andere Einkünfte auch schon für die vorhergehende Zeit aus ( BAG, 17.05.1988 - 3 AZR 482/86 ).

### Siehe auch

Umzugskosten - Allgemeines

Umzugskosten - Steuerrecht