



Aktenzeichen: Pet 4-19-11-8006-019073

Der Deutsche Bundestag hat die Petition am 01.12.2022 abschließend beraten und beschlossen:

Das Petitionsverfahren abzuschließen,
- weil dem Anliegen nicht entsprochen werden konnte.

Begründung

Mit der Petition wird gefordert, dass Freiberufler Anspruch auf die vollständige Erstattung ihrer Spesen haben.

Zur Begründung der Petition wird im Wesentlichen ausgeführt, dass viele Arbeitgeber anstelle von festangestellten Mitarbeiter vermehrt freie Mitarbeiter einsetzen würden. Dies erfolge aus Kostengründen, insbesondere um keine Sozialabgaben zahlen zu müssen. Die Auftraggeber setzten dabei voraus, dass ein Großteil der Spesen mit dem Honorar abgegolten sei. Reisekosten oder sonstige Aufwendungen, die mit dem Auftrag verbunden seien, würden allerdings nicht erstattet. Beispielsweise bei Fahrkosten erhalte ein freier Mitarbeiter oftmals nur zehn Cent pro Kilometer, obwohl die tatsächlichen Kosten zwischen 0,30 und 0,69 Cent betrügen. Der Auftragnehmer müsse diese Kosten daher überwiegend mit dem Honorar zahlen. Zweck eines Honorars sei es jedoch nicht, die dem Auftragnehmer entstehenden Ausgaben zu decken, sondern stellten eine Entlohnung und Anerkennung seiner Arbeit dar. Da es unterschiedliche Entscheidungen verschiedener Gerichte zu dieser Thematik gebe, bedürfe es einer gesetzlichen Regelung, die den Auftraggeber zur vollständigen Erstattung aller Spesen verpflichte.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten zu dem Vorbringen wird auf die Eingabe verwiesen.

Die Eingabe wurde als öffentliche Petition auf der Internetseite des Petitionsausschusses eingestellt. Sie wurde durch 33 Mitzeichnungen unterstützt. Außerdem gingen 7 Diskussionsbeiträge ein.



Der Petitionsausschuss hat der Bundesregierung Gelegenheit gegeben, ihre Haltung zu der Thematik darzulegen. Das Ergebnis der parlamentarischen Prüfung lässt sich unter anderem unter Einbeziehung der seitens der Bundesregierung angeführten Aspekte wie folgt zusammenfassen:

Der Petitionsausschuss stellt zunächst fest, dass hinsichtlich der Erstattungsfähigkeit von Spesen und Aufwendungen zwecks beruflicher Tätigkeit dahingehend zu differenzieren ist, ob die Spesen bzw. Aufwendungen in einem Arbeitsverhältnis oder einem freien Dienstverhältnis (d. h. in einem Rechtsverhältnis zu einem freien Mitarbeiter) angefallen sind:

In einem Arbeitsverhältnis hat der Arbeitnehmer gem. § 611a Absatz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) Anspruch auf Arbeitsentgelt als Gegenleistung für die von ihm erbrachte Arbeitsleistung nach § 611a Absatz 1 BGB. Hiervon zu unterscheiden ist der Anspruch auf Kostenersatz des Arbeitnehmers, wenn dieser im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit eigenes Vermögen im Interesse des Arbeitgebers einsetzt und diese Aufwendungen nicht bereits durch das laufende Entgelt abgegolten sind.

Ob eine Aufwendung in Form eines (freiwilligen) Vermögenseinsatzes des Arbeitnehmers von der arbeitsvertraglichen Entgeltregelung – etwa mittels einer vertraglichen Pauschale – erfasst ist, bestimmt sich im Einzelfall durch Auslegung der arbeitsvertraglichen Bestimmung.

Ist eine Aufwendung des Arbeitnehmers nicht von einer vorrangigen vertraglichen Vereinbarung abgegolten, kommt im Anwendungsbereich des Arbeitsvertrages in ständiger höchstrichterlicher Rechtsprechung ein Anspruch auf Aufwendungsersatz in analoger Anwendung von §§ 670, 675 BGB in Betracht. Dieser Aufwendungsersatzanspruch ist gerade nicht als Entgelt für die erbrachte Arbeitsleistung anzusehen bzw. von diesem abgegolten und setzt voraus, dass der Arbeitnehmer Aufwendungen in Bezug auf die Arbeitsausführung getätigt hat, der Arbeitgeber diese Aufwendung entweder mittels einer ausdrücklichen Weisung oder aufgrund seines Verhaltens veranlasst hat und der Arbeitnehmer die Aufwendung in diesem Fall subjektiv für notwendig halten durfte und diese auch nicht in anderer Form durch den Arbeitsvertrag abgegolten wird.



Im Hinblick auf die mit der Petition angesprochenen Fahrtkosten ist aber auch im Arbeitsrecht ganz überwiegend anerkannt, dass zumindest die Anfahrt zum gewöhnlichen Arbeitsplatz grundsätzlich dem persönlichen Lebensbereich des Arbeitnehmers zuzuordnen ist und insofern nicht über einen Aufwendungserstattungsanspruch liquidiert werden kann. Hiervon unberührt bleiben arbeitsvertragliche oder tarifvertragliche Regelungen zum Mehraufwand des Arbeitnehmers insbesondere im Fall von auswärtiger Arbeit sowie der Kostenersatz für Dienstfahrten während der Arbeit.

Abweichend hiervon ist der Spesen- bzw. Aufwendungsersatzanspruch des freien Mitarbeiters etwa in einem Auftrags-, Dienst- oder Werkvertragsverhältnis zu beurteilen, wenn kein Arbeitsverhältnis vorliegt. In Abgrenzung zu freiberuflich tätigen Personen sind Arbeitnehmer gem. § 611a Absatz 1 BGB nämlich nur solche Personen, die aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit gegen Entgelt in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet sind.

Liegt ein Arbeitsverhältnis nicht vor, bestimmt sich der Anspruch auf Erstattung von Spesen ebenfalls nach der vertraglichen Vereinbarung der Parteien. Die freie Mitarbeit außerhalb eines Arbeitsverhältnisses ist im Regelfall als Werk- oder Dienstvertrag ausgestaltet. Der freie Mitarbeiter ist in diesen Fällen zur Leistung der vereinbarten Dienste oder Herbeiführung des geschuldeten Erfolgs verpflichtet und kann dabei über Zeit, Ort und Dauer seiner Tätigkeit selbst frei bestimmen. Als Gegenleistung hat er nach § 611 Absatz 1 und § 631 Absatz 1 BGB einen Anspruch auf die vereinbarte Vergütung. Die Höhe der Vergütung unterliegt bis zur Grenze der Sittenwidrigkeit (§ 138 BGB) der freien Gestaltung durch die Vertragsparteien. Diese bestimmen die im jeweiligen Einzelfall angemessene Gegenleistung für die zu erbringende Dienst- oder Werkleistung unter Berücksichtigung der individuellen Gegebenheiten. Sie können dabei im Rahmen ihrer Vertragshoheit insbesondere auch vereinbaren, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang die zur Erbringung der vereinbarten Leistung erforderlichen Aufwendungen neben der eigentlichen Vergütung gesondert zu erstatten sind. Sofern die Parteien hierzu keine ausdrückliche Regelung treffen, bedarf es der Auslegung des Vertrages im jeweiligen Einzelfall. Dabei ist sowohl für die dienstvertragliche als auch die werkvertragliche Vergütung ganz überwiegend anerkannt, dass die typischerweise mit der



Durchführung des Vertrages verbundenen Kosten grundsätzlich mit der vereinbarten Vergütung abgegolten sind. Sowohl der freie Mitarbeiter als auch sein Vertragspartner haben aber im Rahmen ihrer Privatautonomie die Möglichkeit, auf eine abweichende Vereinbarung hinzuwirken oder von dem Vertragsschluss zu den angebotenen Bedingungen abzusehen.

Soweit die Parteien vereinbaren, dass die erforderlichen Aufwendungen nicht von der vereinbarten Vergütung umfasst sein sollen, kommt, wenn der Werk- oder Dienstvertrag eine entgeltliche Geschäftsbesorgung zum Gegenstand hat, in diesen Fällen ebenfalls ein Anspruch auf Aufwendungsersatz in entsprechender Anwendung der Vorschriften über den Auftrag (§§ 670, 675 BGB) in Betracht.

Vor diesem Hintergrund sieht der Ausschuss keinen parlamentarischen Handlungsbedarf. Der Petitionsausschuss empfiehlt daher, das Petitionsverfahren abzuschließen, weil dem Anliegen nicht entsprochen werden konnte.