

Umzug für den Chef - Wer trägt die Kosten bei einem berufsbedingten Wohnortwechsel?

In der mobilen Gesellschaft gehören berufsbedingte Umzüge für viele Arbeitnehmer zum Berufsleben dazu - einer aktuellen Studie des Internet-Portals Stepstone zufolge sind 56 Prozent aller Fachkräfte hierzulande bereit, für den Job in eine andere Stadt zu gehen.

Trotzdem reagiert längst nicht jeder begeistert, wenn der Chef einen Ortswechsel anordnet. Denn Umzüge machen nicht nur Mühe, sondern kosten auch viel Geld. Wer Spedition, Maklergebühren und Renovierung bezahlen muss und welche Ansprüche der Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber hat, erklärt Michaela Zientek, Juristin bei der D.A.S. Rechtsschutz Leistungs-GmbH (D.A.S. Leistungsservice).

Ein neuer Job ist oft mit einem Ortswechsel verbunden. Vor allem Fachkräfte und Berufsanfänger nehmen ihn auf sich. Aber Umzüge sind aufwendig - auch finanziell. Muss der Arbeitgeber sich an den Kosten beteiligen?

Egal, ob der Arbeitnehmer einen neuen Job in einer anderen Stadt antritt oder der Arbeitgeber eine Versetzung des Mitarbeiters anordnet, in allen Fällen gilt: Der Beschäftigte hat keinerlei Rechtsanspruch darauf, dass das Unternehmen die Kosten für seinen Umzug übernimmt. Dennoch bieten die meisten Arbeitgeber bei berufsbedingten Umzügen Unterstützung an. Wie diese genau aussieht, ist von Firma zu Firma verschieden. Am besten ist also, Betroffene erkundigen sich frühzeitig im Personalbüro: Gerade größere Unternehmen haben oft Rahmenverträge mit einem Spediteur geschlossen, der Umzüge in ihrem Auftrag abwickelt. Manche Arbeitgeber finanzieren für die Zeit der Wohnungssuche eine Unterbringung im Hotel, erstatten doppelt gezahlte Mieten oder gewähren einen Zuschuss für Pendler. In aller Regel sind auch ein, zwei Tage Sonderurlaub drin, damit der Mitarbeiter seinen Umzug in Ruhe abwickeln kann. Doch Achtung: Auch bei der Frage nach der Extra-Freizeit hat der Gesetzgeber keine allgemein gültigen Vorgaben gemacht. Entscheidend ist also, welche Regelungen Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag vorsehen.

Und was, wenn der Arbeitgeber sich weigert, sich an den Umzugskosten zu beteiligen? Muss der Mitarbeiter dann alle Rechnungen aus eigener Tasche bezahlen?

Zahlt die Firma nicht, kann der Arbeitnehmer die Umzugskosten als Werbungskosten von der Steuer absetzen. Dies gilt für viele Ausgaben, die im Zusammenhang mit dem Wohnortwechsel angefallen sind, nicht nur für die Transportkosten. Auch eine eventuell gezahlte Maklercourtage für eine Mietwohnung, Reisekosten und doppelte Mietzahlungen sind abzugsfähig. Unter Umständen können die Betroffenen sogar Unterrichtskosten und Nachhilfe für die Kinder geltend machen - wahlweise mit Einzelnachweis oder als Pauschale. Von den Steuernachlässen profitiert aber nur, wer nachweislich aus beruflichen Gründen umzieht. Die Finanzämter legen hierbei das Bundesumzugskostengesetz (BUKG) zugrunde. Als Voraussetzung gelten sowohl eine neue Stelle in einer anderen Stadt als auch eine Versetzung innerhalb einer Firma, sofern der Arbeitgeber die Umzugskosten nicht übernimmt. Um die Vorteile auszuschöpfen, ist es wichtig, alle Quittungen und Belege aufzubewahren. Zusätzlich zu den genannten Kostenblöcken können die Umzügler auch noch die Umzugskostenpauschale geltend machen. Sie deckt die sogenannten sonstigen Umzugskosten ab, wie etwa Trinkgelder für Helfer und Möbelpacker, fachgerechte Installation von Lampen und Einbauküche, Ummelde-Gebühren, Kosten von Wohnungsanzeigen und die Kosten für Schönheitsreparaturen in der alten Wohnung (soweit der Mieter diese laut Mietvertrag tragen muss). Die Umzugskostenpauschale liegt derzeit für Alleinstehende bei 730 Euro und für

Verheiratete bei 1.460 Euro. Für jede weitere Person im Haushalt gibt es 322 Euro zusätzlich. Oft lohnt sich auch hier eine Einzelabrechnung – die tatsächlichen Kosten können schnell höher liegen als die Pauschale.

Ein Umzug bringt aber nicht nur hohe Kosten mit sich: Gerade, wer eine Familie oder ein Eigenheim hat, steht dem Thema meist nicht so offen gegenüber. Darf der Arbeitgeber eine Versetzung einfach anordnen?

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber zwar gemäß § 106 Gewerbeordnung Weisungsrecht. Demnach kann er einen Mitarbeiter durchaus gegen seinen Willen zum Umzug zwingen, wenn er am bisherigen Arbeitsort keine Verwendung mehr für ihn hat. Strittig ist aber, wie weit dieses Weisungsrecht geht. Wichtig ist zunächst der Blick in den Arbeitsvertrag: Hat der Arbeitgeber darin einen bestimmten Arbeitsort festgehalten, kann er dem Mitarbeiter nicht einfach eine Tätigkeit in einer anderen Stadt zuweisen, sondern muss unter Umständen eine Änderungskündigung aussprechen. Oft steht allerdings eine Klausel zum allgemeinen Versetzungsrecht im Vertrag – diese kann die Festlegung des Arbeitsorts aushebeln. Der Arbeitnehmer sollte seinen Vertrag aber unbedingt juristisch prüfen lassen, denn die Regelungen sind häufig unwirksam. Geht es vor Gericht, prüft dieses, ob der Ortswechsel für den Betroffenen zumutbar ist. Dabei spielen vor allem soziale Kriterien eine Rolle. Natürlich kommt es auch auf die Distanz an: Eine Versetzung in den Nachbarort ist juristisch schwieriger abzuwehren als die Anweisung, mehrere hundert Kilometer weit weg zu ziehen.