

## Mandanteninfo September 2016

### Berufskleidung – wer trägt die Kosten der Reinigung?

*In lebensmittelverarbeitenden Betrieben hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass seine Arbeitnehmer saubere und geeignete Hygienekleidung tragen. Zu seinen Pflichten gehört auch die Reinigung dieser Kleidung auf eigene Kosten.*

*(BAG, Urteil vom 14.06.2016, 9 AZR 181/15)*

Der Kläger ist im Schlachthof der Beklagten im Bereich der Schlachtung beschäftigt. Die Beklagte stellt dem Kläger für seine Tätigkeit weiße Hygienekleidung zur Verfügung. Für die Reinigung dieser Kleidung zieht sie ihm monatlich 10,23 Euro vom Nettolohn ab.

Der Kläger begehrt die Feststellung, dass diese Abzüge unberechtigt sind, und verlangt für die Monate Januar 2011 bis Februar 2014 wegen der bereits vorgenommenen Abzüge eine Lohnnachzahlung in Höhe von 388,74 Euro netto. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen.

Die Revision der Beklagten hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Der Kläger ist nicht verpflichtet, die Kosten der Reinigung der Hygienekleidung zu tragen und diese der Beklagten gemäß § 670 BGB zu erstatten. Die Vorschrift beruht auf dem allgemeinen Grundsatz, dass **die Kosten von demjenigen zu tragen sind, in dessen Interesse das Geschäft oder die Handlung vorgenommen wurde**. Die Beklagte hat die Reinigungskosten nicht im Interesse des

Stefan Bell  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Regine Windirsch  
Fachwältin für Arbeitsrecht  
Fachwältin für Sozialrecht

Sigrid Britschgi  
Fachwältin für Arbeitsrecht  
Fachwältin für Familienrecht

Christopher Koll  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Maike Koll  
Fachwältin für Arbeitsrecht

Wiebke Haverkamp  
Rechtsanwältin

Stefani Dach  
Rechtsanwältin

Ingrid Heinlein  
Vorsitzende Richterin  
am LAG a.D.



Marktstraße 16  
40213 Düsseldorf  
Tel. (02 11) 863 20 20  
Fax (02 11) 863 20 222  
info@fachanwaeltInnen.de

www.fachanwaeltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen  
BLZ 300 700 24  
Konto 477 455 005  
IBAN:  
DE 27 300700240477455005  
BIC: DEUTDE33330333

St.-Nr. 5103/5013/0229

**Kooperation** in  
Zivil- und Strafrecht mit  
Kanzlei Tim Engels,  
Düsseldorf

Klägers, sondern **im Eigeninteresse** aufgewendet. Nach Anhang II Kapitel VIII Nr. 1 der Verordnung (EG) Nr. 852/2004 vom 29. April 2004 über Lebensmittelhygiene und gemäß Nr. 3 Buchst. b der Anlage 2 zu § 5 Abs. 1 Satz 1 der nationalen Lebensmittelhygiene-Verordnung müssen Personen, die in einem Bereich arbeiten, in dem mit Lebensmitteln umgegangen wird, geeignete und saubere Arbeitskleidung tragen. Nach Nr. 5.1 der Anlage 1.1 der AVV Lebensmittelhygiene ist die Arbeitskleidung geeignet, wenn sie hell, leicht waschbar und sauber ist und die persönliche Kleidung vollständig bedeckt.

Der Senat musste nicht entscheiden, ob der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer wirksam vereinbaren kann, dass der Arbeitnehmer die Kosten der Reinigung zu tragen hat. Eine solche Vereinbarung wurde hier weder ausdrücklich noch konkludent getroffen.

*(zitiert nach Pressemitteilung des BAG Nr. 31/16)*

#### **Fazit:**

Die vorliegende Entscheidung des BAG beleuchtet einen weiteren relevanten Problemfall der Pflicht zum Tragen von Berufskleidung. Nachdem im Bereich der Vergütungspflicht von Umkleidezeiten Ende 2015 bereits eine wichtige Entscheidung ergangen war (siehe Mandanteninfo 03/2016), geht es hier um die Kostentragung für die Reinigung von Berufskleidung. Das BAG stellt insoweit klar, dass die Kosten nicht auf die Mitarbeiter abgewälzt werden dürfen, wenn das Tragen der Berufskleidung einer gesetzlichen Pflicht des Arbeitgebers entspringt.

Diese begrüßenswerte Entscheidung kommt natürlich in allen Branchen zur Anwendung, in denen besondere Berufskleidung durch den Gesetzgeber vorgeschrieben wurde: im Einzel- oder Großhandel in den entsprechenden Lebensmittelabteilungen, aber auch für gesetzlich vorgeschriebene Schutzkleidung (Sicherheitsschuhe, Schutzbrillen, Helme usw.).

Ob ein Arbeitgeber die Reinigungskosten für solche Kleidung vertraglich auf seine AN abwälzen darf, hat das BAG offengelassen. Die Frage wird gegebenenfalls durch Prüfung der §§ 307 ff BGB zu klären sein.

Christopher Koll, Fachanwalt für Arbeitsrecht