



## Arbeitskleidung

Normalerweise hat der Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch gegen den Arbeitgeber, dass ihm Arbeitskleidung gestellt wird.

Etwas anderes gilt nur, wenn es arbeitsvertraglich vereinbart oder tariflich geregelt ist **oder wenn die Arbeitskleidung zugleich Schutzkleidung ist**. Stellt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern über längere Zeit hinweg Arbeitskleidung zur Verfügung, ohne den Vorbehalt des Widerrufs oder der Ablehnung eines Rechtsanspruchs zu machen, so kann sich hieraus eine betriebliche Übung und eine Verpflichtung des Arbeitgebers ergeben.

Soweit der Arbeitgeber Arbeitskleidung zu beschaffen hat, hat er sie auch **reinigen** zu lassen. Die vom Arbeitgeber gestellte Arbeitskleidung geht im Zweifel nicht in das **Eigentum** des Arbeitnehmers über. Dieser hat sie am Ende des Arbeitsverhältnisses oder, wenn er sie nicht mehr braucht, zurückzugeben.

**Berufskleidung** ist in manchen Berufen typische Kleidung (z. B. Schornsteinfeger, Koch, Konditor, Fleischer), aber auch die zu Zwecken des Arbeitsschutzes erforderliche Kleidung. Ob ein Anspruch auf sie besteht, richtet sich nach den vertraglichen Vereinbarungen, wobei die Verkehrssitte bei der Vertragsauslegung zu berücksichtigen ist.

Entstehen **Schäden** an der Berufs- oder Arbeitskleidung des Arbeitnehmers, die diesem gehört, so braucht der Arbeitgeber diese grundsätzlich nicht zu ersetzen, wenn ihn kein Verschulden trifft. Erleidet jedoch die Arbeits- oder Berufskleidung bei einer gefährlichen Arbeit einen Schaden, der durchaus ungewöhnlich ist, mit dem also der Arbeitnehmer nach Art des Betriebs und nach Art der Arbeit nicht zu rechnen hatte, so hat der Arbeitgeber den Schaden auch dann zu ersetzen, wenn ihn kein Verschulden trifft (BAG, Urteil v. 20.4.1989, 8 AZR 632/87, Auslagenersatz).

Das Tragen von **Arbeitsschutzkleidung** (z. B. Schutzhelm, Schutzschuhe) kann durch erzwingbare Betriebsvereinbarungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, § 88 BetrVG) oder durch Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften zur Pflicht gemacht werden. Solche Unfallverhütungsvorschriften begründen zugleich die privatrechtliche Pflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer, Schutzkleidung bereitzustellen und die Kosten dafür zu tragen (BAG, Urteil v. 21.8.1985, 7 AZR 199/83). Diese Kostentragungspflicht kann nicht im Voraus ganz oder teilweise abbedungen werden. Wie die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstung beschaffen sein muss, regelt die Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen (**PSA-Benutzungsverordnung**).

Die unabdingbaren Pflichten zu Schutzmaßnahmen gegen Gefahren für Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers erstrecken sich auch auf Arbeitsschutzmaßnahmen, die aus hygienischen Gründen erforderlich sind. Der Arbeitnehmer hat daher auch dann einen Anspruch auf Aufwendungsersatz für die Reinigungskosten, wenn ihm die Arbeitskleidung übereignet worden ist (LAG Düsseldorf, Urteil v. 26.4.2001, 13 Sa 1804/00).

Entgegenstehende Vereinbarungen sind gemäß § 619 BGB unwirksam.

Eine **Kostenbeteiligung des Arbeitnehmers** kann nur vorgesehen werden, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer über seine gesetzliche Verpflichtung hinaus Vorteile bei der Benutzung der Schutzausrüstung anbietet und der Arbeitnehmer von diesem Angebot freiwillig Gebrauch macht (BAG, Urteil v. 21.8.1985, 7 AZR 199/83).

Göttingen, 2004-01-19

INFO - Service