



Kosten für notwendige Hygienekleidung

In verschiedenen Branchen ist es üblich und nach Hygienevorschriften notwendig, saubere und geeignete Hygienekleidung zu tragen. In lebensmittelverarbeitenden Betrieben ist es Aufgabe des Arbeitgebers dafür Sorge zu tragen, dass die Arbeitnehmer diese Vorschriften einhalten. Daher ist eine regelmäßige Reinigung durch den Arbeitgeber üblich und praxisnah. Hier stellt sich anschließend die Frage, ob die Umkleidezeit auch zur Arbeitszeit gehört.

Wer trägt die Kosten für die Reinigung der Hygienekleidung?

Zu dieser wiederkehrenden Frage hat das BAG nun in diesem Jahr eine klare Entscheidung getroffen. *BAG (Bundesarbeitsgericht), Urteil vom 14.06.2016, Az.: 9 AZR 181/15*

Gesetzlich vorgeschriebene Hygienekleidung muss der Arbeitgeber den Beschäftigten zur Verfügung stellen und die Kosten der Reinigung übernehmen. Der Mitarbeiter ist nicht verpflichtet, die Kosten der Reinigung der Hygienekleidung zu tragen und diese dem Arbeitgeber gemäß § 670 BGB zu erstatten. Der Arbeitgeber hat die Reinigungskosten nicht im Interesse des Mitarbeiters, sondern im Eigeninteresse aufgewendet.

Die Kosten sind von demjenigen zu tragen, in dessen Interesse das Geschäft vorgenommen wurde. Durch die Verpflichtung der Lebensmittel Hygienevorschriften handelt es sich bei den Kosten für die Reinigung um Aufwendungen im Rahmen des Arbeitsverhältnisses, die der Arbeitgeber nach § 670 BGB zu erstatten hat. 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.

Zählt die Zeit in der Umkleidekabine auch zur Arbeitszeit?

Prinzipiell kann das Tragen von Arbeitskleidung vom Arbeitgeber bei einem begründeten Interesse in Rahmen des Direktionsrechts angeordnet werden. Das Tragen der Arbeitskleidung dient dann ausschließlich seinem Interesse.

Es ist danach zu differenzieren, ob die Dienstkleidung während der Arbeitszeit aufgrund einer Weisung des Arbeitgebers zu tragen ist und eine private Nutzung ausgeschlossen ist. Dann handelt es sich um eine ausschließlich fremdnützige Tätigkeit des Mitarbeiters und damit um Arbeitszeit im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 2 Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG).

Bitte prüfen Sie sorgfältig Ihren Handlungsbedarf.

Ihre
Lohn + Gehalt Service GmbH