

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Arbeitskleidung
3. Dienst- oder Berufskleidung
4. Schutzkleidung
5. Rechtsprechungs-ABC
 - 5.1 Abgrenzung: eigen-/fremdnützig
 - 5.2 Arbeit = geschuldete Tätigkeit
 - 5.3 Arbeitslohn - 1
 - 5.4 Arbeitslohn - 2
 - 5.5 Auswirkung des Direktionsrechts
 - 5.6 Betriebsvereinbarung
 - 5.7 Direktionsrecht
 - 5.8 Ermittlung erforderlicher Umkleide- und Wegezeiten
 - 5.9 "Fahrradlieferant"
 - 5.10 Fremdnützigkeit
 - 5.11 Geeignete Kleidung
 - 5.12 Hygienekleidung
 - 5.13 Kosten
 - 5.14 Kostenpauschale
 - 5.15 Krawattenzwang
 - 5.16 Mitbestimmung - 1
 - 5.17 Mitbestimmung - 2
 - 5.18 Mitbestimmung - 3
 - 5.19 Mitbestimmung - 4
 - 5.20 OP-Maske
 - 5.21 Schätzung der Umkleidezeit
 - 5.22 Schutzausrüstung
 - 5.23 Schutzkleidung
 - 5.24 Tragen von Gelnägeln
 - 5.25 Umkleidezeit - 1
 - 5.26 Umkleidezeit - 2
 - 5.27 Umkleidezeit - 3
 - 5.28 Umkleidezeit - 4
 - 5.29 Umkleidezeit - 5
 - 5.30 Umkleidezeit - 6
 - 5.31 Umkleidezeit - 7
 - 5.32 Umkleide-, Rüst- und Wegezeiten
 - 5.33 Umkleidezeit - Umfang
 - 5.34 Umkleidezeit - Vergütungspflicht
 - 5.35 Umsatzsteuer
 - 5.36 Werbungskosten - 1
 - 5.37 Werbungskosten - 2
 - 5.38 Werbungskosten - 3

1. Allgemeines

Der **Arbeitsalltag** bringt es oft mit sich, dass Arbeitnehmer eine **bestimmte Art von Kleidung** tragen müssen. Die **Bekleidungsanforderungen** stehen in unmittelbarem Zusammenhang mit der jeweils ausgeübten **Tätigkeit**. Das konkrete **Outfit bestimmen** der Arbeitgeber, öffentlich-rechtliche Vorschriften, der Gruppenzwang unter Kollegen oder schlichte Notwendigkeiten.

Zu unterscheiden sind:

- Arbeitskleidung
- Dienstkleidung
- Schutzkleidung

Arbeitsrechtlich wird die **Problematik** vor allem interessant, wenn der Arbeitgeber wegen der "**corporate identity**" das Tragen bestimmter Kleidungsstücke vorschreibt (z.B. in der Systemgastronomie bei McDonald's und Burger King oder im Möbeleinzelhandel bei IKEA).

Soweit **keine gesetzliche oder tarifliche Regelung** besteht, hat der **Betriebsrat** nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ein erzwingbares **Mitbestimmungsrecht**. Das Tragen einer bestimmten Kleidung ist eine **Frage der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer** in diesem Betrieb. Wo keine Mitbestimmungsrechte und/oder keine öffentlich-rechtlichen Vorgaben zu beachten sind, kann der Arbeitgeber **im Wege seines Direktionsrechts** das Tragen einer bestimmten Kleidung vorgeben. Er ist nach Maßgabe des § 6 ArbStättV verpflichtet, geeignete **Umkleieräume** zur Verfügung zu stellen (s. auch Ziffern 3.3 und 4.1 der Anlage 1 zur ArbStättV).

2. Arbeitskleidung

Unter **Arbeitskleidung** im eigentlichen Sinn wird einfach die Kleidung verstanden, die der Arbeitnehmer trägt, um sein eigenes Zeug vor **Verschmutzung** oder **Beschädigung** zu schützen. Klassische **Beispiele** sind der "Blaumann" des Monteurs und der Kittel der Frisörin.

Die **Kosten für die Arbeitskleidung**, auch für typische Arbeitskleidung, trägt der Arbeitnehmer grundsätzlich selbst. Das gilt - ohne besondere, anders lautende Vereinbarung - auch dann, wenn der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer im **Publikumsverkehr** oder mit **Repräsentationsfunktion** gepflegte Kleidung verlangt (BAG, 19.05.1998 - 9 AZR 307/96 - hier: **Ersatzfrack eines Croupiers** im Spielcasino - mit dem Hinweis, dass der Arbeitgeber in diesem Fall nur dann Kleidungskosten zu übernehmen gehabt hätte, wenn vom Arbeitsplatz bestimmte Gefahren ausgegangen wären, die das Tragen von Schutzkleidung erforderlich machten).

Praxistipp:

Die Gestellung und Übereignung typischer Berufskleidung ist nach § 3 Nr. 31 1. Halbs. EStG steuerfrei (s. dazu auch R 20 der Lohnsteuer-Richtlinien). Ein eventueller Zuschuss des Arbeitgebers zur Arbeitskleidung, die sich von Straßenkleidung nicht unterscheidet, ist dagegen **steuerpflichtiger** Arbeitslohn. Sie kann auch privat getragen werden.

Ist das Tragen von **Arbeitskleidung aus hygienischen Gründen** erforderlich, müssen die **Reinigungskosten** nach Ansicht des LAG Düsseldorf vom Arbeitgeber getragen werden (LAG Düsseldorf, 26.04.2001 - 13 Sa 1804/00). Eine entgegenstehende Vereinbarung ist dieser Auffassung zufolge wegen Verstoßes gegen §§ 618, 619 BGB unwirksam. Bestimmte **Verpflichtungen des Arbeitgebers** (hier: Maßnahmen zum Gesundheitsschutz) können nicht im Voraus durch Vertrag aufgehoben oder beschränkt werden. Und zu diesen Maßnahmen, so das LAG Düsseldorf, gehören auch die **Arbeitsschutzmaßnahmen**, die aus hygienischen Gründen erforderlich sind. Der **Anspruch auf Kostenersatz** bestehe selbst dann, wenn

dem Arbeitnehmer die Arbeitskleidung übereignet worden ist (LAG Düsseldorf a.a.O.). Der **Begriff** "Arbeitskleidung" wird hier allerdings mehr i.S.v. "Schutzkleidung" verstanden (s. dazu unten 3.).

3. Dienst- oder Berufskleidung

Um **Dienst- oder Berufskleidung** handelt es sich dann, wenn der Arbeitnehmer sie im Interesse des Arbeitgebers anstelle anderer Kleidung zur besonderen Kenntlichmachung während der Arbeit tragen muss (für den öffentlichen Dienst ist der Begriff "Dienstkleidung" in § 67 BAT definiert). **Typische Dienst- und Berufskleidungen** sind die Uniformen von Polizisten und Soldaten sowie der weiße Dress von Klinikärzten und der Verkäuferkittel im Lebensmittel-Einzelhandel).

Praxistipp:

Normale Zivilkleidung, die auch privat getragen werden kann, ist selbst dann keine Berufskleidung, wenn sie vom Arbeitnehmer ausschließlich bei der Berufsausübung getragen wird

Grundsätzlich trägt der Arbeitgeber die **Kosten für Dienst- und Berufskleidung**. Es kann aber ein bestimmter **Zuschuss zu den Anschaffungskosten** vereinbart werden, wenn die Kleidung auch privat getragen werden darf. Kleidungsstücke gelten in einem **Krankenhaus** als Dienstkleidung, wenn sie auf Anordnung des Arbeitgebers während der Arbeitszeit zur besonderen Kenntlichmachung im dienstlichen Interesse zu tragen sind. Das wird beispielsweise schon durch die **Bekleidungsvorgaben des Arbeitgebers** zu Farbe und Material erreicht (BAG, 13.02.2003 - 6 AZR 536/01 - mit dem Hinweis, dass diese Dienstkleidung vom Arbeitgeber nach § 67 BAT i.V.m. § 21 Abs. 2 AVR-Caritas unentgeltlich bereit zu stellen ist).

4. Schutzkleidung

Schutzkleidung ist erforderlich, wenn der Arbeitnehmer wegen seiner Arbeit gegen besondere **Belastungen und Gefahren** für Leben, Leib und Gesundheit geschützt werden muss. Eine besondere Schutzkleidung ist für eine Reihe von Tätigkeiten **vorgeschrieben**, u.a. durch Verordnungen aufgrund der Gewerbeordnung , durch Vorschriften der Berufsgenossenschaften oder durch Tarifverträge (z.B. der Kettenhandschuh des Schlachters, Thermokleidung für Arbeitnehmer in Kühlhäusern).

Die Schutzkleidung hat der Arbeitgeber zu stellen. Er trägt die **Kosten** dafür, er muss auch für ihre **Reinigung und Wartung** zu sorgen. Sie bleibt sein Eigentum; für **Verlust oder Schäden**, die nicht aus der üblichen Abnutzung entspringen, haftet der Arbeitnehmer. Die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Kosten zu tragen, ergibt sich aus den §§ 618, 619 BGB , § 62 Abs. 1 HGB und den maßgeblichen Vorschriften.

Bei einer Selbstbeschaffung der Schutzkleidung durch den Arbeitnehmer muss der Arbeitgeber die aufgewendeten Kosten über § 670 BGB als Aufwendungsersatz erstatten. Die Vereinbarung einer **Beteiligung des Arbeitnehmers** an den Kosten der Schutzkleidung ist grundsätzlich nur dann zulässig, wenn dieser sie auch für den privaten Gebrauch nutzen darf. Für den Bereich des öffentlichen Dienstes wird auf § 66 BAT verwiesen.

5. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle sind **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Arbeitskleidung hinterlegt.

5.1 Abgrenzung: eigen-/fremdnützig

Das Anziehen vorgeschriebener Dienstkleidung ist bloß dann "nicht lediglich fremdnützig", wenn der Arbeitnehmer sie **zu Hause** anzieht, sie nicht besonders auffällig ist und der Arbeitnehmer sie auf dem Weg Arbeitsstätte tragen kann (s. dazu BAG, 10.11.2009 - 1 ABR 54/08). In diesem Fall ist das Anlegen der Dienstkleidung keine Arbeitszeit . Ausschließliche Fremdnützigkeit lässt sich auch dann nicht bejahen, wenn der Arbeitgeber erlaubt, eine an sich besonders auffällige Dienstkleidung **außerhalb der Arbeitszeit** zu

tragen und der Arbeitnehmer "sich entscheidet, diese nicht im Betrieb an- und abzulegen." Das außerbetriebliche Umkleiden dient nämlich nicht bloß dem fremden Arbeitgeberbedürfnis, sondern auch dem eigenen des Mitarbeiters: Er braucht nämlich auf dem Weg zur Arbeit und zurück **keine eigene Kleidung** anzuziehen - oder er hat "sich aus anderen, selbstbestimmten Gründen gegen das An- und Ablegen der Dienstkleidung im Betrieb" entschieden (BAG, 06.09.2017 - 5 AZR 382/16 - mit Hinweis auf BAG, 17.11.2015 - 1 ABR 76/13 - und BAG, 12.11.2013 - 1 ABR 59/12 ; bestätigt durch BAG, 25.04.2018 - 5 AZR 245/17).

5.2 Arbeit = geschuldete Tätigkeit

Der Arbeitgeber ist nach § 611 Abs. 1 BGB verpflichtet, für die vom Arbeitnehmer versprochene Arbeit die vereinbarte Vergütung zu zahlen. **Versprochene Arbeit** i.S.d. § 611 Abs. 1 BGB ist nicht nur die eigentliche Tätigkeit eines Mitarbeiters. Es gehört auch jede vom Arbeitgeber **im Rahmen des Austauschverhältnisses** (juristisch: Synallagma) Arbeitsvertrag verlangte sonstige Tätigkeit oder Maßnahme dazu, "die mit der eigentlichen Tätigkeit oder der Art und Weise ihrer Erbringung unmittelbar zusammenhängt." Das An- und Ablegen einer besonders auffälligen Dienstkleidung ist **fremdbestimmt** und damit vergütungspflichtige Arbeit(zeit) . Arbeitnehmer haben in der Regel an der Offenlegung ihrer beruflichen Tätigkeit kein eigenes Interesse (BAG, 25.04.2018 - 5 AZR 245/17) .

5.3 Arbeitslohn - 1

Die Beantwortung der Frage, ob ein vom Arbeitgeber gewährter **Vorteil** Arbeitsentgelt ist oder ganz überwiegend im **eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers** gewährt wird, lässt sich nur über eine Gesamtwürdigung aller Umstände vornehmen. Je höher aus der Sicht der Arbeitnehmer die "Bereicherung" anzusetzen ist, desto geringer zählt das aus der Sicht des Arbeitgebers vorhandene eigenbetriebliche Interesse. Überwiegt das Arbeitnehmerinteresse am **Tragen einer Edelmarke** das betriebliche Interesse, führt die Überlassung hochwertiger Arbeitgeber-Kleidung zur Annahme steuerpflichtigen Arbeitslohns (BFH, 11.04.2006 - VI R 60/02 - hier: Tragen exklusiver Kleidung durch die Mitglieder der Geschäftsleitung).

5.4 Arbeitslohn - 2

Anders als in der vorausgehenden Entscheidung kommt der BFH zum Ergebnis, das **kein Entgelt** vorliegt, wenn der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern **bürgerliche Kleidung zum Tragen** im eigenen Unternehmen überlässt. Bei der Entscheidung, ob der betriebliche Zweck im Vordergrund steht, kommt es darauf an, ob die Kleidung standardisiert ist, um ein **einheitliches Erscheinungsbild** aller Mitarbeiter zu gewährleisten (BFH, 22.06.2006 - VI R 21/05).

5.5 Auswirkung des Direktionsrechts

§ 611 Abs. 1 BGB macht die **Vergütungspflicht des Arbeitgebers** an der "Leistung der versprochenen Dienste" fest. Zu diesen Diensten gehört nicht bloß die eigentliche Tätigkeit des Arbeitnehmers. Zu den versprochenen Diensten gehört auch "jede vom Arbeitgeber im Synallagma [= **Gegenseitigkeits- und Austauschverhältnis**] verlangte sonstige Tätigkeit oder Maßnahme, die mit der eigentlichen Tätigkeit oder der Art und Weise ihrer Erbringung unmittelbar zusammenhängt." Die Vergütungspflicht des Arbeitgebers aus § 611 Abs. 1 BGB erfasst **alle Dienste des Arbeitnehmers**, die ihm sein Arbeitgeber über sein arbeitsvertraglich vermitteltes Weisungsrecht abverlangt. "'Arbeit' als Leistung der versprochenen Dienste i.S.d. § 611 Abs. 1 BGB ist jede Tätigkeit, die als solche der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dient" (BAG, 06.09.2017 - 5 AZR 382/16 - mit Hinweis auf BAG, 26.10.2016 - 5 AZR 168/16).

5.6 Betriebsvereinbarung

Die **Einführung einer einheitlichen Arbeitskleidung** im Unternehmen löst Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG aus. Arbeitgeber und Betriebsrat können in einer sogenannten **Kleiderordnung** vereinbaren, wie die Arbeitskleidung auszusehen hat und wie und wann sie zu tragen ist. Was sie nicht können: die Arbeitnehmer via Betriebsvereinbarung verpflichten, einen Teil der **Kosten** für die Gestellung von Arbeitskleidung zu tragen (BAG, 01.12.1992 - 1 AZR 260/92 - mit dem Hinweis, dass so eine Betriebsvereinbarung belastend in die vertraglichen Rechte der betroffenen Mitarbeiter eingreift).

5.7 Direktionsrecht

Wenn eine spezielle Arbeitskleidung nicht durch **öffentlich-rechtliche Bestimmungen** vorgegeben ist, kann der Arbeitgeber ihr Tragen im Wege des Direktionsrechts anordnen. Er darf dieses Direktionsrecht aber nicht immer ohne Okay seines Betriebsrats ausüben. So hat die Arbeitnehmervertretung beispielsweise nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG in Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb ein echtes Mitbestimmungsrecht. In welchen Fällen dieses Mitbestimmungsrecht ausgelöst wird, richtet sich nicht nach den subjektiven Vorstellungen des Arbeitgebers. Maßgeblich ist der objektive Regelungszweck, und der orientiert sich wiederum am **Inhalt der Maßnahme** und der Art des zu beeinflussenden betrieblichen Geschehens (BAG, 11.06.2002 - 1 ABR 46/01 - hier bejaht für die Einführung von Namensschildern auf der Dienstkleidung von Fahrpersonal).

5.8 Ermittlung erforderlicher Umkleide- und Wegezeiten

Will man die zum **An- und Ablegen der Arbeitskleidung** erforderlichen Umkleide- und Wegezeiten ermitteln, ist dabei ein **modifizierter subjektiver Maßstab** anzulegen. Arbeitnehmer dürfen ihre Leistungspflicht nicht selbst bestimmen. Sie müssen "unter angemessener Ausschöpfung .. [ihrer] persönlichen Leistungsfähigkeit arbeiten." Das führt zu dem Ergebnis, hier nur die Zeit als erforderlich anzusehen, die Arbeitnehmer "für das Umkleiden und den Weg zur und von der Umkleidestelle **im Rahmen der objektiven Gegebenheiten** unter Ausschöpfung .. [ihrer] persönlichen Leistungsfähigkeit" benötigen (BAG, 06.09.2017 - 5 AZR 382/16 - mit Hinweis auf BAG, 26.10.2016 - 5 AZR 168/16 u. BAG, 19.03.2014 - 5 AZR 954/12).

5.9 "Fahrradlieferant"

Für neue Vertriebsformen gibt es im Arbeitsrecht oft keine neuen Regeln. Es muss – oder kann – auf Bewährtes zurückgegriffen werden, z.B. auf § 611a Abs. 1 BGB . Da hatte der Bringediens-Arbeitgeber seine "Rider", also die Mitarbeiter, die die bei ihm bestellte Speisen und Getränke mit dem Fahrrad ausliefern, vertraglich verpflichtet, für die Auslieferung ihr **eigenes Fahrrad** und ihr **eigenes internetfähiges Mobiltelefon** zu nutzen. Das gefiel einem "Rider" irgendwann nicht mehr und er verlangte von seinem Chef, ihm für die vertraglich vereinbarte Tätigkeit ein verkehrstüchtiges Fahrrad und ein geeignetes Mobiltelefon zur Verfügung zu stellen. Schon das Landesarbeitsgericht (LAG Hessen, 19.02.2021 - 14 Sa 306/20) hatte den Anspruch des klagenden Mitarbeiters bestätigt und der bekam auch in dritter Instanz Recht: Er kann von seinem Arbeitgeber verlangen, dass ihm für die Tätigkeit als "Rider" **die notwendigen essenziellen Arbeitsmittel** zur Verfügung gestellt werden (BAG, 10.11.2021 – 5 AZR 334/21 – mit dem Hinweis, dass der Arbeitgeber seinen Mitarbeiter hier nicht auf nachgelagerte Ansprüche wie Aufwendungsersatz oder Annahmeverzugslohn verweisen darf).

5.10 Fremdnützigkeit

Der Arbeitgeber muss nach § 611 Abs. 1 BGB die versprochenen Dienste vergüten. Zu diesen Diensten gehört zum einen die eigenliche Tätigkeit des Arbeitnehmers, zum anderen aber auch alle im Austauschverhältnis Leistung/Gegenleistung verlangten sonstigen. Weiter vorausgesetzt, diese Tätigkeiten hängen unmittelbar mit der eigentlichen Arbeit oder der Art und Weise, wie sie zu leisten ist, zusammen. Arbeit i. S. d. § 611 Abs. 1 BGB ist "jede Tätigkeit, die als solche der **Befriedigung eines fremden Bedürfnisses** dient, also fremdnützig ist" (s. dazu BAG, 31.03.2021 – 5 AZR 292/20 – und BAG, 18.03.2020 – 5 AZR 25/19). Legt ein Arbeitnehmer verpflichtend zu tragende Dienstkleidung unter Nutzung der vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten **Umkleidemöglichkeiten** im Betrieb an, "ist die hierfür aufgewandte Zeit fremdnützig und daher vom Arbeitgeber zu vergüten. Das gilt ... auch bei einer nicht besonders auffälligen Dienstkleidung sowie dann, wenn der Arbeitgeber es ... dem Arbeitnehmer freistellt, ob er sich **zu Hause oder im Betrieb** umkleidet. Entscheidend ist allein, dass der entstandene Zeitaufwand auf der Weisung des Arbeitgebers zum Tragen einer vorgeschriebenen Kleidung beruht" (BAG, 15.07.2021 - 6 AZR 207/20 - mit Hinweis auf BAG, 06.09.2017 – 5 AZR 382/16).

5.11 Geeignete Kleidung

Arbeitnehmer sind **in lebensmittelverarbeitenden Betrieben** verpflichtet, geeignete und saubere Kleidung zu tragen (s. dazu Anhang II Kapitel VIII Nr. 1 VO 852/2004/EG gem. Nr. 3 lit. b) der Anlage 2 zu § 5 Abs. 1 Satz 1 der Lebensmittelhygiene-Verordnung). Geeignet ist Arbeitskleidung, wenn sie **hell, leicht waschbar und sauber** ist und die persönliche Kleidung vollständig bedeckt (Nr. 5.1 der Anlage 1.1 der AVV Lebensmittelhygiene). Das bedeutet: In einem lebensmittelverarbeitenden Betrieb - hier: **Schlachthof** - ist es

Aufgabe des Arbeitgebers, dafür Sorge zu tragen, dass seine Mitarbeiter saubere und geeignete Hygienekleidung tragen. Und diese Kleidung muss er dann auf eigene Kosten reinigen (BAG, 14.06.2016 - 9 AZR 181/15) .

5.12 Hygienekleidung

"1. Die **Kosten für die Reinigung** der von den Arbeitnehmern in der **Lebensmittelindustrie** nach Anhang II Kap. VIII Nr. 1 der Verordnung (EG) Nr. 852/2004 zu tragenden Hygienekleidung sind keine Aufwendungen im Interesse der Arbeitnehmer i. S. v. § 670 BGB . Der Arbeitgeber hat deshalb gegenüber seinen Arbeitnehmern **keinen Anspruch auf Erstattung** der verauslagten Reinigungskosten als Aufwendungsersatz . 2. Allein daraus, dass sich ein Arbeitnehmer nicht gegen Abzüge von seiner Vergütung wehrt, kann nicht geschlossen werden, er wolle mit seinem Arbeitgeber eine konkludente Vereinbarung über die Berechtigung eines dauerhaften Abzugs treffen" (BAG, 14.06.2016 - 9 AZR 181/15 - Leitsätze).

5.13 Kosten

Die Einführung einer **Kleiderordnung** ist nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Für Streitfälle zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sieht § 87 Abs. 2 BetrVG vor, dass die **Einigungsstelle** eine für die Betriebspartner verbindliche Entscheidung trifft. Aber: Auch die Einigungsstelle kann nicht verbindlich darüber entscheiden, ob die Mitarbeiter oder der Arbeitgeber die Kosten einer einheitlichen **Personalkleidung** trägt. Die Kostentragungspflicht ergibt sich aus gesetzlichen und arbeits- und tarifvertraglichen Vorgaben (BAG, 13.02.2007 - 1 ABR 18/06 - zum Tragen schwarzer oder mitternachtsblauer Anzüge und Kostüme in einem Spielcasino).

5.14 Kostenpauschale

Gibt es keine besondere gesetzliche Regelung über das Tragen von Schutzkleidung, darf der Arbeitgeber mit seinen Mitarbeitern grundsätzlich **vereinbaren**, dass sie während der Arbeit eine von ihm zur Verfügung gestellte Arbeitskleidung tragen. Ohne eine entgegenstehende kollektivrechtliche Regelung darf der Arbeitgeber mit seinen Arbeitnehmern auch vereinbaren, dass sie sich **an den Kosten beteiligen** - wobei eine vorformulierte Vertragsklausel die Mitarbeiter nicht unbillig benachteiligen darf (§ 307 Abs. 1 BGB in Verbindung mit § 307 Abs. 2 BGB). Die an sich zulässige Vereinbarung einer Kostenpauschale - hier: "Kittelgeld" im Lebensmitteleinzelhandel - ist aber unbeachtlich, soweit das Nettoentgelt des Arbeitnehmers wegen der **Pfändungsfreigrenzen** unpfändbar ist (BAG, 17.02.2009 - 9 AZR 676/07).

5.15 Krawattenzwang

Der vereinfachte Fall: Bei Arbeitgeber A - einer bundesweit aufgestellten **Bank** - gab es eine mit dem **Gesamtbetriebsrat** vereinbarte Kleiderordnung. Diese Kleiderordnung schrieb eine einheitliche Unternehmensbekleidung vor, zu der Hemd/Bluse sowie Hose/Rock und Krawatte gehörten. In einem regionalen Bereich, der sich auf Teile von Baden-Württemberg und Bayern erstreckte, gab es einen **Gemeinschaftsbetrieb mit einem örtlichen Betriebsrat**. Dieser Betriebsrat ging mit den örtlichen Gesellschaften des Arbeitgebers wegen einer Betriebsvereinbarung zum Thema Gesundheitsschutz/Raumklima in die Einigungsstelle. Sie entschied, dass Arbeitnehmer bei Raumtemperaturen von mehr als 30 Grad berechtigt seien, auf das Tragen einer Krawatte zu verzichten.

Bei dem von der Einigungsstelle entschiedenen Thema handelte es sich (auch) um eine **Frage der betrieblichen Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb**, § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG : Tragen einer einheitlichen Unternehmenskleidung. Für diese Regelung ist jedoch nicht der örtliche Betriebsrat zuständig, sondern der **Gesamtbetriebsrat**. Soweit es dagegen Fragen des Gesundheitsschutzes bei zu hohen Raumtemperaturen betrifft (Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG), liegt die Regelungszuständigkeit beim örtlichen Betriebsrat. Ein Anwendungsfall des Grundsatzes der Zuständigkeitstrennung vermochte das LAG Baden-Württemberg, das diesen Fall entschieden hat, trotzdem nicht zu erkennen. Hier liegen zwei **unterschiedliche Mitbestimmungstatbestände** - § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG und § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG - vor, bei denen in diesem Fall eine Überschneidung hinzunehmen sei - zumal der örtliche Betriebsrat die unternehmenseinheitliche Kleiderordnung selbst überhaupt nicht in Frage gestellt hat. Ergebnis: Die Aufhebung des Krawattenzwangs war rechtmäßig (LAG Baden-Württemberg, 21.10.2015 - 4 TaBV 2/15 - mit Zulassung der Rechtsbeschwerde).

5.16 Mitbestimmung - 1

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG in "**Fragen der Ordnung des Betriebs** und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb" mitzubestimmen. Finden Arbeitgeber und Betriebsrat nicht zusammen, entscheidet nach § 87 Abs. 2 BetrVG die **Einigungsstelle**. Der Betriebsrat muss auch bei einer Dienstkleidungspflicht mitbestimmen - und darf dem Arbeitgeber **kein Alleinentscheidungsrecht** einräumen. Daher ist ein "*Spruch der Einigungsstelle, durch den eine Pflicht zum Tragen von Dienstkleidung ausgestaltet werden soll*", unwirksam, "*wenn er dem Arbeitgeber die Bestimmung des persönlichen Geltungsbereichs belässt*" (BAG, 17.01.2012 - 1 ABR 45/10 - hier: Dienstkleidung für das Bodenpersonal einer Fluggesellschaft).

5.17 Mitbestimmung - 2

Die Betriebspartner haben die Möglichkeit, das **Tragen einer einheitlichen Dienstkleidung** in einer Betriebsvereinbarung zu regeln. Soll die Dienstkleidung für **Gruppen von Mitarbeitern** unterschiedlich aussehen, setzt der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz voraus, dass eine **Differenzierung** nach dem Zweck der Regelung sachlich gerechtfertigt ist. Können Pilotinnen frei über das Tragen einer "Cockpit-Mütze" entscheiden, während die männlichen Kollegen nach der Betriebsvereinbarung zum Tragen dieser Mütze verpflichtet sind, ist das eine Regelung, die gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstößt. Sie ist unwirksam (BAG, 30.09.2014 - 1 AZR 1083/12 - wobei offen blieb, ob auch eine Diskriminierung wegen des Geschlechts vorliegt).

5.18 Mitbestimmung - 3

In der Präambel der **Betriebsvereinbarung** über die Kleiderordnung des Arbeitgebers - ÖPNV-Betrieb - hieß es: "Das Erscheinungsbild der SSB wird wesentlich durch Verhalten und Auftreten ihrer Mitarbeiter/innen geprägt. Die von der SSB gewollte Kundenorientierung und **Außenwirkung** verlangt daher von bestimmten Mitarbeitergruppen, dass sie als SSB-Mitarbeiter erkennbar sind und vorbildlich und **einheitlich auftreten**. Solche Mitarbeiter/innen werden daher verpflichtet, im Dienst die zur Verfügung gestellte Dienstkleidung zu tragen." Dann stand in der Betriebsvereinbarung unter "Tragepflicht": "Die Mitarbeiter sind verpflichtet, ihren Dienst in korrekter Dienstkleidung und dazu passenden, für die jeweilige Tätigkeit geeignetem Schuhwerk anzutreten und auszuüben."

In einem Beschlussverfahren stritten Arbeitgeber und Betriebsrat um die Frage, ob das **An- und Ausziehen** der vom Arbeitgeber vorgeschriebenen Dienstkleidung Arbeitszeit ist. Dazu das BAG: "Die **betriebliche Arbeitszeit** i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG kann die Zeiten für das An- und Ablegen einer besonders auffälligen Dienstkleidung umfassen. Um eine solche handelt es sich, wenn die Arbeitnehmer im öffentlichen Raum aufgrund der Ausgestaltung ihrer Kleidungsstücke ohne Weiteres **als Angehörige ihres Arbeitgebers erkannt** werden können." (BAG, 17.11.2015 - 1 ABR 76/13 - Leitsatz - mit dem Ergebnis, dass die Zuordnung der Umkleide- und Wegezeiten zur betrieblichen Arbeitszeit i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG von der Entscheidung des Fahrpersonals abhängig ist, an welchem Ort sie die Dienstkleidung an- und ablegen - zu Hause oder im Betrieb).

5.19 Mitbestimmung - 4

Der vereinfachte Fall: Arbeitgeber A hatte mit **Gesamtbetriebsrat** G eine Gesamtbetriebsvereinbarung "Unternehmensbekleidung der Postbank Filialvertrieb AG" geschlossen. Diese Gesamtbetriebsvereinbarung enthielt **unterschiedliche Regelungen**. In einer Filiale des Arbeitgebers hatte der örtliche Betriebsrat eine "**Betriebsvereinbarung Klima**" über die Einigungsstelle erzwungen - mit einem Maßnahmenkatalog bei Extremtemperaturen (der u.a. eine Lockerung der Bekleidungs Vorschriften vorsah).

Der Arbeitgeber hielt den **Spruch der Einigungsstelle** insoweit für unwirksam, als er auch Regelungen zum Tragen der Unternehmenskleidung enthielt. Zu Unrecht: "Die **originäre Zuständigkeit** des Gesamtbetriebsrats nach § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG bezieht sich auf die Behandlung einer Angelegenheit. Betreffen Regelungsmaterien **unterschiedliche Mitbestimmungstatbestände**, folgt aus der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für die eine Angelegenheit keine solche für die andere" (BAG, 18.07.2017 - 1 ABR 59/15 - Leitsatz).

5.20 OP-Maske

Der Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung vom 31.10.2019 sieht in § 10 Ziffer 1.2 vor, dass Beschäftigte einen **10-prozentigen Zuschlag** für Arbeiten bekommen, "bei denen eine vorgeschriebene Atemschutzmaske verwendet wird". Arbeitgeber G schrieb Reinigungsmitarbeiter R im Rahmen von **Corona-Schutzmaßnahmen** vor, bei der Arbeit eine medizinische Gesichtsmaske – eine so genannte "OP-Maske" – zu tragen. Das, meinte R, löse dann aber auch den 10-prozentigen Zuschlag aus, den er von G verlangte. Das Bundesarbeitsgericht war mit G anderer Meinung: Atemschutzmasken i.S.d. Tarifvertrags sind Masken, die vorrangig dem Eigenschutz dienen und zur persönlichen Schutzausrüstung (PSA) von Arbeitnehmern gehören. Medizinische Gesichtsmasken dienen demgegenüber dem Fremdschutz – sie sind nach arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen **kein PSA-Bestandteil** (BAG, 20.07.2022 - 10 AZR 41/22 - mit dem Ergebnis, dass R den Zuschlag nicht bekam).

5.21 Schätzung der Umkleidezeit

Der Arbeitnehmer trägt im Prozess die **Darlegungs- und Beweislast** dafür, dass die Zeiten, die er für das Anlegen seiner Arbeitskleidung benötigt, tatsächlich in dem geltend gemachten Umfang erforderlich waren (s. dazu BAG, 31.03.2021 – 5 AZR 148/20). Wenn in so einem Fall im **Rahmen freier Beweiswürdigung** gemäß § 286 ZPO sicher ist, dass die Umkleide- und Wegezeiten auf Veranlassung des Arbeitgebers angefallen sind, der Arbeitnehmer seine Darlegungs- und Beweislast nur nicht in vollem Umfang erfüllen kann, darf das Gericht die erforderlichen Zeiten nach Maßgabe des § 287 ZPO schätzen (s. dazu BAG, 31.03.2021 – 5 AZR 148/20 ; BAG, 06.09.2017 – 5 AZR 382/16 – und BAG, 13.12.2016 – 9 AZR 574/15). § 287 ZPO **erweitert das Ermessen** des Gerichts für die Feststellung der Höhe einer Forderung über die Schranken des § 286 ZPO hinaus durch eine an seine strengen Vorgaben geknüpfte Schätzung (BAG, 15.07.2021 – 6 AZR 207/20) .

5.22 Schutzausrüstung

Sieht ein Tarifvertrag vor, dass es für Tätigkeiten, bei denen das **Tragen von Schutzanzügen** erforderlich ist, eine **Erschwerniszulage** gibt, reicht es nicht aus, bloß eine auf wenige Einzelteile "Schutzausrüstung" tragen zu müssen. Ein Schutzanzug schützt den Körper in umfassender Weise. Eine **Gummischürze und Stulpenhandschuhe** sind kein Schutzanzug (BAG, 15.11.2000 - 10 AZR 38/00 - hier zu Abschnitt III § 7 Anlage 3 Nr. 8 und Nr. 9c des Zulagentarifvertrags für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Deutschen Bahn AG vom 01.07.1995).

5.23 Schutzkleidung

"Der **Betriebsrat eines Verleiherbetriebs** hat regelmäßig **kein Mitbestimmungsrecht** nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG für Regelungen über die Anforderungen an eine Schutzkleidung, die der Entleiher bei ihm tätigen Leiharbeitnehmern **aufgrund öffentlich-rechtlicher Arbeitsschutzbestimmungen** bereitzustellen hat" (BAG, 07.06.2016 - 1 ABR 25/14 - Leitsatz).

5.24 Tragen von Gelnägeln

Der vereinfachte Fall: Arbeitnehmerin A arbeitete als **Helferin im sozialen Dienst** eines Altenheims. Arbeitgeber G wies sie an, im Dienst aus Hygienegründen keine Gelnägel zu tragen. A hielt das für eine Verletzung ihres Persönlichkeitsrechts und wehrte sich gegen die Weisung. Im Ergebnis ohne Erfolg: "Zurecht habe sich die Arbeitgeberin auch auf die **Empfehlungen des Robert Koch Instituts** gestützt, nach denen aus Hygienegesichtspunkten in Kliniken, Praxen, Pflegeeinrichtungen und anderen medizinischen Arbeitsbereichen ausschließlich natürliche und kurz geschnittene Fingernägel getragen werden sollten. Denn unter anderem behindere Nagellack die Sichtbeurteilung der Nägel, auf künstlichen Nägeln sei die Bakteriendichte höher, sie beeinträchtigten den Erfolg der **Händehygiene** und erhöhten die Perforationsgefahr für Einmalhandschuhe" (ArbG Aachen, 21.02.2019 - 1 Ca 1909/18 - Pressemitteilung).

5.25 Umkleidezeit - 1

Sieht ein Tarifvertrag (hier: für Lokführer) die Regelung "Unternehmensbekleidung sind im Eigentum des Arbeitnehmers stehende Kleidungsstücke, die zur Sicherstellung eines einheitlichen und gepflegten

Erscheinungsbildes in der Öffentlichkeit an Stelle anderer Kleidung während der Arbeit getragen werden müssen", ist das Tragen dieser Kleidung **keine Privatsache**. Zeiten des Umkleidens gehören "zur vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung, wenn das Umkleiden einem fremden Bedürfnis dient und nicht zugleich ein eigenes Bedürfnis erfüllt." Diese **Fremdnützigkeit** ist hier zu bejahen, sodass "An- und Ablegen der vorgeschriebenen Dienstkleidung im Betrieb" Arbeitszeit des Fahrpersonals ist - mit der weiteren Folge, dass der Betriebsrat dabei ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hat (BAG, 12.11.2013 - 1 ABR 34/12 ; s. zur Fremdnützigkeit auch BAG, 25.04.2018 - 5 AZR 245/17).

5.26 Umkleidezeit - 2

Die ausschließliche **Fremdnützigkeit** der anzulegenden Dienstkleidung lässt sich nicht bejahen, wenn die Arbeitnehmer eine an sich auffällige **Dienstkleidung auch außerhalb der Arbeitszeit** tragen dürfen und sie sich entscheiden, diese Bekleidung nicht im Betrieb an- und auszuziehen. Hier dient das Umkleiden auch **Arbeitnehmerinteressen**, weil sie auf dem Weg zur Arbeit oder von der Arbeit nach Hause zurück keine eigenen Kleidungsstücke tragen müssen. Ansonsten gilt: "Bei dem An- und Ablegen einer auffälligen Dienstkleidung innerhalb des Betriebs handelt es sich um eine ausschließlich fremdnützige Tätigkeit des tragepflichtigen Personenkreises und damit um Arbeitszeit i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG " (BAG, 12.11.2013 - 1 ABR 59/12 Leitsatz).

5.27 Umkleidezeit - 3

Der Tarifvertrag für **Lokomotivführer** von Schienenverkehrsunternehmen regelt Beginn und Ende der Arbeitszeit und das Tragen von Dienstkleidung. In einer **Betriebsvereinbarung** des Arbeitgebers heißt es u.a.: "Jeder von dieser Regelung erfasste Mitarbeiter erhält vor und nach jeder Schicht eine pauschale Übergangszeit von 7 Minuten Länge. Diese Übergangszeit dient der Herstellung der Dienstfähigkeit u.a. durch (...) Umkleiden etc." Wird ein Lokomotivführer nicht von seiner **Regeleinsatzstelle**, sondern von einem anderen Bahnhof eingesetzt, an dem er keinen Spind hat, ist ein Vergütungsanspruch fürs Umkleiden ausgeschlossen. Hinzu kommt: Die Betriebsvereinbarung begründet keine Vergütungspflicht unabhängig davon, ob die darin genannten Tätigkeiten - wie das "Umkleiden etc." - tatsächlich angefallen sind (BAG, 17.12.2014 - 5 AZR 962/12).

5.28 Umkleidezeit - 4

Muss ein Arbeitnehmer - hier: Mitarbeiter eines Müllheizkraftwerks - eine **vorgeschriebene Schutzkleidung** tragen, kann er verlangen, dass der Arbeitgeber ihm die Zeiten, die er für das **An- und Ausziehen** dieser Kleidung auf dem Werksgelände benötigt, als Arbeitszeit bezahlt. Das Gleiche gilt für den Weg zwischen Umkleide- und Arbeitsstelle. Umkleidezeiten sind Arbeitszeit , wenn das Tragen der Arbeitskleidung Pflicht ist und sie erst im Betrieb angezogen werden darf. Aber auch, wenn der Arbeitgeber nicht vorschreibt, die betriebliche Umkleidestelle zu nutzen, ist das Ergebnis Vergütungspflicht, wenn die Kleidung aus hygienischen Gründen oder wegen erheblicher Verschmutzung **nicht außerhalb des Betriebs** getragen werden kann (LAG Hessen, 23.11.2015 - 16 Sa 494/15 - mit weiteren Argumenten pro Vergütungspflicht).

5.29 Umkleidezeit - 5

"1. Das Umkleiden ist Teil der vom Arbeitnehmer geschuldeten und ihm zu vergütenden Arbeitszeit , wenn der Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Kleidung vorschreibt, die **im Betrieb an- und abgelegt** werden muss. 2. Steht fest (§ 286 ZPO), dass Umkleide- und Wegezeiten **auf Veranlassung des Arbeitgebers** entstanden sind, kann aber der Arbeitnehmer seiner Darlegungs- oder Beweislast für den zeitlichen Umfang, in dem diese erforderlich waren, nicht in jeder Hinsicht genügen, darf das Gericht die erforderlichen Umkleide- und damit verbundenen Wegezeiten nach § 287 Abs. 2 ZPO i.V.m. Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 ZPO schätzen" (BAG, 26.10.2016 - 5 AZR 168/16 - Leitsätze).

5.30 Umkleidezeit - 6

Umkleidezeit muss nicht zwingend **vergütungspflichtige Arbeitszeit** sein. Sollen Arbeitnehmer besondere Dienstkleidung an- und ablegen, ist der damit verbundene Zeitaufwand - auch der zum Aufsuchen der Umkleideräume - vergütungspflichtige Arbeitszeit . Das An- und Ablegen dieser Dienstkleidung beruht auf einer Anweisung des Arbeitgebers - und ist damit ein Teil der zu leistenden Arbeit. Vergütungspflichtig ist

auch das **An- und Ablegen einer besonders auffälligen Dienstkleidung**. So eine "auffällige Dienstkleidung liegt auch vor, wenn der Arbeitnehmer aufgrund ihrer Ausgestaltung in der Öffentlichkeit einem bestimmten **Berufszweig** oder einer bestimmten Branche zugeordnet werden kann" (BAG, 06.09.2017 - 5 AZR 382/16 - Leitsatz - zum Tragen von Schutz- und Dienstkleidung in einem Krankenhaus).

5.31 Umkleidezeit - 7

Der vereinfachte Fall: Der hier maßgebliche **Manteltarifvertrag** (MTV) sieht in § 6 ("Waschzeit und Umkleidezeit") Nr. 2 vor: "Ist bei der Arbeit das Tragen einer bestimmten Berufskleidung und deshalb das Umkleiden im Betrieb durch den Arbeitgeber angeordnet, wird durch **eine Betriebsvereinbarung** unter Berücksichtigung der jeweiligen betrieblichen Üblichkeit geregelt, ob und gegebenenfalls wie ein Ausgleich für die hierfür erforderliche Zeit erfolgt." In Arbeitgeber A's Betrieb gab es **keine Betriebsvereinbarung** - Mitarbeiter M meinte trotzdem, A müsse seine Umkleidezeit als Arbeitszeit vergüten.

Grundsätzlich sind Umkleidezeiten vergütungspflichtige Arbeitszeit. Nur: Hier haben die Tarifpartner in ihrem MTV eine **gesonderte Vergütungsregelung** getroffen - platt gesagt: ohne Betriebsvereinbarung keine Bezahlung. § 6 Nr. 2 MTV schließt vom Ansatz her die generelle Vergütung von Umkleidezeiten ("ob") aus - eröffnet den Betriebspartnern aber die Möglichkeit, eine **Vergütung durch Betriebsvereinbarung** vorzusehen ("wie"). Hier liegt nicht mal eine sachwidrige Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern in Betrieben mit und ohne Betriebsrat vor. Arbeitnehmer in betriebsratslosen Betrieben können die betriebsverfassungsrechtlichen **Vorteile** - wie in anderen Bereichen, z.B. in den Fällen des § 111 BetrVG , auch - halt nicht in Anspruch nehmen (BAG, 12.12.2018 - 5 AZR 124/18) .

5.32 Umkleide-, Rüst- und Wegezeiten

Legt ein Arbeitnehmer (hier: Wachpolizist) die im Dienst zu tragende Uniform, seine persönliche Schutzausrüstung sowie seine Dienstwaffe **im privaten Bereich** ohne Nutzung der dienstlich zur Verfügung gestellten Umkleide- und Aufbewahrungsmöglichkeiten an und/oder ab, ist das **keine vom Arbeitgeber zu vergütende Arbeitszeit**. Auch der Weg zur Arbeit von der Wohnung zum Einsatzort und wieder zurück ist keine vergütungspflichtige Arbeitszeit: Der Arbeitsweg gehört zur privaten Lebensführung. Lediglich ein Umweg zum Aufsuchen des dienstlichen Waffenschließfachs – um dort die Dienstwaffe abzuholen oder wieder hinzubringen – ist als Arbeitszeit zu vergüten. Hier handelt es sich dann um eine **fremdnützige Zusammenhangstätigkeit** (BAG, 31.03.2021 – 5 AZR 292/20).

5.33 Umkleidezeit - Umfang

Soweit keine andere Regelung besteht, ergibt sich **aus allgemeinen Grundsätzen**, in welchem zeitlichen Umfang Umkleidezeiten als Arbeitszeit zählen. So darf ein Arbeitnehmer z.B. seine Leistungszeit **nicht willkürlich** selbst bestimmen. Er muss unter "Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit" arbeiten. Dieser - modifiziert subjektive - Maßstab gilt auch für Zeiten des An- und Ausziehens von Dienstkleidung. So ist also **nur die Zeitspanne** als Arbeitszeit zu werten, "die dazu für den einzelnen Arbeitnehmer unter Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit erforderlich ist" (BAG, 25.04.2018 - 5 AZR 245/17 - mit Hinweis auf BAG, 26.10.2016 - 5 AZR 168/16).

5.34 Umkleidezeit - Vergütungspflicht

Auch wenn die Zeit des An- und Ausziehens vergütungspflichtige Arbeitszeit und damit versprochener Dienst i.S.d. § 611 Abs. 1 BGB ist, heißt das noch lange nicht, dass der Arbeitgeber diese Arbeitszeit **mit der "normalen" Vergütung** bezahlen muss. Via Arbeits- oder Tarifvertrag darf eine **gesonderte Vergütungsregelung** für Umkleidezeiten getroffen werden (s. dazu BAG, 26.10.2016 - 5 AZR 226/16). Eine Vergütungspflicht des Arbeitgebers für Umkleidezeiten kann tariflich auch dann **abbedungen** werden, wenn das An- und Ablegen von Dienstkleidung ansonsten vergütungspflichtige Arbeitszeit ist. Die tarifliche Grundlage muss allerdings hinreichend klar sein (BAG, 25.04.2018 - 5AZR 245/17 - mit Hinweis auf BAG, 20.01.2010 - 5 AZR 53/09).

5.35 Umsatzsteuer

§ 10 UStG regelt die Umsatzsteuer-Bemessungsgrundlage für Lieferungen, sonstige Leistungen und innergemeinschaftliche Erwerbe. Soweit die Überlassung von Arbeitskleidung **durch betriebliche Erfordernisse** bedingt ist, unterliegt sie nicht der Mindestbemessungsgrundlage nach § 10 Abs. 5 Nr. 2 UStG. Gemäß § 10 Abs. 5 UStG fallen "Leistungen, die ein Unternehmer an sein Personal auf Grund eines Dienstverhältnisses ausführt", nur dann unter die **Mindestbemessungsgrundlage**, wenn das von den Arbeitnehmern tatsächlich gezahlte Entgelt hinter den Ausgaben des Arbeitgebers zurückbleibt. Liegt **keine Leistung für den privaten Bedarf** der Mitarbeiter vor, weil sie nicht zur Befriedigung persönlicher Bedürfnisse der Arbeitnehmer erfolgt, sondern durch betriebliche Erfordernisse bedingt ist, handelt es sich nicht um eine Leistung "auf Grund des Dienstverhältnisses" i.S.d. § 10 Abs 5 UStG (BFH, 29.05.2008 - V R 12/07).

5.36 Werbungskosten - 1

Nach § 9 Abs. 1 Satz 1 EStG sind bei der **Ermittlung der Einkünfte** aus nichtselbstständiger Tätigkeit **Aufwendungen** als Werbungskosten abzuziehen, die durch die Erzielung der Einkünfte veranlasst sind. Das sind Aufwendungen, die objektiv mit der Einkünfterzielung zusammenhängen und *"ihr subjektiv zu dienen bestimmt sind, d.h. wenn sie damit in wirtschaftlichem Zusammenhang stehen."* Bei der Beurteilung entscheiden die Umstände des Einzelfalls. Vom Steuerpflichtigen als **"Business-Kleidung"** bezeichnete Kleidungsstücke sind eine bürgerliche Kleidung, bei der die Aufwendungen nicht als Werbungskosten zu berücksichtigen sind (BFH, 13.11.2013 - VI B 40/13).

5.37 Werbungskosten - 2

Werbungskosten sind nach § 9 Abs. 1 Satz 1 EStG "Aufwendungen zur Erwerbung, Sicherung und Erhaltung der Einnahmen." Zu diesen **Aufwendungen** können auch die Ausgaben für Berufskleidung gehören. Vorausgesetzt, es handelt sich um **typische Berufskleidung** (z.B. Arbeitsschuhe, Schutzanzüge, Uniformen). Die berufliche Verwendungsbestimmung muss in der Beschaffenheit der Arbeitskleidung zum Ausdruck kommen. Der **schwarze Anzug eines Orchestermusikers** ist keine typische Berufskleidung, sondern bürgerliche Kleidung - auch wenn der Orchestermusiker nach seinem Dienstvertrag verpflichtet ist, bei Konzerten eine schwarze Hose und ein schwarzes Sakko zu tragen (FG Münster, 13.07.2016 - 8 K 3646/15 E - mit dem Hinweis, dass der schwarze Anzug auch zu feierlichen privaten Anlässen getragen werden kann).

5.38 Werbungskosten - 3

Es gibt Textilien, die sowohl **beruflich wie privat** getragen werden können. Bei einem Trauerredner erwartet das Publikum zwar, dass er in schwarz auftritt. Der schwarze Anzug, das schwarze Hemd, die schwarzen Schuhe – das sind aber alles Kleidungsstücke, die er auch im Alltag tragen kann. Was selbstverständlich Auswirkung auf die steuerliche Behandlung seiner Kosten für die Ausstattung als „Man in Black“ hat: „Aufwendungen für bürgerliche Kleidung sind als unverzichtbare Aufwendungen der Lebensführung nach § 12 Nr. 1 Satz 2 EStG grundsätzlich nicht abziehbar. Sie sind nur dann als Betriebsausgaben i.S. des § 4 Abs. 4 EStG zu berücksichtigen, wenn es sich um **'typische Berufskleidung'** nach § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 6 EStG handelt, die nicht auch zu privaten Anlässen getragen werden kann“ (BFH 16032022 – VIII R 33/18 – Leitsatz – mit dem Hinweis, dass typische Berufskleidung z. B. Schutzkleidung oder Uniformen sind, nicht aber die schwarze Kleidung eines Trauerredners).