

Aktenzeichen: 1 AZR 260/92
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 01. Dezember 1992
- 1 AZR 260/92 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 06. August 1991
- 1 Ca 545/90 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 10. Januar 1992
- 6 Sa 69/91 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Ja

Entscheidungsstichwort:

Betriebsvereinbarung über Kosten für Arbeitskleidung

Gesetz:

BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 1, § 75 Abs. 2, § 88

Leitsätze:

1. Bei der Einführung einer einheitlichen Arbeitskleidung hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitzubestimmen.

2. In einer Betriebsvereinbarung, durch die "zur Verbesserung des äußeren Erscheinungsbildes und Images" des Arbeitgebers eine einheitliche Arbeitskleidung eingeführt wird, können die Betriebspartner nicht regeln, daß die Arbeitnehmer einen Teil der Kosten (hier knapp 50 %) für die Gestellung der Arbeitskleidung zu tragen haben.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 260/92

6 Sa 69/91 Hamburg

Verkündet am

IM NAMEN DES VOLKES !

1. Dezember 1992

U r t e i l

Zeuner,

In Sachen

Amtsinspektor

als Urkundsbeamter

der Geschäftsstelle

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 1. Dezember 1992 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Professor

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Dr. Weller und Dr. Rost sowie die ehrenamtlichen Richter
Muhr und Spiegelhalter für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 10. Januar 1992
- 6 Sa 69/91 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tra-
gen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Der klagende Arbeitnehmer begehrt von der beklagten Arbeit-
geberin die Zahlung von Lohn, den die Beklagte für die Gestellung
von Arbeitskleidung einbehalten hat.

Die Beklagte betreibt ein Bauunternehmen. Im Betrieb der Be-
klagten besteht ein Betriebsrat. Der Kläger ist bei der Beklagten
als Terrazzoleger beschäftigt.

Die Beklagte hat mit dem Betriebsrat am 20. März 1987 eine
Betriebsvereinbarung über die Gestellung von Arbeitskleidung für
die gewerblichen Arbeitnehmer geschlossen. In dieser Betriebsver-
einbarung ist u. a. folgendes geregelt:

"§ 1

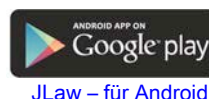
Jeder Arbeitnehmer erhält vom Arbeitgeber zum
Zwecke der Verbesserung des äußeren Erscheinungs-
bildes und des Images der Firma drei Arbeitshosen
und Jacken gestellt. Zu diesem Zweck schließt der
Arbeitgeber mit der Firma b GmbH & Co. einen
entsprechenden Mietvertrag ab.

...

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 3 -

§ 3

Das Arbeitszeug wird zum Zwecke der Reinigung und Pflege im 14-tägigen Rhythmus ausgetauscht. Zu diesem Zweck hält der Arbeitgeber am Betriebssitz Schränke vor, in die der Arbeitnehmer die schmutzige Wäsche deponieren und die saubere entnehmen kann. Es ist dadurch sichergestellt, daß jeder Arbeitnehmer Zugang nur zu seinem Arbeitszeug hat. ...

§ 4

Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet, das ihm zur Verfügung gestellte Arbeitszeug zu tragen...

...

§ 6

Die Kosten für die Arbeitszeuggestaltung trägt der Arbeitgeber, jeder Arbeitnehmer beteiligt sich an den Kosten mit einer Pauschale von DM 3,50 je Kalenderwoche. Sollten sich während der Laufzeit dieser Betriebsvereinbarung die Kosten für den Arbeitgeber aufgrund Kostensteigerungen bei b nachweislich erhöhen, so erhöhen sich die Beteiligungsbeträge um den gleichen Prozentsatz.

...

§ 8

Die Kostenbeteiligung gemäß §§ 6 und 7 wird monatlich mit der Lohnabrechnung verrechnet. Azubis sind von der Kostenbeteiligung gemäß § 6 ausgenommen.

..."

Die Beklagte hat für Miete und Pflege der Arbeitskleidung der Firma b, von der sie das Arbeitszeug gemietet hat, wöchentlich 7,82 DM für einen Satz Arbeitskleidung bezahlt. Die Kostenpauschale in Höhe von 3,50 DM, welche die Arbeitnehmer für die Gestellung der Arbeitskleidung zu zahlen haben, hat die Beklagte jeweils in der Zeit erhoben, in der die Arbeitnehmer

- 4 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 4 -

Lohnbezüge erhalten haben, und zwar unabhängig davon, ob sie in dieser Zeit gefehlt haben oder nicht.

Die Beklagte behielt vom Arbeitslohn des Klägers für die Gestellung von Arbeitszeug entsprechend den Regelungen in der Betriebsvereinbarung in der Zeit von September 1990 bis Mai 1991 insgesamt 136,50 DM ein. Der Kläger war damit nicht einverstanden und machte mit Schreiben vom 1. November 1990 gegenüber der Beklagten einen Anspruch auf Auszahlung der bis dahin aufgelaufenen Lohneinbehalte geltend. Die weiteren Teilbeträge hat er jeweils innerhalb von zwei Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht.

Mit seiner Klage vom 19. Dezember 1990, die er anschließend mehrfach erweitert hat, begehrt der Kläger von der Beklagten die Zahlung von insgesamt 136,50 DM. Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte habe die Kostenpauschale nicht vom Lohn einbehalten dürfen. Die Betriebsvereinbarung sei unwirksam, weil die Betriebspartner nicht berechtigt gewesen seien, in der Betriebsvereinbarung eine Kostentragungspflicht der Arbeitnehmer für die von der Beklagten gestellte Arbeitskleidung zu regeln.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 136,50 DM
netto nebst 4 % Zinsen seit dem 26. Juni 1991 zu
bezahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

- 5 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 5 -

Zur Begründung hat sie vorgetragen, die Betriebsvereinbarung sei wirksam. Es sei für den Kläger günstiger, die gestellte Arbeitskleidung zu tragen und hierfür eine wöchentliche Aufwendungspauschale von 3,50 DM zu bezahlen als seine private Arbeitskleidung zu verwenden.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet.

Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht der Klage stattgegeben und angenommen, die Betriebspartner seien nicht befugt gewesen, in einer Betriebsvereinbarung eine Kostenbeteiligung der Arbeitnehmer für die Gestellung von Arbeitskleidung zu regeln.

Deshalb kann der Kläger von der Beklagten gemäß § 611 BGB in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag die Zahlung von 136,50 DM netto verlangen. Die von der Beklagten vorgenommene Verrechnung der Kostenbeteiligung für die zur Verfügung gestellte Arbeitskleidung mit dem Arbeitslohn ist unwirksam.

I. Vorliegend waren die Betriebspartner nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG berechtigt, eine Betriebsvereinbarung über die Einführung

- 6 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 6 -

einheitlicher Arbeitskleidung abzuschließen.

1. Gegenstand der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist die Gestaltung des Zusammenlebens und Zusammenwirkens der Arbeitnehmer im Betrieb. Daher sind Maßnahmen mitbestimmungspflichtig, durch die der Arbeitgeber in Ausübung seiner Ordnungsmacht bestimmt, welche Arbeiten in welcher Art und Weise zu verrichten sind. Mitbestimmungsfrei sind dagegen nur Maßnahmen, mit denen die Arbeitspflicht unmittelbar konkretisiert wird (vgl. BAGE 47, 96 = AP Nr. 8 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes, mit zust. Anm. von Hoyningen-Huene; BAGE 50, 330 = AP Nr. 10 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes; Senatsbeschuß vom 8. August 1989 - 1 ABR 65/88 - AP Nr. 15 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes).

Die Festlegung einer Kleiderordnung betrifft die Art und Weise der Verrichtung der Arbeit und ist damit eine Maßnahme, die Fragen der Ordnung des Betriebes betrifft und deshalb gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt (h.M., vgl. Senatsbeschuß vom 8. August 1989 - 1 ABR 65/88 - AP Nr. 15 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 87 Rz 140 und 144; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 17. Aufl., § 87 Rz 34; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 87 Rz 59 a; Wiese, GK-BetrVG, 4. Aufl., § 87 Rz 148; ders. UFITA Band 64 (1972), S. 145, 154 f.; - ebenso im Grundsatz bereits BAGE 12, 124, 126 = AP Nr. 3 zu § 56 BetrVG Ordnung des Betriebes).

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 7 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 7 -

2. Nach diesen Grundsätzen war auch im vorliegenden Fall die Einführung einheitlicher Arbeitskleidung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Die Beklagte wollte - wie sich unmittelbar aus § 1 der Betriebsvereinbarung ergibt - mit der Einführung einheitlicher Arbeitskleidung das äußere Erscheinungsbild und Image der Firma verbessern. Die vereinbarte Kleiderordnung betrifft damit eine Frage der Ordnung des Betriebs, weil durch sie bestimmt wird, in welcher Art und Weise die gewerblichen Arbeitnehmer bei der Beklagten die Arbeiten zu verrichten haben. Eine mitbestimmungsfreie unmittelbare Konkretisierung der Arbeitspflichten wurde durch die Betriebsvereinbarung dagegen nicht getroffen.

3. Die Einführung einer einheitlichen Arbeitskleidung durch die Betriebsvereinbarung vom 20. März 1987 verletzt als solche auch nicht das durch § 75 Abs. 2 BetrVG im Rahmen der Betriebsverfassung besonders geschützte allgemeine Persönlichkeitsrecht der betroffenen Arbeitnehmer (dazu näher Wiese, UFITA Band 64 (1972), S. 145, 156 f. sowie Berg in Däubler u.a. (Hrsg.), BetrVG, 3. Aufl., § 75 Rz 39). Die von der Beklagten angestrebte Verbesserung des äußeren Erscheinungsbildes des Unternehmens durch die Einführung einheitlicher Arbeitskleidung mit Firmenemblem ist ein geeigneter Grund für die Durchführung dieser Maßnahme. Der Kläger hat nichts dafür vorgetragen, daß die von der Beklagten konkret zur Verfügung gestellte Arbeitskleidung ungeeignet sei oder die Würde der Arbeitnehmer in irgendeiner Weise beeinträchtigt würde.

Die in der Betriebsvereinbarung vom 20. März 1987 getroffene Verpflichtung der Arbeitnehmer, eine einheitliche Arbeitskleidung

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 8 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 8 -

zu tragen, ist daher wirksam.

II. Die Beklagte und der Betriebsrat waren jedoch nicht berechtigt, in der Betriebsvereinbarung eine Beteiligung der Arbeitnehmer an den Kosten der von der Beklagten bereitgestellten einheitlichen Arbeitskleidung zu regeln. Die Betriebspartner waren weder nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG noch im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung zu einer solchen Regelung befugt.

1. Das Berufungsgericht hat zutreffend angenommen, daß sich aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG eine Kompetenz zur Regelung einer Kostenbeteiligung der Arbeitnehmer an der vom Arbeitgeber bereitgestellten Arbeitskleidung nicht ergibt.

a) Nach dem Wortlaut des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG unterliegen nur Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer der Mitbestimmung des Betriebsrats. Der Betriebsrat hat nur über die in dieser Vorschrift bezeichneten Angelegenheiten mitzubestimmen. Demzufolge haben die Betriebspartner auch nur insoweit eine ausdrückliche gesetzliche Regelungskompetenz. Ein Mitbestimmungsrecht über die anlässlich einer Regelung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG anfallenden Kosten ist dem Gesetz hingegen nicht zu entnehmen. Die Kosten sind vielmehr von demjenigen zu tragen, in dessen Sphäre sie anfallen (zutreffend Wiese, GK-BetrVG, § 87 Rz 30, m.w.N.; ebenso Starck, Leistungspflichten und betriebliche Mitbestimmung, 1983, S. 38 f.). Verursacht die Regelung eines mitbestimmungspflichtigen Tatbestandes zusätzliche betriebliche Kosten, so hat diese, wie alle Betriebskosten, grundsätzlich der Arbeitgeber zu tragen (BAGE 35, 205 = AP Nr. 1 zu

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 9 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 9 -

§ 87 BetrVG 1972 Vorschlagswesen; Wiese, GK-BetrVG, § 87 Rz 30; Galperin/Löwisch, aaO, § 87 Rz 5).

b) Zu Unrecht meint die Revision, die Regelung über die Kostenbeteiligung der Arbeitnehmer sei eine zulässige Annex-Regelung zu der nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtigen Einführung der einheitlichen Arbeitskleidung (ebenso Hanau, RdA 1973, 281, 283). Der angezogenen Entscheidung des Senats vom 8. März 1977 (BAGE 29, 40 = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Auszahlung) zur Mitbestimmung bei der Erstattung von Kontoführungsgebühren kann entgegen der Auffassung der Revision nicht entnommen werden, daß die Betriebspartner eine Annex-Kompetenz zur Regelung der Kostenverteilung hinsichtlich der bereitgestellten Arbeitskleidung hatten.

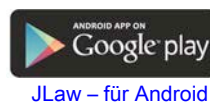
Der Senat hat im Beschluß vom 8. März 1977 (aaO) zwar ausgeführt, das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG erstrecke sich auch auf eine Regelung der Kostentragung bei bargeldloser Lohnzahlung (so zuletzt auch Senatsbeschluß vom 5. März 1991 - 1 ABR 41/90 - AP Nr. 11 zu § 87 BetrVG 1972 Auszahlung). In diesem Beschluß wurde ein Mitbestimmungsrecht aber nur insoweit angenommen, als es sich auf eine Erstattungsregelung für Kontoführungsgebühren bezieht, die zwangsläufig und für den Arbeitnehmer unvermeidbar gerade durch die Überweisung des Arbeitsentgelts anfallen. Insoweit lassen sich nämlich Überweisungsvorgang und Gebührenpflicht nicht trennen. Der Betriebsrat kann das Mitbestimmungsrecht daher nur dahingehend ausüben, daß der Arbeitnehmer das ihm zustehende Arbeitsentgelt ungeschmälert erhält, wie es ansonsten bei der Barauszahlung der Fall ist (BAGE

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 10 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 10 -

29, 40, 45; ebenso Dietz/Richardi, aaO, § 87 Rz 29; Klebe in Däubler u.a., aaO, § 87 Rz 109; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO, § 87 Rz 56).

Eine Regelung über die Kostentragung der bargeldlosen Lohnzahlung ist notwendig mit der Regelung über deren Einführung verbunden. Der Arbeitgeber ist nämlich nach § 270 Abs. 1 BGB grundsätzlich verpflichtet, den Lohn auf seine Kosten dem Arbeitnehmer zu übermitteln (BAGE 29, 40, 45). Bei fehlender anderweitiger Vereinbarung hat der Arbeitgeber daher mit der Einführung der bargeldlosen Lohnzahlung dem Arbeitnehmer individualrechtlich die durch die Überweisung und Abhebung des Lohns vom Bankkonto entstehenden Kosten zu erstatten. Dieser unmittelbare Zusammenhang zwischen der Einführung der bargeldlosen Lohnzahlung und der Erstattungspflicht von Kontoführungsgebühren rechtfertigt es, ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats und damit eine Regelungskompetenz der Betriebspartner auch bei der Festlegung der Höhe der vom Arbeitgeber zu tragenden Kosten der Kontoführung anzunehmen (zur Verfassungsmäßigkeit dieser Rechtsprechung vgl. BVerfG Beschluß vom 18. Oktober 1987 - 1 BvR 1426/83 - AP Nr. 7 zu § 87 BetrVG 1972 Auszahlung).

Im vorliegenden Fall fehlt jedoch dieser enge und unmittelbare Zusammenhang zwischen der Einführung einer einheitlichen Arbeitskleidung und der Kostenbeteiligung der Arbeitnehmer. Die einheitliche Arbeitskleidung läßt sich ohne weiteres auch ohne die in § 6 der Betriebsvereinbarung geregelte Kostenpauschale im Betrieb der Beklagten einführen. Der Arbeitgeber hätte dann die Kosten für die Dienstkleidung allein zu tragen. Die Arbeitnehmer

- 11 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 11 -

sind nämlich von Gesetzes wegen nicht verpflichtet, sich an den Kosten der von der Beklagten gestellten Arbeitskleidung zu beteiligen. Tarifvertragliche oder einzelvertragliche Kostentragungspflichten bestehen ebensowenig.

Die zwischen dem Betriebsrat und der Beklagten vereinbarte Kostenpauschale betrifft damit nicht Kosten, die mit der Regelung über die Einführung einheitlicher Arbeitskleidung notwendig verbunden sind. Nur hinsichtlich solcher notwendiger Kosten der Regelung käme überhaupt ein Mitbestimmungsrecht in Betracht (vgl. Galperin/Löwisch, aaO, § 87 Rz 5; gegen jegliche Annex-Kompetenz für Kostenregelungen bei Kleiderordnungen Starck, aaO, S. 39 ff.; Wiese, GK-BetrVG, aaO, § 87 Rz 148). Aus diesem Grunde hätte der Betriebsrat im vorliegenden Fall lediglich seine Zustimmung zur Einführung einer bestimmten Dienstkleidung davon abhängig machen können, daß der Arbeitgeber die Kosten der Dienstkleidung trägt (vgl. Dietz/Richardi, aaO, § 87 Rz 153). Ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG über eine individualrechtlich nicht vorgegebene Kostentragungspflicht der Arbeitnehmer kommt jedoch nicht in Betracht.

2. Die Betriebsparteien konnten auch nicht im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung eine Kostenbeteiligung der Arbeitnehmer an der zur Verfügung gestellten Arbeitskleidung regeln (so aber Wiese, GK-BetrVG, § 87 Rz 148). Nach der Rechtsprechung des Senats besteht zwar grundsätzlich eine umfassende Regelungskompetenz der Betriebspartner in sozialen Angelegenheiten, soweit der Regelungsgegenstand nicht nach § 77 Abs. 3 BetrVG durch Tarifvertrag geregelt ist oder üblicherweise geregelt wird (vgl.

- 12 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 12 -

Großer Senat, BAGE 63, 211, 215 ff. = AP Nr. 46 zu § 77 BetrVG 1972, zu C I 2 der Gründe; Senatsbeschluß vom 18. August 1987, BAGE 56, 18, 25 f. = AP Nr. 23 zu § 77 BetrVG 1972, zu B II 2 der Gründe). Im Verhältnis von vertraglicher Vereinbarung zur Betriebsvereinbarung gilt dabei allerdings als Regelungsschranke das Günstigkeitsprinzip (Großer Senat, BAGE 63, 211, 219).

Unwirksam sind deshalb Betriebsvereinbarungen, durch die materielle Arbeitsbedingungen ausschließlich zuungunsten der Arbeitnehmer gestaltet werden (vgl. BAGE 7, 280, 288 = AP Nr. 26 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht, zu II 2 der Gründe; Dietz/Richardi, aaO, § 77 Rz 89; Galperin/Löwisch, aaO, § 77 Rz 47; Kreutz, GK-BetrVG, § 77 Rz 274; ders., Grenzen der Betriebsautonomie, 1979, S. 247). Zur Feststellung der Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung im Verhältnis zu einer Individualvereinbarung ist daher jeweils zu prüfen, ob durch die Betriebsvereinbarung arbeitsvertragliche Verpflichtungen der Arbeitnehmer abgebaut oder deren Rechte vermehrt werden (vgl. Kreutz, aaO, § 77 Rz 210).

a) Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze erweist sich die Betriebsvereinbarung vom 20. März 1987 als ungünstige Regelung, weil sie in die vertraglichen Rechte der von ihr betroffenen Arbeitnehmer belastend eingreift. Die Arbeitnehmer sind nach der Betriebsvereinbarung verpflichtet, die ihnen zur Verfügung gestellte Kleidung zu tragen. Diese Verpflichtung soll nach den Vorstellungen von Betriebsrat und Beklagter auch nicht in erster Linie den Arbeitnehmern dienen, sondern vielmehr der Verbesserung des äußeren Erscheinungsbildes und des Images der Beklagten (so ausdrücklich § 1 der Betriebsvereinbarung). Um dieses Ziel zu er-

- 13 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 13 -

reichen, müssen die Arbeitnehmer die ihnen gestellte Arbeitskleidung tragen und dafür wöchentlich 3,50 DM bezahlen. Die Zahlungspflicht besteht für die Arbeitnehmer sogar auch dann, wenn sie an einzelnen Tagen nicht gearbeitet, aber gleichwohl Lohn bezogen haben.

Aufgrund der aus der Betriebsvereinbarung folgenden unbedingten Verpflichtung zum Tragen der Arbeitskleidung und der zusätzlich bestehenden Kostenbelastung in Höhe von 3,50 DM wöchentlich wird den Arbeitnehmern somit zwingend vorgeschrieben, wie sie einen Teil ihres Lohnes zu verwenden haben. 3,50 DM des Wochenlohns haben die Arbeitnehmer für Arbeitskleidung auszugeben, ob sie wollen oder nicht und obwohl sie individualrechtlich hierzu nicht verpflichtet sind. Die Betriebsvereinbarung führt damit im Ergebnis dazu, daß die dem Arbeitnehmer grundsätzlich zustehende Freiheit, über seinen Lohn nach freiem Belieben verfügen zu können, eingeschränkt wird. Eine solche Lohnverwendungsbestimmung ist jedoch unzulässig (vgl. BAG Urteil vom 20. Dezember 1957 - 1 AZR 237/56 - AP Nr. 1 zu § 399 BGB; Dietz/Richardi, aaO, § 77 Rz 80; Galperin/Löwisch, aaO, § 77 Rz 49; von Hoyningen-Huene, Betriebsverfassungsrecht, 2. Aufl., S. 194; Kreutz, aaO, § 77 Rz 288).

b) Daß die in der Betriebsvereinbarung geregelte Kostenbeteiligung rein wirtschaftlich betrachtet möglicherweise nicht unangemessen ist, steht dem nicht entgegen. Entscheidend ist hier vielmehr, daß durch die zwingende Kostenbeteiligung die Verfügungsbezugnis des Arbeitnehmers über seine Arbeitsvergütung eingeschränkt wird. Ob und wie er seinen Lohn verwenden will, ent-

- 14 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 14 -

scheidet der Arbeitnehmer selbst. Die Einschränkung der Verfügungsbefugnis über sein Entgelt ist zumindest immer dann eine ungünstige Regelung, wenn die Gegenleistung des Arbeitgebers - hier die Gestellung der Arbeitskleidung - allein in dessen Interesse erfolgt. Nur wenn der Arbeitnehmer die Kleidung auch privat nutzen dürfte, könnte eine andere Wertung erfolgen (vgl. dazu BAGE 40, 50 = AP Nr. 18 zu § 618 BGB). Dementsprechend waren die Betriebspartner nicht befugt, durch Betriebsvereinbarung eine Kostenregelung für die von der Beklagten bereitgestellte Arbeitskleidung zu treffen. Die Regelungen der §§ 6 und 8 der Betriebsvereinbarung vom 20. März 1987 sind unwirksam. Die Beklagte war deshalb nicht berechtigt, die Kostenbeteiligung für die Arbeitskleidung mit dem verdienten Lohn zu verrechnen. Der Kläger kann deshalb von der Beklagten den einbehaltenen Lohn in Höhe von 136,50 DM gemäß § 611 BGB als rückständigen Arbeitsverdienst ausbezahlt verlangen.

Hat das Landesarbeitsgericht also der Klage zu Recht stattgegeben, war die Revision der Beklagten mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

Dr. Kissel

Dr. Weller

Dr. Rost

Ehrenamtlicher Richter Muhr

Spiegelhalter

ist durch längere Abwesenheit an der Unterschrift verhindert.

Dr. Kissel



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

