

Bundesarbeitsgericht  
Neunter Senat

Urteil vom 14. Juni 2016  
- 9 AZR 181/15 -  
ECLI:DE:BAG:2016:140616.U.9AZR181.15.0

I. Arbeitsgericht Lingen

Urteil vom 6. August 2014  
- 3 Ca 221/14 -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Urteil vom 3. Februar 2015  
- 11 Sa 1238/14 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Ja

---

Entscheidungsstichworte:

Lebensmittelindustrie - Reinigungskosten - Hygienekleidung

Bestimmungen:

BGB §§ 307, 611 Abs. 1, § 618 Abs. 1, §§ 619, 670; Verordnung (EG) Nr. 852/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über Lebensmittelhygiene Art. 2, 3, 4, Anhang II Kap. VIII Nr. 1; Lebensmittelhygiene-Verordnung (LMHV) Anlage 2 zu § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3; Allgemeine Verwaltungsvorschrift über die Durchführung der amtlichen Überwachung der Einhaltung von Hygienevorschriften für Lebensmittel und zum Verfahren zur Prüfung von Leitlinien für eine gute Verfahrenspraxis (AVV Lebensmittelhygiene - AVV LmH) § 2 Abs. 4 Anlage 1.1 Nr. 5.1

Leitsätze:

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 iSv. § 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.

# BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 181/15

11 Sa 1238/14

Landesarbeitsgericht

Niedersachsen

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am

14. Juni 2016

## URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. Juni 2016 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshörer und

Dr. Suckow sowie die ehrenamtlichen Richter Anthonisen und Neumann-Redlin für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 3. Februar 2015 - 11 Sa 1238/14 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten in der Revision noch darüber, ob der Kläger verpflichtet ist, die Kosten für die Reinigung der ihm von der Beklagten zur Verfügung gestellten Hygienekleidung zu tragen. 1

Die Beklagte betreibt einen Schlachtbetrieb. Der Kläger ist bei ihr bzw. ihrer Rechtsvorgängerin seit dem 1. April 1985 als Arbeitnehmer im Bereich Schlachtung tätig. In dem zwischen den Parteien für die Zeit ab dem 4. Dezember 1998 geschlossenen schriftlichen Formulararbeitsvertrag heißt es ua.: 2

#### **§ 12 Verfallklausel**

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen mit Ablauf von 2 Monaten ab Fälligkeit, sofern sie nicht innerhalb dieser Frist schriftlich geltend gemacht worden sind.

Unter die Verfallklausel fallen nicht solche Ansprüche eines Arbeitgebers oder eines Arbeitnehmers gegen einen Arbeitnehmer oder Arbeitgeber, die auf eine strafbare Handlung oder eine unerlaubte Handlung gestützt werden. Für diese Ansprüche gelten die gesetzlichen Vorschriften.“

Die Beklagte stellt dem Kläger für die Schlachtung weiße Hygienekleidung zur Verfügung. Sie verbleibt nach der Arbeitszeit bei der Beklagten und wird dort gereinigt. Die Beklagte zieht dafür seit mehreren Jahren monatlich 10,23 Euro von der Nettovergütung des Klägers ab. Mit der der Beklagten am 27. März 2014 zugestellten Klage verlangt der Kläger unter anderem die Zah- 3

lung der für die Monate Januar 2011 bis Februar 2014 einbehaltenen monatlichen Beträge.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, für den Einbehalt der Kosten für die Reinigung der Hygienekleidung bestehe keine Rechtsgrundlage. Eine konkludente Vereinbarung über seine Kostentragungspflicht sei nicht dadurch zustande gekommen, dass er über Jahre dem Einbehalt nicht widersprochen habe. 4

Der Kläger hat, soweit für die Revision maßgeblich, beantragt, 5

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 388,74 Euro nebst fünf Prozent Zinsen über dem Basiszinssatz für die Zeit ab dem 1. Februar 2014 zu zahlen;
2. festzustellen, dass die Beklagte nicht dazu berechtigt ist, von der ihm zustehenden monatlichen Vergütung einen Nettobetrag in Höhe von 10,23 Euro für Arbeitskleidung in Abzug zu bringen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie meint, es sei dem Kläger bereits bei der Einstellung mitgeteilt worden, dass er das „Kleidergeld“ für die tägliche Reinigung der Arbeitskleidung zu tragen habe. Seit Beginn des Beschäftigungsverhältnisses sei das „Kleidergeld“ monatlich in der Verdienstabrechnung ausgewiesen und in Abzug gebracht worden. Hiergegen habe sich der Kläger niemals gewandt. Deshalb sei zumindest konkludent eine entsprechende Vereinbarung über die Kostentragungspflicht zustande gekommen. Die Vereinbarung sei auch nicht gemäß § 619 BGB unwirksam. Es handle sich nicht um Schutzkleidung iSv. § 618 BGB, da sie nicht den Zweck habe, den Kläger zu schützen. 6

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten - soweit für die Revision von Bedeutung - zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Klageabweisung weiter. Der Kläger hat in der Revision seine Klage hinsichtlich des Zinsanspruchs mit Zustimmung der Beklagten teilweise zurückgenommen und Zinsen erst seit dem 28. März 2014 verlangt. 7

## Entscheidungsgründe

- A. Die zulässige Revision der Beklagten ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben der Klage - soweit für die Revision von Bedeutung - im Ergebnis zu Recht stattgegeben. Die Beklagte war und ist nicht berechtigt, von der monatlichen Vergütung des Klägers die Kosten für die Reinigung der Hygienekleidung in Abzug zu bringen. Deshalb hat der Kläger Anspruch auf Nachzahlung seiner Vergütung für die Monate Januar 2011 bis Februar 2014 in einer Gesamthöhe von 388,74 Euro. 8
- I. Die Feststellungsklage ist begründet. Die Beklagte ist nicht berechtigt, von der monatlichen Vergütung des Klägers die Kosten für die Reinigung der Hygienekleidung in Höhe von monatlich 10,23 Euro abzuziehen. Der Beklagten steht kein Anspruch auf Erstattung der Reinigungskosten gegenüber dem Kläger zu. 9
1. Entgegen der Auffassung der Beklagten haben die Parteien nicht konkludent vereinbart, dass der Kläger die Kosten für die Reinigung der Hygienekleidung zu tragen hat. Deshalb kommt es nicht darauf an, ob eine solche Vereinbarung wirksam wäre. 10
- a) Die Beklagte beruft sich allein darauf, der Kläger habe über Jahre den Abzug der Reinigungskosten von seiner Vergütung nicht beanstandet. Damit sei eine konkludente Vereinbarung zustande gekommen. 11
- b) Eine ausdrückliche Vereinbarung über die Kosten für die Reinigung der Hygienekleidung ist nicht ersichtlich und wird von der Beklagten auch nicht behauptet. 12
- Anhaltspunkte für eine konkludente Vereinbarung sind ebenfalls nicht gegeben. Allein die Hinnahme der Abzüge von der Vergütung lässt nicht auf einen vertraglichen Erklärungswillen des Klägers schließen. 13

- aa) Ob ein Verhalten als konkludente Willenserklärung ausgelegt werden kann, ist danach zu beurteilen, wie der Erklärungsempfänger dies nach Treu und Glauben und unter Berücksichtigung aller Begleitumstände verstehen durfte (vgl. BAG 24. Juni 2010 - 6 AZR 75/09 - Rn. 23; BGH 7. Juni 1984 - IX ZR 66/83 - zu I 1 a der Gründe, BGHZ 91, 324). 14
- bb) Hierzu müsste sich aus den gesamten erkennbaren Umständen ergeben, dass dem Kläger überhaupt bewusst gewesen sein musste, für den Abzug der Reinigungskosten bedürfe es einer vertraglichen Grundlage. Hierzu sind keine Tatsachen festgestellt. Im Übrigen vereinbarten die Parteien während des schon laufenden Arbeitsverhältnisses in § 11 des schriftlichen Arbeitsvertrags für die Zeit ab dem 4. Dezember 1998, dass mündliche Nebenabreden nicht bestehen. Damit wird deutlich, dass beide Parteien erkennbar nicht das Bewusstsein hatten, mit den Abzügen würden konkludent rechtsgeschäftliche Abreden getroffen. 15
2. Ebenso kann die Kostentragungspflicht des Klägers nicht aus betrieblicher Übung folgen. Eine Betriebsübung zuungunsten der Arbeitnehmer scheidet aus (ErfK/Preis 16. Aufl. § 611 BGB Rn. 225a). 16
3. Der Anspruch der Beklagten folgt nicht aus einer entsprechenden Anwendung von § 670 BGB. 17
- a) Gemäß § 670 BGB ist der Auftraggeber zum Ersatz verpflichtet, wenn der Beauftragte zum Zwecke der Ausführung des Auftrags Aufwendungen macht, die er den Umständen nach für erforderlich halten darf. § 670 BGB enthält einen allgemeinen Rechtsgrundsatz, der auch im Arbeitsverhältnis gilt. Wer im Interesse eines anderen Aufwendungen macht, für die er keine Vergütung erhält, kann Ersatz der Aufwendungen von demjenigen verlangen, für den er tätig geworden ist (vgl. BAG GS 10. November 1961 - GS 1/60 - zu B VII der Gründe, BAGE 12, 15). § 670 BGB kann auf Arbeitsverhältnisse entsprechend angewendet werden. Voraussetzung ist, dass es sich um Aufwendungen zum Zwecke der Ausführung des Auftrags handelt, die der Beauftragte den Umständen nach für erforderlich halten durfte. Macht etwa der Arbeitnehmer im Inte- 18

resse des Arbeitgebers Aufwendungen, die nicht durch die Vergütung abgegolten sind, ist der Arbeitgeber deshalb zum Ersatz dieser Aufwendungen verpflichtet (*BAG 12. März 2013 - 9 AZR 455/11 - Rn. 7 f.*).

b) Die Voraussetzungen für eine analoge Anwendung des § 670 BGB liegen nicht vor. Die Kosten für die Reinigung der Hygienekleidung sind keine Aufwendungen, die die Beklagte im Interesse des Klägers tätigt. Das Gegenteil ist der Fall. Die Beklagte ist rechtlich verpflichtet, Hygienekleidung zur Verfügung zu stellen. Deren Reinigung erfolgt deshalb im eigenen und nicht im Fremdinteresse. 19

aa) Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht angenommen, jede Schutzkleidung, die aus hygienischen Gründen getragen werden müsse, sei Vorrichtung iSd. § 618 Abs. 1 BGB, die der Arbeitgeber zur Verfügung stellen müsse. 20

(1) § 618 BGB bezweckt den Schutz des Dienstleistenden vor den mit der Dienstleistung verbundenen Gefahren für Leben und Gesundheit, die von den technischen Einrichtungen des Betriebs her drohen (*MüKoBGB/Henssler 6. Aufl. § 618 Rn. 1*). § 618 BGB ist Teilregelung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (*vgl. BAG 10. März 1976 - 5 AZR 34/75 - zu 1 der Gründe*). Hygienekleidung unterfällt deshalb nur dem Anwendungsbereich des § 618 BGB, wenn sie dem Schutz des Arbeitnehmers dienen soll. Ob dies vorliegend der Fall ist, lässt sich wegen fehlender Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht beurteilen. 21

(2) Schutzkleidung nach der Biostoffverordnung (BioStoffV) dient dem Schutz der Beschäftigten. Das Landesarbeitsgericht hat aber keine Feststellungen dazu getroffen, dass der Kläger mit biologischen Arbeitsstoffen iSv. § 2 Abs. 1 BioStoffV Kontakt hat. Biologische Arbeitsstoffe sind Mikroorganismen und andere Krankheitserreger, die beim Menschen Infektionen, sensibilisierende oder toxische Wirkungen hervorrufen können (*Broschüre „Biostoffverordnung - Ratgeber für Arbeitgeber und Beschäftigte“ des Bayerischen Landesamts für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit*). So wurde der Beschluss 602 des Ausschusses für Biologische Arbeitsstoffe „Spezielle Maßnahmen zum 22

Schutz der Beschäftigten vor Infektionen durch BSE/TSE-Erreger“ aufgehoben, da in den Jahren 2010 und 2011 keine BSE-Fälle in Deutschland registriert wurden und aufgrund der getroffenen Vorsorgemaßnahmen eine Gefährdung der Beschäftigten durch BSE/TSE-Erreger im Bereich Schlachtbetriebe und Tierkörperbeseitigungsanstalten nicht weiter zu erkennen war (*GMBI. 2012 S. 382*).

bb) Die Pflicht der Beklagten, den Beschäftigten saubere und geeignete Hygienekleidung zur Verfügung zu stellen, folgt vielmehr aus den einschlägigen Vorschriften zur Lebensmittelhygiene. 23

(1) Die Pflicht zum Tragen der Hygienekleidung ergibt sich aus Anhang II Kap. VIII Nr. 1 der Verordnung (EG) Nr. 852/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über Lebensmittelhygiene, die seit 2006 in allen Mitgliedstaaten unmittelbar gilt (*vgl. Wiemers/Ghaedi AuA 2016, 154, 156*). Diese Anforderung wird durch Nr. 3 Buchst. b der Anlage 2 zu § 5 Abs. 1 Satz 1 der Lebensmittelhygiene-Verordnung (LMHV) bestätigt. Nach beiden Regelungen müssen Personen, die mit Primärerzeugnissen umgehen (*Nr. 3 Buchst. b der Anlage 2 zu § 5 Abs. 1 Satz 1 LMHV*) oder die in einem Bereich arbeiten, in dem mit Lebensmitteln umgegangen wird (*Anhang II Kap. VIII Nr. 1 der Verordnung (EG) Nr. 852/2004*), geeignete und saubere Arbeitskleidung tragen. Nach Nr. 5.1 der Anlage 1.1 „Allgemeine Anforderungen an die Zulassung von Betrieben“ der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift über die Durchführung der amtlichen Überwachung der Einhaltung von Hygienevorschriften für Lebensmittel und zum Verfahren zur Prüfung von Leitlinien für eine gute Verfahrenspraxis (AVV Lebensmittelhygiene - AVV LmH) ist die Arbeitskleidung geeignet, wenn sie zum Beispiel hell, leicht waschbar und sauber ist und die persönliche Kleidung vollständig bedeckt. 24

(2) Die Vorschriften sind für den Schlachtbetrieb der Beklagten einschlägig. 25

Gemäß Art. 4 Abs. 2 der Verordnung (EG) Nr. 852/2004 haben Lebensmittelunternehmer, die nicht in der Primärproduktion, sondern auf Produktions-, Verarbeitungs- und Vertriebsstufen tätig sind, die allgemeinen Anforder- 26

rungen gemäß Anhang II der Verordnung (EG) Nr. 852/2004 zu erfüllen. Schlachtbetriebe sind nicht in der Primärproduktion tätig, da sie keine Primärerzeugnisse iSv. Art. 2 Abs. 1 Buchst. b der Verordnung (EG) Nr. 852/2004 herstellen. Sie betreiben keine Tierhaltung. Nr. 3 Buchst. b der Anlage 2 zu § 5 Abs. 1 Satz 1 LMHV gilt für Personen, die mit Primärerzeugnissen umgehen. Diese Voraussetzung ist bei einem Schlachtbetrieb erfüllt, da dort mit den Tieren als Primärerzeugnissen umgegangen wird.

(3) Die Pflicht, Hygienekleidung zu tragen, hat der Lebensmittelunternehmer zu gewährleisten. Dies gehört zu seinem Verantwortungsbereich. Nach Art. 3 der Verordnung (EG) Nr. 852/2004 haben die Lebensmittelunternehmer sicherzustellen, dass auf allen ihrer Kontrolle unterstehenden Produktions-, Verarbeitungs- und Vertriebsstufen von Lebensmitteln die einschlägigen Hygienevorschriften dieser Verordnung erfüllt sind. Deren Erfüllung ist nach § 2 Abs. 4 AVV LmH Voraussetzung für die behördliche Zulassung des Betriebs. Damit gehört das Tragen von sauberer Hygienekleidung zum Pflichtenkreis der Beklagten. 27

II. Der Kläger hat nach § 611 Abs. 1 BGB Anspruch auf Zahlung der von Januar 2011 bis Februar 2014 zu Unrecht einbehaltenen 10,23 Euro monatlich und damit auf insgesamt 388,74 Euro. 28

III. Die Vergütungsansprüche des Klägers sind nicht gemäß § 12 Abs. 1 des Arbeitsvertrags verfallen. Danach verfallen alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, sofern sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht worden sind. Die arbeitsvertragliche Ausschlussfrist ist gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. 29

1. Zwischen den Parteien besteht kein Streit darüber, dass es sich bei den Regelungen im Arbeitsvertrag um Allgemeine Geschäftsbedingungen handelt. Hierfür spricht auch das formalisierte Erscheinungsbild des Vertragstextes. Der Arbeitsvertrag der Parteien unterliegt deshalb der Inhaltskontrolle des § 307 BGB. 30

2. Eine Frist für die schriftliche Geltendmachung von weniger als drei Monaten ist unangemessen kurz und deshalb nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. Danach sind Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Die Regelung benachteiligt den Kläger unangemessen entgegen den Geboten von Treu und Glauben. Eine einzelvertragliche Verfallfrist von zwei Monaten ist mit wesentlichen Grundgedanken des gesetzlichen Verjährungsrechts nicht vereinbar (§ 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB). Erfasst sie alle Vergütungsansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, schränkt sie wesentliche Rechte, die sich aus der Natur des Arbeitsvertrags ergeben, so ein, dass die Erreichung des Vertragszwecks gefährdet ist (§ 307 Abs. 2 Nr. 2 BGB). Eine Frist für die erstmalige Geltendmachung von weniger als drei Monaten ist unangemessen kurz (*ausf. BAG 28. September 2005 - 5 AZR 52/05 - Rn. 28 ff., BAGE 116, 66*). 31
- IV. Der Zinsanspruch folgt aus § 291 iVm. § 288 Abs. 1 Satz 2 BGB. 32
- B. Die Beklagte hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen. 33

Brühler

Suckow

Krasshöfer

H. Anthonisen

Neumann-Redlin