

Zwischen

der Firma _____

und

dem Betriebsrat der Firma _____

wird gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG die nachfolgende

Betriebsvereinbarung zur Überlassung und zum Tragen von Berufskleidung

geschlossen:

1. Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Filialen des Arbeitgebers und für alle in diesen Filialen beschäftigten Arbeitnehmer. Ausgenommen sind die Mitarbeiter in der Verwaltung des Arbeitgebers und alle Arbeitnehmer in den Filialen, die ausschließlich Büroarbeiten erledigen und keinen Kontakt zu Lebensmitteln und Kunden haben.

2. Überlassung von Arbeitskleidung

Der Arbeitgeber stellt allen Arbeitnehmern, die in den Geltungsbereich der Ziffer 1. dieser Betriebsvereinbarung fallen, auf seine Kosten Berufskleidung zu Verfügung.

Jeder Arbeitnehmer erhält bei der erstmaligen Arbeitsaufnahme drei Arbeitskittel, die auf dem Rücken und links auf der Brusttasche das aufgenähte Firmenlogo des Arbeitgebers tragen.

Die überlassene Berufskleidung bleibt Eigentum des Arbeitgebers. Soweit ein Arbeitskittel durch häufiges Tragen unbrauchbar geworden ist, erhält der Arbeitnehmer umgehend Ersatz. Der Arbeitgeber organisiert Reinigung und Instandsetzung der überlassenen Berufskleidung. Er trägt die dabei anfallenden Kosten.

3. Pflichten der Arbeitnehmer nach Überlassung der Arbeitskleidung

Alle Arbeitnehmer, die in den Geltungsbereich der Ziffer 1. dieser Betriebsvereinbarung fallen, sind verpflichtet, während ihrer Arbeitszeit einen der überlassenen Arbeitskittel zu tragen und die überlassene Berufskleidung pfleglich zu behandeln.

Alle Arbeitnehmer haben darauf zu achten, dass sie nicht mit verschmutzten und verschlissenen Arbeitskitteln arbeiten, die für das positive Image des Arbeitgebers als Frische-Markt abträglich sind. Ein verschmutzter Arbeitskittel ist sofort durch einen sauberen auszutauschen. Beschädigte und verschlissene Arbeitskittel sind bei der Filialleitung abzugeben. Die Filialleitung sorgt umgehend für Ersatz.

Das Tragen privater Oberbekleidung während der Arbeitszeit ist den Arbeitnehmern, die in den Geltungsbereich der Ziffer 1. dieser Betriebsvereinbarung fallen, untersagt. Zur Vermeidung sexueller Belästigung ist – insbesondere im Sommer bei hohen Temperaturen – für eine neutrale Privatkleidung unter dem Kittel zu sorgen. Die überlassene Arbeitskleidung darf nur in den Räumen des Arbeitgebers getragen und nicht für private Zwecke verwendet werden. Wer für Beschädigung oder Verlust der überlassenen Berufskleidung verantwortlich ist, hat dem Arbeitgeber den durch sein schuldhaftes Verhalten entstandenen Schaden zu ersetzen. Die überlassene Berufskleidung ist bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses spätestens am letzten Arbeitstag zurückzugeben. Wer dieser Pflicht nicht nachkommt, leistet für nicht zurückgebrachte Kleidungsstücke Wertersatz.

4. Verstöße gegen die Betriebsvereinbarung zur Überlassung und zum Tragen von Berufskleidung

Verstößt ein Arbeitnehmer gegen diese Betriebsvereinbarung, ist der Arbeitgeber berechtigt, ihn nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen abzumahnern. Bei wiederholten und/oder schwer wiegenden Verstößen gegen diese Betriebsvereinbarung ist der Arbeitgeber berechtigt, eine ordentliche – oder im Fall des § 626 BGB auch eine außerordentliche – Kündigung auszusprechen.

5. Schlussbestimmungen

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit dem Tag ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann von beiden Seiten frühestens nach Ablauf eines Jahrs gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Monatsende.

Ort, Datum

Ort, Datum

(Unterschrift Arbeitgeber)

(Unterschrift Betriebsrat)

Hinweis: Diese Musterbetriebsvereinbarung ersetzt keine individuelle Lösung und ist auch nicht für jeden Fall geeignet. Die hier verwendeten Klauseln entsprechen dem neuesten Stand von Gesetzgebung und Rechtsprechung. Im Lauf der Zeit kann es jedoch zu gesetzlichen Neuerungen und zu einer Änderung der bisherigen Rechtsprechung kommen. Vor Abschluss einer Betriebsvereinbarung über das Tragen von Berufskleidung am Arbeitsplatz ist es daher in jedem Fall sinnvoll, sich von den Arbeitsrechtsexperten der Einzelhandelsverbände rechtlich beraten zu lassen.

RA Heinz J. Meyerhoff, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Stand: 15.05.2007