Der Teufel steckt im Detail

Textilexpertin Andrea Rechtsteiner über Berufskleidung, Corporate Fashion und rechtliche Fragen

Andrea Rechtsteiner / Foto: Rechtsteiner

Berufskleidung zu tragen ist richtig und wichtig. Aber wer bestimmt, welcher Beschäftigte welche Bekleidung trägt und wann – ist es der Beschäftigte selbst oder der Arbeitgeber?

Eigentlich ganz einfach: Berufsbekleidung ist definiert als Kleidung, die während der Arbeit getragen wird. Die Beschaffung obliegt grundsätzlich dem Arbeitnehmer, gesetzlich angeordnete Schutzkleidung (PSA) muss der Arbeitgeber stellen oder die Kosten für die Anschaffung übernehmen. Wenn der Arbeitgeber eine uniformierte Kleidung in bestimmter Farbe, Material und Aussehen anordnet, handelt es sich um Dienstkleidung oder Corporate Wear, die der Arbeitgeber unentgeltlich zur Verfügung zu stellen hat. Sind Berufskleidung, robuste Arbeitskleidung, PSA und Dienstkleidung beziehungsweise Corporate Wear arbeitsrechtlich und steuerlich gleich zu behandeln? Wer bestimmt und wer trägt die Kosten – Arbeitgeber oder Beschäftigter?

Arbeitsrechtliche Hinweise

Darf der Arbeitgeber verlangen, dass Berufskleidung getragen wird? Ist das Tragen gar gesetzlich vorgeschrieben? Arbeitsrechtlich sind Berufskleidung, Dienstkleidung und Schutzkleidung (Persönliche Schutzausrüstung – PSA) zu unterscheiden:

Berufskleidung hat sich für bestimmte Berufe *als zweckmäßig erwiesen und ist für sie üblich* geworden (zum Beispiel Köche, Zimmerleute, Maler). Um Berufskleidung, spezifischer oft auch Arbeitskleidung genannt, handelt es sich, wenn deren Beschaffung grundsätzlich dem Arbeitnehmer obliegt, sie zwar nach den Anforderungen der geschuldeten Arbeit in der Auswahl begrenzt sein kann, aber vom Arbeitnehmer nach dem persönlichen Geschmack bestimmt wird.

Dienstkleidung sind solche Kleidungsstücke, die auf Anordnung des Arbeitgebers zur besonderen Kenntlichmachung im dienstlichen Interesse während der Arbeitszeit zu tragen sind (etwa Kellner, Schaffner). Dieser Zweck kann durch eine Vorgabe hinsichtlich des Corporate Designs (Design, Farbe, Schnitt, Material etc.) der während der Arbeit zu tragenden Kleidung erreicht werden. Es ist üblich, dass sie vom Arbeitgeber unentgeltlich zur Verfügung gestellt wird. Die Anschaffung und Auswahl ist mitbestimmungspflichtig.

Schutzkleidung (PSA) ist eine Berufskleidung, die aus Gründen des Arbeitsschutzes oder zur Arbeitssicherheit während der Arbeitszeit vom Arbeitnehmer zu tragen ist. Diese unterliegt zusätzlich spezifischen Gesetzen, Verordnungen und Normen. Übrigens ist auch PSA zumeist Corporate Fashion. Denn wenn der Arbeitgeber sie ohnehin schon zur Verfügung stellen muss, verbindet er damit meistens noch die spezifische Ausgestaltung einer besonderen Erkennbarkeit seines Unternehmens und seiner Beschäftigten im Hinblick auf Kriterien der Corporate Identity.

Schlussfolgerungen

Der Arbeitnehmer muss es bei Berufskleidung hinnehmen, dass ihm weitgehend die Möglichkeit genommen wird, sich durch seine Kleidung von den anderen Kollegen abzugrenzen. Durch einschränkende Vorgaben im Rahmen einer die Kleidung betreffenden Arbeitsanweisung durch den Arbeitgeber oder durch Verordnungen ist dies nicht mehr möglich. Der Arbeitgeber hat jedoch bei der Auswahl der Berufskleidung den Arbeitsnehmer einzubinden.

Wichtig zu wissen ist, dass im deutschen Arbeitsrecht das vom Arbeitgeber angeordnete Umkleiden im Betrieb zum Anlegen einer Dienst- oder Schutzkleidung in der Regel zur Arbeitszeit zählt. Die Umkleidezeit muss also vergütet werden.

Steuerliche Hinweise

Wenig bekannt ist, wie mit Berufskleidung nach steuerlichen Grundsätzen zu verfahren ist. Kann sie zum Beispiel unter Werbungskosten oder als betriebliche Ausgabe bei der Steuererklärung geltend gemacht werden? Nach allgemeinen Grundsätzen kommt ein Abzug von Aufwendungen für die Beschaffung von Berufsbekleidung, aber auch die Pflege (Reinigung, Wäsche) und ähnliche Folgekosten, als Betriebsausgaben beim Betrieb-

sinhaber beziehungsweise als Werbungskosten beim Arbeitnehmer nur dann in Frage, wenn ein Bezug zur privaten Lebensführung definitiv ausscheidet.

Gemischte Aufwendungen

So genannte gemischte Aufwendungen, die sowohl beruflich wie privat nutzbar sind, gehören zu den „Lebensführungskosten" und sind nach § 12 EStG steuerlich generell nicht abzugsfähig. Die Beweislast dafür liegt übrigens beim Steuerpflichtigen und nicht beim Finanzamt.

Normale „bürgerliche" Kleidung

Handelt es sich um normale „bürgerliche Kleidung", die auch außerhalb der Arbeitszeit getragen werden könnte, scheidet ein Abzug als Werbungskosten oder der Ansatz als Betriebsausgaben schon deswegen aus, weil der Betreffende selbst dann, wenn er diese Kleidungsstücke tatsächlich ausschließlich während der Arbeitszeit tragen würde, nicht hinreichend beweisen kann, dass jeder private Nutzen fehlt. Die mit dem Besitz verbundene Möglichkeit, diese Berufskleidung bei Bedarf auch einmal privat zu tragen, ist nicht widerlegbar. Ist die Berufskleidung zwar zweckmäßig, aber nicht auf einen bestimmten Beruf abgestellt, kann sie nicht steuerlich abgesetzt werden.

Vom Arbeitnehmer beschaffte Berufskleidung

Ist die Berufskleidung vom Arbeitnehmer beschafft und handelt es sich um eine „typische Arbeitskleidung" (zum Beispiel eine Robe bei einem Richter, ein Arztkittel beim Arzt, eine Schwesterntracht bei einer Krankenschwester), ist ein Abzug als Werbungskosten oder beim Betriebsinhaber als Betriebsausgabe möglich, da das Fehlen einer privaten Nutzbarkeit in solchen Fällen hinreichend klar auf der Hand liegt.

Vom Arbeitgeber beschaffte Berufskleidung

Hat der Betrieb die Berufskleidung beschafft, kann der Betriebsinhaber die Kosten als Betriebsausgabe geltend machen. Er überlässt sie dem Arbeitnehmer zum Gebrauch. Damit erspart der Arbeitgeber seinem Beschäftigten Ausgaben. Dies stellt für den Arbeitnehmer nach den allgemeinen Grundsätzen des Einkommenssteuergesetzes (EStG) eine Einnahme dar, einen so genannten geldwerten Vorteil.

Ausnahmen und Sonderfälle

Steuerlich neutral kann die Zuwendung von Berufskleidung durch den Arbeitgeber nur sein, wenn der Arbeitnehmer seinerseits die Aufwendungen für die betreffende Kleidung steuerlich als Werbungskosten geltend machen kann und/oder die Überlassung der betreffenden Kleidung durch gesetzliche Sonderbestimmungen zu einer steuerfreien Einnahme erklärt worden ist. Persönliche Schutzausrüstung – PSA (Schweißerschutzkleidung, flammenhemmende oder Multischutz-Kleidung, Chemikalienschutzkleidung, Sicherheitsschuhe, Schnittschutzkleidung oder Helme etc.) ist steuerfrei. Überlassene Dienstkleidung ist steuerfrei bei Polizisten, Soldaten und ähnlichen Berufen (§ 3 Nr. 4 ff. EStG), aber auch vom Arbeitgeber überlassene typische Berufskleidung anderer Berufsgruppen (zum Beispiel der Frack des Orchestermusikers), wenn durch Tarifvertrag oder ähnliche Regelungen die betreffenden Arbeitnehmer allgemein einen Anspruch darauf haben, die Berufskleidung gestellt zu bekommen. Vom Betrieb für Zwecke der Repräsentation beziehungsweise der Werbung unentgeltlich überlassene Berufskleidung (Corporate Fashion) gehört nach den Bestimmungen des Lohn- und Sozialversicherungsrechts zu den Sachbezügen und ist damit bei der Berechnung von Lohnsätzen beziehungsweise Sozialversicherungsbeiträgen zu berücksichtigen.

Fazit

Wie heißt es so schön: Der Teufel steckt im Detail. Der Einzelfall ist entscheidend und es lohnt sich genau hinzuschauen, ob Kosten beim Beschäftigten oder dem Arbeitgeber anfallen. Einfach ist es lediglich bei der Schutzkleidung, die steuerfrei ist. Analog bei definierter Dienstkleidung. Anders bei der Corporate Wear, die nicht PSA oder Dienstkleidung ist. Dabei muss sich der Beschäftigte den geldwerten Vorteil anrechnen lassen. Umso mehr sollten die Beschäftigten bei der Auswahl der Corporate Fashion ein gewichtiges Wörtchen mitsprechen dürfen.

Rechtsteiner
www.andrea-rechtsteiner.de