



Mandanteninfo 05/2014: Umkleidezeit = Arbeitszeit

Bundesarbeitsgericht:

[Urteil vom 12.11.2013 – 1 ABR 59/12](#)

Wird eine auffällige Dienstkleidung innerhalb des Betriebes angelegt, dann handelt es sich um eine ausschließlich fremdnützige Tätigkeit der Arbeitnehmer, die Dienstkleidung tragen müssen und damit um Arbeitszeit.

Dies hat das Bundesarbeitsgericht in einem Streit zwischen einem Konzernunternehmen der DB AG und dem bei der S-Bahn Hannover gebildeten Betriebsrat entschieden. Nach einer Konzernbetriebsvereinbarung über die Ausstattung mit Unternehmensbekleidung ist das Fahrpersonal, also die Kundenbetreuer und Betriebsfahrzeugführer, zum Tragen von besonderer Dienstkleidung verpflichtet. Den Arbeitnehmern ist die Nutzung dieser Kleidungsstücke aber auch außerhalb des Dienstes gestattet. Andererseits verlangt die Arbeitgeberin, dass sie bereits vollständig umgekleidet zum Dienstantritt in die Meldestelle erscheinen. Die Betriebsparteien konnten sich bei der Aufstellung der Dienstpläne für den Jahresfahrplan 2010/2011 nicht einigen. Aufgrund eines Spruchs der daraufhin gebildeten Einigungsstelle war vorgesehen, dass jeder Mitarbeiter vor und nach jeder Schicht eine pauschale „Übergangszeit“ von sieben Minuten Länge erhält. Diese Übergangszeit stelle nach dem Spruch der Einigungsstelle keine verfassungspflichtige Arbeitszeit und auch keine Arbeitszeit im Sinne der arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes dar, sie werde jedoch nicht auf die einzuhaltenden Ruhezeiten angerechnet. Die Ruhezeit beginne demnach erst nach Ende der Übergangszeit und endet vor Beginn der Übergangszeit. Dieser Spruch der Einigungsstelle wurde von der Arbeitgeberin angefochten. Der Betriebsrat hatte nicht nur beantragt, die Anträge der Arbeitgeberin abzuweisen, sondern zusätzlich festzustellen, dass dem Betriebsrat bei der zeitlichen Lage der Umkleide- und Bereitmachzeiten der Arbeitnehmer ein Mitbestimmungsrecht zusteht und der Spruch der Einigungsstelle insoweit unwirksam ist, als dort festgestellt wird, dass die Übergangszeit keine vergütungspflichtige Arbeitszeit und keine Arbeitszeit im Sinne der arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften darstelle.

Das Bundesarbeitsgericht hat zunächst festgestellt, dass der Spruch der Einigungsstelle unwirksam ist, weil sie mit der fraglichen Regelung ihre Kompetenz überschritten habe. Eine Regelungskompetenz der Einigungsstelle ist nur dort eröffnet, wo der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 BetrVG mitzubestimmen hat, nämlich bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie ihrer Verteilung auf die einzelnen Wochentage. Der Einigungsstellenspruch nehme aber keine Verteilung der vorgesehenen Arbeitszeit vor, sondern beschränke sich auf die Gewährung einer siebenminütigen Zeitgutschrift für Umkleide- und Rüstzeiten und darüber hinaus noch ohne Rücksicht darauf, ob diese Zeiten überhaupt im Betrieb anfallen (also ob Arbeitnehmer Dienstkleidung tragen müssen oder nicht bzw. ob der Wechsel von Privat- in Dienstkleidung im Betrieb oder bereits zu Hause stattfindet).

Gleichzeitig hat das Bundesarbeitsgericht aber das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unter Einschluss der Umkleidezeiten bejaht. Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG gehören Umkleidezeiten zur vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung dann, wenn das Umkleiden einem fremden Bedürfnis dient und nicht zugleich ein eigenes Bedürfnis des Arbeitnehmers erfüllt. Das Ankleiden mit vorgeschriebener Dienstkleidung ist nicht lediglich fremdnützig und damit nicht Arbeitszeit, wenn sie zu Hause angelegt und – ohne beson-

ders auffällig zu sein – auch auf dem Weg zu Arbeit hätte getragen werden können. An der ausschließlichen Fremdnützigkeit fehlt es auch dann, wenn es dem Arbeitnehmer gestattet ist, eine an sich auffällige Dienstkleidung außerhalb der Arbeitszeit zu tragen und er sich entscheidet, diese nicht im Betrieb an- und abzulegen. Dann diene das Umkleiden auch einem eigenen Bedürfnis, weil der Arbeitnehmer keine eigenen Kleidungsstücke auf dem Arbeitsweg einsetzen muss oder sich aus anderen, selbst bestimmten Gründen gegen das An- und Ablegen der Dienstkleidung im Betrieb entscheidet. In allen anderen Fällen handelt es sich aber beim An- und Ablegen der vorgeschriebenen Dienstkleidung um Arbeitszeit, über deren Beginn und Ende der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG mitzubestimmen hat.

Weil sich aber das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nur auf die Lage der Arbeitszeit bezieht, scheidet ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Vorgaben, in welchem zeitlichen Umfang Umkleidezeiten zur Arbeitszeit rechnen, aus. In welchem zeitlichen Umfang aber Umkleidezeiten zur Arbeitszeit rechnen, ergäbe sich, so das BAG, aus allgemeinen Grundsätzen, wonach der Arbeitnehmer seine Leistungspflicht nicht willkürlich selbst bestimmen dürfe, er vielmehr unter angemessener Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit zu arbeiten haben. Dieser Maßstab gelte auch für das fremdnützige An- und Ablegen von Dienstkleidung. Nur die Zeitspanne, die dazu für den einzelnen Arbeitnehmer unter Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit erforderlich sei, zähle demnach zur Arbeitszeit. Welche Zeitvorgabe hier vom Arbeitgeber zulässig gemacht werden könne, konnte der 9. Senat in seiner Entscheidung allerdings offen lassen und es bei der Feststellung bewenden lassen, dass jedenfalls der Betriebsrat bei der Bemessung dieser Zeitvorgabe kein Mitbestimmungsrecht habe. Das Umkleiden gehöre zwar zur betriebsüblichen Arbeitszeit. Bei der Festlegung der Zeiten, die ein zeitlohnbeschäftigter Arbeitnehmer für die Erledigung einzelner Arbeitsaufgaben voraussichtlich benötigt, handele es sich aber nicht um eine Regelung von Beginn und Ende der Arbeitszeit und sei deshalb der Mitbestimmung des Betriebsrats entzogen.

Zu erwähnen ist noch, dass der Beschluss des BAG diese Grundsätze auch auf Empfang und Abgabe sowie das Bereitmachen der von den Kundenbetreuern der S-Bahn Hannover verwandten Gegenstände (mobiles Terminal, Zangendrucker, Zahlungsmittel und unbedruckte Fahrscheine) ausgedehnt hat. Auch deren Empfang und Abgabe sowie das Bereitmachen des mobilen Terminals stelle Arbeitszeit dar. Auch wenn die Arbeitgeberin ihren Kundenbetreuern zwar die Verwahrung dieser Arbeitsmittel außerhalb des Dienstes erlaubt, sind die Abgabe und die erneute Entgegennahme dieser Arbeitsmittel bei Dienstbeginn dann, wenn sich die Arbeitnehmer zu ihrer Rückgabe nach Dienstende entscheiden, ausschließlich fremdnützig und damit Arbeitszeit. Arbeitnehmer seien nämlich regelmäßig nicht verpflichtet, Arbeitsmittel, die sie in der dienstfreien Zeit nicht nutzen, nach Beendigung ihrer Arbeitszeit für den Arbeitgeber zu verwahren. Eine solche Tätigkeit diene nicht ihrem eigenen Bedürfnis. Diese Grundsätze gelten auch für ein dem Fahrpersonal überlassenes Mobiltelefon, das das Fahrpersonal benötigt, um während des Dienstes durchgängig erreichbar zu sein. Auch die Zeiten für die Aushändigung und Abgabe sowie die Herstellung der Funktionsfähigkeit eines solchen Handys gehöre deshalb zur Arbeitszeit im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Kann aber ein solches Mobiltelefon dagegen mit einer zweiten Sim-Karte auch privat genutzt werden, dann liegt seine Verwendung auch im eigenen Interesse der Arbeitnehmer, das dann die (ausschließliche) Fremdnützigkeit und damit die Zuordnung dieser Zeiten zur Arbeitszeit ausschliesse.

Sie interessieren sich für andere Ausgaben?

<http://www.arbeitsrecht24.com/mandanteninfo.php>

