

Mandanteninfo Februar 2013

Umkleidezeit ist Arbeitszeit

Umkleidezeiten und durch das Umkleiden veranlasste innerbetriebliche Wegezeiten sind vergütungspflichtige Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Kleidung vorschreibt und das Umkleiden im Betrieb erfolgen muss.

(Leitsatz des Verfassers)
BAG, 19.09.2012, 5 AZR 678/11

Die Klägerin ist als OP-Schwester tätig. Das Krankenhaus hat die Anweisung erteilt, dass sie bereits in der Tiefgarage (in einem besonderen Umkleidebereich) Berufskleidung angelegen und diese vor dem weiter entfernt liegenden Operationsbereich gegen Bereichskleidung (OP-Kittel) tauschen muss. Die Kleidung wird vom Arbeitgeber gestellt, darf nicht mit nach Hause genommen werden und ist täglich zu wechseln.

Die Klägerin macht Zahlungsansprüche wegen der Arbeitszeit geltend, die sie für das Umkleiden sowie für die Wege von der Tiefgarage bis zum OP-Bereich benötigt. Das BAG hat der Klägerin Recht gegeben.

Arbeit ist jede Tätigkeit, die als solche der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dient (*BAG 22. April 2009 - 5 AZR 292/08 - Rn. 15, AP BGB § 611 Wegezeit Nr. 11; 20. April 2011 - 5 AZR 200/10 - Rn. 21, BAGE 137, 366, jeweils mwN*). **Zur Arbeit gehört auch das Umkleiden für die Arbeit, wenn der Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Kleidung vorschreibt und das Umkleiden im Betrieb erfolgen muss.** Die Fremdnützigkeit des Umkleidens ergibt sich schon aus der Weisung des Arbeitgebers, die ein Anlegen der Arbeitskleidung zu Hause und ein Tragen auf dem Weg zur Arbeitsstätte ausschließt. Im Streitfall kommt hinzu, dass das Tragen der Berufs- und Bereichskleidung der Beschäftigten im OP-Bereich **primär hygienischen Zwecken und damit betrieblichen Belangen der Beklagten dient** (*vgl. BAG 10. November 2009 - 1 ABR 54/08 - Rn. 15 ff., AP BetrVG 1972*

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi^{1,3}
Christopher Koll¹
Maike Grolms
Wiebke Christoph
Ingrid Heinlein⁴

Rechtsanwälte und
zugleich Fachanwälte für
1 Arbeitsrecht
2 Sozialrecht
3 Familienrecht
4 VRLAG a.D.

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 005

St.-Nr. 5103/5013/0229

Kooperation mit folgenden
Kanzleien für Arbeitsrecht

Berlin
Hummel · Kaleck

Bremen
Sieling · Winter · Dette · Nacken

Dortmund
Stein, Woerner, Rogalla

Frankfurt a.M.
Büdel · Bender
franzmann.geilen.brückmann

Freiburg
Anwaltsbüro im Hegarhaus

Hamburg
Müller-Knapp · Hjort · Wulff

Hannover
Fricke · Klug

Konstanz
Wiritsch

Mannheim
Dr. Growe & Kollegen

München
Bell · Helm · PartnerInnen

Nürnberg
Manske & Partner

Stuttgart
Bartl & Weise

Wiesbaden
Schütte & Kollegen

Kooperation in Zivil- und Strafrecht
Düsseldorf
Kanzlei Tim Engels

§ 87 Arbeitszeit Nr. 125 = EzA BetrVG 2001 § 87 Arbeitszeit Nr. 14). Da die Arbeit in diesem Falle mit dem Umkleiden beginnt, **zählen auch die innerbetrieblichen Wege zur Arbeitszeit, die dadurch veranlasst sind, dass der Arbeitgeber das Umkleiden nicht am Arbeitsplatz ermöglicht**, sondern dafür eine vom Arbeitsplatz getrennte Umkleidestelle einrichtet, die der Arbeitnehmer zwingend benutzen muss (BAG 28. Juli 1994 - 6 AZR 220/94 - zu II 3 b der Gründe, BAGE 77, 285).

Das BAG hat somit festgestellt, dass sowohl die Zeit, die die Klägerin für das Wechseln der Kleidung als auch für den Weg zwischen den verschiedenen Bekleidungsstationen benötigt, Arbeitszeit ist und deshalb vom Arbeitgeber entsprechend vergütet werden muss. Grundlage dafür ist, dass der Arbeitgeber das Umkleiden im Betrieb angeordnet hat. Der Arbeitgeber macht damit im Rahmen seines Direktionsrechtes das Umkleiden und das Zurücklegen des Weges zwischen den Umkleidestationen zur arbeitsvertraglichen Verpflichtung der Arbeitnehmerin.

Für die Feststellung der geleisteten Arbeitszeit ist die Zeitspanne zugrunde zu legen, die für den einzelnen Arbeitnehmer unter Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit erforderlich ist. Nach Auffassung des BAG ist unter Berücksichtigung aller Besonderheiten, wie z.B. das Ablegen von Winterkleidung sowie bei der Wegezeit, z.B. das Warten auf den Aufzug, im Streitfall die Arbeitszeit durch Einholung eines Sachverständigengutachtens festzustellen. Wenn der Arbeitgeber, wie im entschiedenen Fall, auch noch anweist, dass das Umkleiden außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit zu erfolgen hat, so sind die **Umkleide- und Wegezeiten unter Umständen als Überstunden auszugleichen**.

Fazit:

Diese Entscheidung des BAG ist zu begrüßen. Sie stellt klar, dass der Arbeitgeber sämtliche Tätigkeiten, die er im Rahmen seines Direktionsrechtes vom Arbeitnehmer verlangt, zu vergüten hat. Das BAG gibt mit dieser Entscheidung seine Rechtsprechung aus dem Jahre 2000 (BAG 11.10.2000, Az. 5 AZR 192/99) ausdrücklich auf, in der es noch entschieden hatte, dass der Arbeitgeber sich nur verpflichtet, die „eigentliche Tätigkeit“ zu vergüten.

Damit sind auch einige Meinungen in der Literatur, nach denen bei Dienstreisen vergütungspflichtige Arbeitszeit nur vorliege, wenn der Arbeitnehmer auf Anweisung des Arbeitgebers einen PKW steuere, nicht aber wenn er Mitfahrer sei oder öffentliche Verkehrsmittel benutzte, nicht mehr haltbar.

Will ein Arbeitnehmer in einem vergleichbaren Fall Vergütungsansprüche wegen geleisteter Arbeitszeit geltend machen, sind Messungen der Zeit, die für das Umkleiden und die Wegezeit erforderlich sind, vorzunehmen, um den konkreten Anspruch beziffern zu können.

Obwohl sich das Urteil nur auf den öffentlichen Dienst (Tarifvertrag-L, Tarifvertrag der Länder) bezieht, gelten seine Grundsätze auch in den Betrieben der Privatwirtschaft.