

Titel

Fundstelle

Franzen: Umkleidezeiten und Arbeitszeit NZA 2016, 136

Umkleidezeiten und Arbeitszeit

Professor Dr. Martin Franzen *

Handelt es sich bei Zeiten, die Arbeitnehmer mit dem Ablegen von Privatkleidung und dem Anlegen erforderlicher Dienstkleidung im Betrieb zubringen, um Arbeitszeit? Diese Frage stellt sich gleichermaßen für den umgekehrten Vorgang. Sie wird in zahlreichen Branchen zunehmend virulent. Dies rührt unter anderem daher, dass immer mehr Regelungen Anforderungen an das Tragen von Arbeits- oder Schutzkleidung stellen.

I. Einleitung

Diese Regelungen können auf gesetzlichen Vorgaben oder auf selbstgesetzten Standards der jeweiligen Branche oder der Kunden beruhen. Signifikant ist dies beispielsweise für Hygienevorschriften. Hinzu kommen Anforderungen des Arbeitsschutzes, welche in vielen Bereichen für Arbeitnehmer das Tragen von Sicherheitskleidung vorschreiben. Außerdem kann der Arbeitgeber völlig unabhängig von solchen Vorgaben aus Gründen des einheitlichen Erscheinungsbildes der Arbeitnehmer das Tragen von Dienstkleidung verlangen.¹ Für die arbeitsrechtliche Beurteilung solcher Umkleidezeiten muss man die unterschiedlichen Dimensionen der Arbeitszeit in den Blick nehmen: Es gibt keinen einheitlichen Begriff der Arbeitszeit; vielmehr kann dieser in arbeitszeitrechtlicher, betriebsverfassungsrechtlicher und vergütungsrechtlicher Hinsicht einen unterschiedlichen Inhalt annehmen.²

II. Entwicklung der Rechtsprechung des BAG zu Umkleidezeiten

1. Grundsätze der neueren BAG-Rechtsprechung

Die jüngere Rechtsprechung des *BAG* zum Thema „Umkleidezeiten als Arbeitszeit“ kann man folgendermaßen zusammenfassen: „Arbeit ist jede Tätigkeit, die als solche der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dient und nicht zugleich ein eigenes Bedürfnis erfüllt. 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. Beginnt die Arbeit in diesem Sinne mit dem Umkleiden, 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.“³ Nach dieser Rechtsprechung zählt Umkleiden grundsätzlich zur Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Kleidung vorschreibt und der Arbeitnehmer sich im Betrieb umkleiden muss. Darf der Arbeitnehmer vorgeschriebene Dienstkleidung außerhalb des Betriebs und damit auch auf dem Weg zur Arbeit tragen, hängt die Einordnung davon ab, ob ihm das Tragen auf dem Weg zur Arbeitsstätte zugemutet werden kann, was die Rechtsprechung annimmt, wenn es sich nicht um auffällige Kleidung handelt.⁴ Schreibt der Arbeitgeber demgegenüber überhaupt keine Arbeitskleidung vor oder kann der Arbeitnehmer diese auf dem Weg zum Arbeitsort tragen, weil sie nicht auffällig ist, handelt es sich bei dem Umkleiden nicht um ausschließlich fremdnützige Tätigkeit. In solchen Fällen dient das Umkleiden auch einem eigenen Bedürfnis des Arbeitnehmers.⁵ Die Einordnung der Umkleidezeiten als Arbeitszeit hängt also nach dieser Rechtsprechung in erster Linie von zwei kumulativ vorliegenden Voraussetzungen ab: Der Arbeitnehmer muss verpflichtet sein, Arbeitskleidung zu tragen und diese im Betrieb anzulegen. Darf er sie zu Hause anlegen, handelt es sich um Arbeitszeit, wenn die Arbeitskleidung auffällig ist und der Arbeitnehmer sie deshalb im Betrieb anlegt.

In allen anderen Fällen handelt es sich bei Umkleidezeiten und hierdurch erforderliche innerbetriebliche Wegezeiten regelmäßig nicht um Arbeit im Sinne des Arbeitsrechts, weil sie dann nicht fremdnützig erbracht werden. Solche Tätigkeiten zählen regelmäßig nicht zu der vertraglich geschuldeten Leistung von Arbeitnehmern, sondern stellen grundsätzlich lediglich Vor- und Nachbereitungshandlungen dar.⁶

2. Analyse der vom BAG in jüngerer Zeit entschiedenen Fälle

a) Vergütungspflicht

Das zentrale Urteil des 5. *Senats* vom 19.9.2012 betraf die Vergütungspflicht des Arbeitgebers im Hinblick auf Umkleide- und mit dem Umkleiden zusammenhängende innerbetriebliche Wegezeiten in einem Krankenhaus, in dem das Pflegepersonal zum Tragen von Berufskleidung verpflichtet war und diese aus hygienischen Gründen auch nicht mit nach Hause nehmen durfte. Das *BAG* hält in diesem Fall für entscheidend, ob der einschlägige Tarifvertrag eine Regelung zu den Umkleidezeiten enthält, was nicht der Fall war.⁷ Aus dem Gesamtzusammenhang der tariflichen Regelungen leitet das *BAG* ab, dass der tarifvertragliche Arbeitszeitbegriff in diesem Fall dem gesetzlichen folgt.⁸ Über diese Verbindung eines Verweises des einschlägigen Tarifvertrags auf das ArbZG und die arbeitsschutzrechtliche Einordnung der Umkleidezeiten gelangt das *BAG* dann zur Anwendung der vorstehend skizzierten Obersätze.⁹

Im Urteil des *BAG* vom 19.3.2014 ging es um die Vergütung erforderlicher Wegezeiten für das Abholen der Dienstkleidung eines Straßenbahnfahrers. In dem einschlägigen „Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen bei den Nahverkehrsbetrieben im Land Berlin“ existierten zwar keine ausdrücklichen Regelungen zu Umkleidezeiten, wohl aber zu Wegezeiten, die teilweise vergütungspflichtig waren; eine Dienstvereinbarung schrieb das Tragen von Arbeitskleidung vor.¹⁰ Das *BAG* hielt das Tragen von Dienstkleidung im konkreten Fall für fremdnützig im vorstehend skizzierten Sinn und hielt den Arbeitgeber folgerichtig für verpflichtet, auch die auf das Abholen derartig fremdnützig zu tragender Dienstkleidung entfallende Zeit zu vergüten.

b) Mitbestimmung

Im Beschluss des *BAG* vom 12.11.2013 ging es um die Mitbestimmung des Betriebsrats hinsichtlich des Tragens von Arbeitskleidung der Triebfahrzeugführer der S-Bahn Hannover.¹¹ Der einschlägige Tarifvertrag verpflichtete die betreffenden Arbeitnehmer zum Tragen der Arbeitskleidung; zu Umkleidezeiten enthielt er keine Regelung. Mangels eigenständigen Begriffs der Arbeitszeit in dem Tarifvertrag gelangt das *BAG* zum Arbeitszeitbegriff des ArbZG.¹² Es existierte daher keine abschließende, die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 I Eingangssatz BetrVG ausschließende tarifliche Regelung.

Der Beschluss des *BAG* vom 10.11.2009 befasste sich mit der unternehmensinternen Regelung zur Firmenkleidung eines Einrichtungshauses, auf Grund derer die Arbeitnehmer zum Tragen recht auffälliger, in den Farben blau und gelb gehaltener Arbeitskleidung verpflichtet waren; Tarifverträge spielten hier keine Rolle.¹³ Es ging um die Frage des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats hinsichtlich der Lage der Umkleidezeiten nach § 87 I Nr. 2 BetrVG. Der 1. *Senat* des *BAG* bejahte ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats im Hinblick auf die Anweisung des Arbeitgebers an die Arbeitnehmer, die gestellte Firmenkleidung außerhalb der durch die Arbeitseinsatzplanung festgelegten Arbeitszeit an- und auszuziehen. Im konkreten Fall erfolgte das erforderliche Umkleiden nach Auffassung des *Senats* ausschließlich im Interesse des Arbeitgebers, weil die Arbeitskleidung Teil des Marketings des Unternehmens war, das auf eine „unverwechselbare Assoziation mit seinem skandinavischen Ursprungsland gerichtet ist“;¹⁴ den Arbeitnehmern war mithin nicht zumutbar, diese Arbeitskleidung auf dem Weg zur Arbeit zu tragen.¹⁵

3. Fazit

Das *BAG* verlangt also auch in der neueren Rechtsprechung stets eine Anspruchsgrundlage für die Vergütungspflicht von Umkleidezeiten. Nur wenn die einschlägigen Rechtsgrundlagen, insbesondere

der anwendbare Tarifvertrag, keine eigenständige Definition der Arbeitszeit enthalten und damit insoweit eine Verweisung auf den Arbeitszeitbegriff des ArbZG angenommen werden kann, wendet das BAG die skizzierten Grundsätze über das Umkleiden als fremdnützige Tätigkeit überhaupt an. In keinem der skizzierten vom BAG entschiedenen Fälle aus jüngerer Zeit hat ein einschlägiger Tarifvertrag ausdrückliche Regelungen zu Umkleidezeiten enthalten. Im Übrigen ging es stets um Bereiche, in denen generell Arbeitskleidung getragen werden musste – etwa bei Zugführern im Nahverkehr¹⁶ und Pflegepersonal.¹⁷

III. Arbeitszeitrecht (ArbZG)

Die vorstehend geschilderte Rechtsprechung hat ihre rechtliche Bedeutung zunächst im Arbeitszeitrecht. Unter den skizzierten Voraussetzungen – Pflicht des Arbeitnehmers zum An- bzw. Ablegen und Tragen von Arbeitskleidung ausschließlich im Betrieb oder Pflicht zum Tragen auffälliger Arbeitskleidung – erbringt der Arbeitnehmer mit dem An- und Ablegen der Kleidung im Betrieb eine ausschließlich fremdnützige Tätigkeit. Es handelt sich daher um Arbeitszeit iSv § 2 I ArbZG.¹⁸ Die darauf verwendete Zeit muss dann in die höchst zulässige tägliche Arbeitszeit von acht bzw. zehn Stunden (§ 3 ArbZG) eingerechnet werden. Die arbeitszeitrechtliche Dimension der Einordnung von Umkleidezeiten dürfte allerdings in der Praxis keine so erhebliche Rolle spielen, da der entsprechende Zeitaufwand für den einzelnen Arbeitnehmer in aller Regel so gering sein wird, dass damit die gesetzlich zulässige Höchstarbeitszeit nur selten überschritten wird.¹⁹ Wichtig ist die Einordnung allerdings dann, wenn die im konkreten Fall einschlägigen Anspruchsgrundlagen für die Vergütung solcher Zeiten keine Regelungen vorsehen und damit eine Verweisung auf den gesetzlichen Begriff der Arbeitszeit nach dem ArbZG angenommen werden kann. Dies hat das BAG, wie vorstehend dargelegt, in mehreren Fällen bejaht.²⁰

IV. Betriebsverfassungsrecht

1. Begriff der Arbeitszeit iSv § 87 I Nr. 2 BetrVG

Umkleidezeiten können Arbeitszeit iSv § 87 I Nr. 2 BetrVG darstellen. Nach der Rechtsprechung des BAG betrifft das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 I Nr. 2 BetrVG die Lage der Grenze zwischen Arbeitszeit und Freizeit. Arbeitszeit iSv § 87 I Nr. 2 BetrVG ist daher „die Zeit, während derer der Arbeitnehmer die von ihm in einem bestimmten zeitlichen Umfang vertraglich geschuldete Arbeitsleistung tatsächlich erbringen soll.“²¹ Und hierzu rechnet das BAG auch Vorbereitungshandlungen für die eigentlich geschuldete Tätigkeit wie Umkleidezeiten, wenn das Umkleiden einem fremden Bedürfnis dient und nicht zugleich ein eigenes Bedürfnis des Arbeitnehmers erfüllt. Dies hat das BAG abgelehnt im Fall des Ankleidens von vorgeschriebener Dienstkleidung, wenn diese zu Hause angelegt und – ohne besonders auffällig zu sein – auch auf dem Weg zur Arbeitsstätte getragen werden kann;²² insoweit wird die Grenze von Arbeitszeit und Freizeit nicht zu Lasten des Arbeitnehmers verschoben. Das Ankleiden von vorgeschriebener Arbeitskleidung, die nur in der Arbeitsstätte getragen werden darf oder besonders auffällig ist, ist nach der Einordnung des BAG demgegenüber Arbeitszeit iSv § 87 I Nr. 2 BetrVG.²³

Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 I Nr. 2 BetrVG hinsichtlich des Beginns und Ende der täglichen Arbeitszeit scheidet allerdings aus, wenn der jeweils einschlägige Tarifvertrag die Thematik der Umkleidezeiten abschließend regelt (Tarifvorrang des § 87 I Eingangssatz BetrVG) und der Arbeitgeber an diesen Tarifvertrag gebunden ist.²⁴ Eine solche abschließende Regelung kann auch dann vorliegen, wenn der Tarifvertrag den Beginn und das Ende der Arbeitszeit konkret bestimmt, weil in solchen Fällen kein Raum mehr für eine abweichende Regelung des Arbeitsbeginns im Hinblick auf Umkleidezeiten bleibt.²⁵

2. Umfang des Mitbestimmungsrechts

Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich nicht auf die Dauer der Umkleidezeiten. Dies ergibt sich aus allgemeinen Grundsätzen. Der Mitbestimmungstatbestand des § 87 I Nr. 2 BetrVG erfasst nach ganz überwiegender Auffassung nur die zeitliche Lage der Arbeitszeit, nicht aber deren Dauer.²⁶ Dies muss

man dann auf die Umkleidezeit entsprechend übertragen, soweit diese als Arbeitszeit iSv § 87 I Nr. 2 BetrVG gelten kann.

Die Rechtsprechung des BAG sieht dies genauso. Das BAG hat ausdrücklich festgestellt: „Die mit der Anweisung der Arbeitgeberin, sich vor Beginn bzw. nach dem Ende der Arbeitszeit umzuziehen, einhergehende Änderung der zeitlichen Lage der Arbeitszeit unterliegt nach § 87 I Nr. 2 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrats“. ²⁷ Dagegen besteht nach Auffassung des 1. Senats des BAG kein Mitbestimmungsrecht für die Frage, welche Zeit der einzelne Arbeitnehmer für die Ausübung bestimmter Tätigkeiten benötigt, die zur Arbeitszeit gehören. ²⁸ Dies hat das BAG gerade für Umkleidezeiten ausdrücklich betont. ²⁹ In dem konkreten Fall ging es um die Mitbestimmung des Betriebsrats bei den auf Grund interner Richtlinien vorgegebenen Planzeiten für die Umkleidevorgänge. Der Betriebsrat hatte hierfür ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Nr. 2 BetrVG geltend gemacht, was das BAG ausdrücklich abgelehnt hatte. ³⁰ Aus denselben Gründen besteht auch kein zwingendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats über die Frage, welche Tätigkeiten im Einzelnen als Umkleidezeiten Arbeitszeit iSv § 87 I Nr. 2 BetrVG darstellen, ³¹ da es sich hierbei um ein Problem der Auslegung objektiven Rechts – der Reichweite von § 87 I Nr. 2 BetrVG – handelt. ³² Damit geht das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 I Nr. 2 BetrVG im Hinblick auf Umkleidezeiten nahezu gegen „Null“; es ist eher formale Hülle als dass ihm materialer Gehalt zukäme. Eine etwaige Pauschalierung der Dauer von Umkleidezeiten durch Betriebsvereinbarung wäre freilich im Rahmen der allgemeinen Rechtsgrenzen von Betriebsvereinbarungen (§§ 77 III, 87 I Eingangssatz BetrVG) gleichwohl zulässig, allerdings insoweit nur als freiwillige Betriebsvereinbarung. Wenn in eine solche Betriebsvereinbarung Regelungen zur Lage der Umkleidezeiten aufgenommen werden, handelt es sich um eine teilmitbestimmte Betriebsvereinbarung.

V. Vergütungspflicht von Umkleidezeiten

1. Anspruchsgrundlagen

§ 611 BGB in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag scheidet als Anspruchsgrundlage für die Vergütungspflicht von Umkleidezeiten regelmäßig aus, weil der sich umkleidende Arbeitnehmer in aller Regel hierdurch keine arbeitsvertraglich geschuldete Leistung erbringt. Vielmehr handelt es sich regelmäßig lediglich um eine Vorbereitungshandlung, durch die sich der Arbeitnehmer erst leistungsbereit macht. Ausnahmsweise liegen die Dinge anders, wenn das An- und Ablegen der Kleidung als solche zur vertraglichen Hauptleistungspflicht gehört – etwa bei einem Fotomodel ³³ oder Tauchern – ³⁴ oder wenn einzelne Arbeitsvorgänge innerhalb einer Gesamttätigkeit das Umkleiden erfordern – etwa beim Anlegen steriler Kleidung unmittelbar vor einer Operation durch das dabei tätige Personal. ³⁵ Als Grundlage für einen entsprechenden Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers kommen daher lediglich Regelungen in einem Tarifvertrag in Betracht. Als Auffangtatbestand kann § 612 BGB fungieren, sofern es sich bei dem Umkleiden um eine ausschließlich fremdnützige Tätigkeit im Sinne der skizzierten Rechtsprechung des BAG handelt. ³⁶

Regelt ein Tarifvertrag die Thematik der vergütungsrechtlichen Behandlung von Umkleidezeiten ausdrücklich, ist diese Regelung maßgeblich. Dies gilt auch dann, wenn der Tarifvertrag ausdrücklich oder durch Auslegung ermittelbar Umkleidezeiten nicht als vergütungspflichtig einstuft. ³⁷ In solchen Fällen kann zwar als Anspruchsgrundlage § 612 I BGB in Betracht kommen, sofern es sich um eine Dienstleistung handelt, die fremdnützig ist. ³⁸ Regelmäßig wird es aber dann an einer berechtigten Vergütungserwartung iSv § 612 I BGB fehlen. Diese muss nach objektiven Maßstäben ermittelt werden. Dabei kommt den Regelungen der Tarifvertragsparteien der jeweiligen Branche erhebliches Gewicht zu. ³⁹

Enthält ein Tarifvertrag keine Regelung der arbeitszeitrechtlichen Behandlung von Umkleidezeiten, muss der entsprechende Tarifvertrag ausgelegt werden. Gibt es insoweit keine eindeutigen Hinweise auf einen eigenständigen Arbeitszeitbegriff im Tarifvertrag, nimmt die Rechtsprechung vielfach eine Verweisung auf den Arbeitszeitbegriff des ArbZG an. ⁴⁰ Damit gelten die vorstehend skizzierten Grundsätze des arbeitszeitrechtlichen Arbeitszeitbegriffs auch für die vergütungsrechtliche Seite einschließlich der vorstehend skizzierten Grundsätze der BAG-Rechtsprechung: ⁴¹ Umkleidezeiten sind

dann vergütungspflichtig, wenn sie fremdnützig erfolgt sind, wenn der Arbeitnehmer also Arbeitskleidung im Betrieb tragen muss und außerhalb nicht tragen darf, oder wenn die Arbeitskleidung zu auffällig ist, so dass ihm das Tragen auf dem Weg zur Arbeitsstätte nicht zugemutet werden kann und sich der Arbeitnehmer deshalb im Betrieb umzieht.

Gibt es keinen einschlägigen Tarifvertrag, gilt Folgendes: § 611 I BGB in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag scheiden wie dargelegt regelmäßig aus, weil das Umkleiden lediglich eine Vorbereitungshandlung für die Arbeitsleistung darstellt. Allerdings kann sich eine Vergütungspflicht aus § 612 I BGB ergeben. Eine entsprechende berechnete Vergütungserwartung des Arbeitnehmers iSv § 612 I BGB kann man dann annehmen, wenn die Umkleidezeiten arbeitszeitrechtlich als Arbeitszeit bewertet werden.⁴²

2. Umfang der Umkleidezeiten

Welche Zeiten gehören nun nach den vorstehend skizzierten Grundsätzen zu den Umkleidezeiten? Nach Auffassung des BAG kommt es darauf an, ob der Arbeitnehmer die aufgewandte Zeit ausschließlich einem fremden Interesse – desjenigen des Arbeitgebers – widmet. Dient das Umkleiden zumindest auch der Befriedigung eines eigenen Bedürfnisses des Arbeitnehmers, scheidet eine Vergütungspflicht insoweit aus.⁴³

Nach diesen Grundsätzen ist das Anlegen vorgeschriebener Hygienekleidung, etwa Hose, Oberteil oder Kittel, als ausschließlich fremdnützig anzusehen, weil der Arbeitnehmer mit diesem Anlegen keine weiteren eigenen Zwecke verfolgt. Setzt das Anlegen der entsprechenden Arbeitskleidung notwendig voraus, dass der Arbeitnehmer Privatkleidung ablegt, ist auch das Ablegen der Privatkleidung von der Vergütungspflicht umfasst. Dies gilt allerdings dann nicht, wenn es sich um Oberkleidung handelt, die aus Gründen des Schutzes des Arbeitnehmers vor besonderen Witterungsbedingungen (etwa Winterkleidung, Regenkleidung) oder Gefahren (Fahrrad- oder Motorhelm) getragen wird. In solchen Fällen fehlt nämlich der Zurechnungszusammenhang zwischen der Fremdnützigkeit des Umkleidens und dem Ablegen dieser Kleidungsstücke. Der Arbeitnehmer hätte diese Kleidungsstücke genauso ablegen müssen, wenn er nicht zum Tragen von Dienstkleidung im Betrieb verpflichtet wäre. Ebenso wenig entsteht eine Vergütungspflicht, wenn die Privatkleidung überhaupt nicht abgelegt werden muss, weil die vorgeschriebene Arbeitskleidung als Oberkleidung getragen werden kann.

Etwas schwieriger zu beurteilen ist das An- und Ablegen von Sicherheitskleidung. Manche Berufsgenossenschaften schreiben in den Unfallverhütungsvorschriften das Tragen von Sicherheitskleidung, etwa Arbeitsschuhe oder Schutzhelme, vor. Dies dient in der Regel dem Schutz der Arbeitnehmer vor Gefahren, welche aus der Arbeitsleistung erwachsen (vgl. die Grundpflichten des Arbeitgebers nach § 3 ArbSchG). Außerdem sind die Arbeitnehmer selbst verpflichtet, für ihre Sicherheit und Gesundheit zu sorgen (§ 16 I ArbSchG). Insbesondere haben sie nach § 16 II ArbSchG persönliche Schutzausrüstung bestimmungsgemäß zu verwenden. Deshalb mag das An- und Ablegen entsprechender Schutzkleidung nicht ausschließlich fremdnützig erscheinen. Andererseits darf der Arbeitnehmer die Arbeit nicht erbringen, ohne mit den entsprechenden Vorrichtungen ausgestattet zu sein; der Arbeitgeber darf ihn nicht entsprechend einsetzen. Schließlich kann auf die in § 3 III ArbSchG zum Ausdruck kommende grundlegende Wertung verwiesen werden: Arbeitsschutzrechtlich motivierte Maßnahmen dürfen nicht zu Lasten der Arbeitnehmer gehen. Diese Gesichtspunkte sprechen entscheidend dafür, auch das An- und Ablegen von Sicherheitskleidung, welche dem Schutz des Arbeitnehmers dient, entsprechend der skizzierten Grundsätze als ausschließlich fremdnützig einzustufen.⁴⁴

Innerbetriebliche Wegezeiten folgen den vorstehend entwickelten Grundsätzen: Soweit der Arbeitnehmer innerbetriebliche Wege zurücklegen muss, um ausschließlich im Interesse des Arbeitgebers zu tragende Arbeitskleidung an- oder abzulegen, steht die dafür zurückgelegte Zeit der Arbeitszeit gleich und ist zu vergüten.⁴⁵ Dasselbe gilt für das Waschen: Sofern der Arbeitgeber das Reinigen und Desinfizieren der Hände vor Arbeitsbeginn vorschreibt, erfolgt dies nur im Interesse des Arbeitgebers, ist daher ausschließlich fremdnützig und mithin vergütungspflichtig. Demgegenüber verfolgt der Arbeitnehmer mit etwaigem Waschen oder Duschen nach Arbeitsende regelmäßig

eigene Bedürfnisse, so dass eine Vergütungspflicht insoweit ausscheidet.⁴⁶ Anders kann dies jedoch zu beurteilen sein, wenn der Arbeitnehmer sich auch nach Arbeitsende aus hygienischen Gründen waschen muss, etwa wenn der Arbeitnehmer bei der Arbeit mit verunreinigten Gegenständen in Berührung kommt, wie dies in der Entsorgungswirtschaft der Fall sein kann,⁴⁷ oder bei einem hohen, durch die Arbeit angefallenen Verschmutzungsgrad.⁴⁸ Eine Rolle dürfte ferner spielen, ob der Arbeitnehmer Arbeitskleidung tragen musste und ob diese im Betrieb gereinigt wird. In diesem Fall wird nicht angeordnetes oder aus hygienischen Gründen notwendiges Waschen nicht fremdnützig sein, sondern der Befriedigung privater Bedürfnisse des Arbeitnehmers dienen; eine Vergütungspflicht scheidet dann insoweit aus.

In engem zeitlichen Zusammenhang mit dem Umkleiden steht zumeist das Ausrüsten des Arbeitnehmers mit Arbeitsmitteln, mit denen die Arbeit erbracht werden soll. Das Entgegennehmen und Zurückgeben dieser Gegenstände sowie das Bereitmachen des Arbeitsmittels durch den Arbeitnehmer gehören nach den skizzierten Grundsätzen zur Arbeitszeit, wenn dies ausschließlich fremdnützig erfolgt. Kann der Arbeitnehmer die Gegenstände aber auch privat verwenden, fehlt es an der Voraussetzung der Fremdnützigkeit. Dies hat das BAG beispielsweise bejaht bei einem auch privat nutzbaren, überlassenen dienstlichen Mobiltelefon.⁴⁹

3. Dauer der Umkleidezeiten

Die Dauer der nach den vorstehend skizzierten Grundsätzen als vergütungspflichtig einzustufenden Umkleidezeiten kann sich zunächst aus ausdrücklichen Regelungen im Tarifvertrag ergeben. Die Tarifvertragsparteien können in den jeweiligen Branchen Pauschalwerte ansetzen.⁵⁰ Fehlt es an konkreten Vereinbarungen, bestimmt sich die Dauer der Umkleidezeit nach allgemeinen Grundsätzen. Betroffen ist die Frage, wie lange ein einzelner Arbeitnehmer für einen bestimmten Arbeitsvorgang – hier das Umkleiden – benötigt. Der Arbeitnehmer darf insoweit seine „Arbeitsgeschwindigkeit“ nicht willkürlich selbst bestimmen, sondern muss unter angemessener Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit arbeiten.⁵¹ Das BAG hat ausdrücklich klargestellt, dass diese Anforderungen auch für die Dauer von als Arbeit zu betrachtenden Umkleidezeiten gelten.⁵²

4. Darlegungs- und Beweislast

Macht ein Arbeitnehmer einen Vergütungsanspruch für die auf das Umkleiden entfallende Zeit geltend, muss er die tatsächlichen Voraussetzungen des Vergütungsanspruchs darlegen und beweisen. Das bedeutet im Einzelnen: Der klagende Arbeitnehmer muss vortragen, dass das Umkleiden im konkreten Fall ausschließlich fremdnützig im Sinne der skizzierten BAG-Rechtsprechung war und welche konkreten Handlungen hiervon erfasst sind. Diese Anforderungen dürfte ein Arbeitnehmer bewältigen können, da entsprechende Kleidungs Vorschriften und ihre Anwendung im Betrieb regelmäßig bekannt sind.

Schwieriger zu beurteilen ist die Dauer des Umkleidens. Der Arbeitnehmer muss vortragen, wie viel Zeit er für den einzelnen Umkleidevorgang benötigt. Erfolgt dies detailliert genug, kann der Arbeitgeber diesen Vortrag nicht lediglich bestreiten, sondern muss nach § 138 II ZPO substantiiert ausführen, warum die vom Arbeitnehmer genannte Dauer der jeweiligen Umkleidezeit nicht zutreffen kann. Hierbei kann der Arbeitgeber zunächst Durchschnitts- und Erfahrungswerte anderer Arbeitnehmer im Hinblick auf die für das Umkleiden notwendige Zeit benennen. Der Arbeitnehmer kann dann die angegebenen Zeitvorgaben mit substantiiertem Sachvortrag bestreiten oder darlegen, dass er auf Grund seines subjektiven Leistungsvermögens diese Durchschnittswerte nicht erreichen kann.

Bleibt nach Anwendung dieser Grundsätze eine „non-liquet“-Situation im Hinblick auf die notwendige Dauer der Umkleidezeiten bestehen, stellt sich die Frage, ob das Gericht diese Dauer nach § 287 II iVm Abs. 1 ZPO schätzen darf. Das BAG hat dies beispielsweise bei der Ableistung von Überstunden für die Anzahl der geleisteten Überstunden anerkannt, wenn zur richterlichen Überzeugung nach § 286 ZPO feststeht, dass Überstunden auf Veranlassung des Arbeitgebers geleistet worden sind und der Arbeitnehmer seiner Darlegungs- und Beweislast für jede einzelne

Überstunde nicht in jeder Hinsicht genügen kann.⁵³ Die Übertragung dieser Rechtsprechung auf Umkleidezeiten liegt auf den ersten Blick nicht fern, da ausschließlich fremdnützige Umkleidezeiten sich häufig als Überstunden darstellen werden⁵⁴ – insbesondere dann, wenn der Arbeitnehmer in Dienstkleidung seine Arbeit aufnehmen muss und sich daher im Betrieb außerhalb seiner regelmäßigen Arbeitszeit umzieht. Der 5. Senat des BAG begründet die genannte Rechtsprechung mit den Besonderheiten der Leistung von Überstunden: Es komme häufig vor, dass die Überstunden nicht durch konkrete Arbeitszeitaufschriebe belegt werden, der Arbeitgeber das zeitliche Ausmaß der Arbeitsleistung überhaupt nicht kontrolliert oder Zeugen nicht zur Verfügung stehen.⁵⁵ Diese Einschätzung beruht darauf, dass die Erbringung jeder einzelnen Überstunde ein individueller Vorgang ist, der stattgefunden haben kann oder auch nicht. Demgegenüber ist die für das Umkleiden aufgewandte Zeit in hohem Maß ein standardisierter alltäglicher Vorgang, dessen Dauer ohne Weiteres gemessen und daher auch belegt werden kann. Außerdem steht die Anzahl der Umkleidevorgänge regelmäßig fest: Wenn der Arbeitnehmer gearbeitet hat – was nachzuweisen unproblematisch sein dürfte –, hat er sich auch umgezogen, sofern das Umkleiden nach den skizzierten Grundsätzen fremdnützig und damit Voraussetzung für die Arbeitserbringung war. Eine Schätzung der Dauer der notwendigen Umkleidezeiten durch das Tatsachengericht nach § 287 ZPO scheidet demnach aus.

VI. Zusammenfassung

1. Die Rechtsprechung des BAG ordnet Umkleidezeiten als Arbeitszeit ein, wenn das Umkleiden ausschließlich im Interesse des Arbeitgebers erfolgte, mithin fremdnützig war. Dies ist dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer Arbeitskleidung tragen muss und diese nicht auf dem Weg zur Arbeit tragen darf oder dies ihm wegen der Auffälligkeit der Arbeitskleidung unzumutbar ist.
2. Diese Rechtsprechung bezieht sich zunächst auf den Begriff der Arbeitszeit im Sinne des ArbZG und denjenigen des § 87 I Nr. 2 BetrVG.
3. In diesem Sinne fremdnützige Umkleidezeiten sind dann vergütungspflichtig, wenn die für das Arbeitsentgelt einschlägigen Rechtsgrundlagen – Tarifvertrag, Arbeitsvertrag – keine eigenständige Regelung enthalten und daher hinsichtlich des Begriffs der Arbeitszeit eine Verweisung auf das ArbZG angenommen werden kann.
4. Fehlt es an einer solchen Verweisung, kommt als Anspruchsgrundlage für die Vergütung von Umkleidezeiten § 612 I BGB in Betracht. Eine berechtigte Vergütungserwartung des Arbeitnehmers iSd § 612 I BGB scheidet aber aus, wenn einschlägige Tarifverträge den Themenkomplex „Umkleidezeiten als Arbeitszeit“ eigenständig regeln – auch konkludent bzw. im Sinne einer „Negativregelung“.
5. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 I Nr. 2 BetrVG bezieht sich lediglich auf die mit der Anweisung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer, sich vor bzw. nach dem Ende der Arbeitszeit umzuziehen, einhergehende Änderung der zeitlichen Lage der Arbeitszeit. Kein Mitbestimmungsrecht besteht bezüglich der Dauer der Umkleidezeit und bezüglich der Frage, welche Tätigkeiten im Einzelnen zu dem fremdnützigen Umkleiden gehören.

Der Autor ist Inhaber des Lehrstuhls für deutsches, europäisches, internationales Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht an der Juristischen Fakultät der LMU in München. Der Beitrag geht auf Anfragen aus der Praxis zurück.

¹ Zum entspr. Weisungsrecht des Arbeitgebers s. nur ErfK/Preis, 15. Aufl. 2015, § 106 GewO Rn. 15; zum Mitbestimmungsrecht des BR nach § 87 I Nr. 1 BetrVG s. Kaiser, FS Kreutz, 2009, S. 183.

² Ganz hM, s. nur BAGE 143, 107 = NZA-RR 2013, 63 = AP § 611 BGB Arbeitszeit Nr. 39 Rn. 15; Anzinger/Koberski, ArbZG, 4. Aufl. 2014, § 1 Rn. 61 a; Schliemann, ArbZG, 2. Aufl. 2013, § 2 Rn. 1; ErfK/Wank, 15. Aufl. 2015, § 2 ArbZG Rn. 14; Fitting, BetrVG, 27. Aufl. 2014, § 87 Rn. 96; Salamon/Ohlendorf, ArbRAktuell 2012, 61.

³ BAG, AP § 611 BGB Arbeitszeit Nr. 39 Rn. 23; ähnl. BAG, NZA 2014, 787 = AP § 611 BGB Arbeitszeit Nr. 45 Rn. 18; BAGE 146, 271 = NZA 2014, 557 = AP § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit Nr. 131 Rn. 33.

⁴ So etwa BAGE 146, 271 = NZA 2014, 557 = AP § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit Nr. 131 Rn. 32 ff.; BAG, NZA-RR 2010, 301 = AP § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit Nr. 125 Rn. 15, 20; BAG, AP § 611 BGB Arbeitszeit Nr. 45 Rn. 25.

⁵

6 S. BAG, NZA-RR 2010, 301 = AP § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit Nr. 125 Rn. 15.

7 S. nur BAGE 96, 45 = NZA 2001, 458 = AP § 611 BGB Arbeitszeit Nr. 20, Ls 1; LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 8.2.2010 – 3 Sa
24/08, BeckRS 2010, 67441 Rn. 23; ErfK/Preis, 15. Aufl. 2015, § 611 BGB Rn. 654, 515; Thüsing in Henssler/Willemsen/Kalb,
ArbR-Komm., 6. Aufl. 2014, § 611 BGB Rn. 329.

8 BAGE 143, 107 = NZA-RR 2013, 63 = AP § 611 BGB Arbeitszeit Nr. 39 Rn. 20.

9 BAGE 143, 107 = NZA-RR 2013, 63 = AP § 611 BGB Arbeitszeit Nr. 39 Rn. 21; ebenso BAGE 146, 271 = NZA 2014, 557 = AP § 87
BetrVG 1972 Arbeitszeit Nr. 131 Rn. 43 f.

10 Deutlich BAGE 143, 107 = NZA-RR 2013, 63 = AP § 611 BGB Arbeitszeit Nr. 39 Rn. 21; ebenso BAGE 146, 271 = NZA 2014, 557 =
AP § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit Nr. 131 Rn. 44; BAG, NZA 2014, 787 = AP § 611 BGB Arbeitszeit Nr. 45 Rn. 16.

11 BAG, NZA 2014, 787 = AP § 611 BGB Arbeitszeit Nr. 45.

12 BAGE 146, 271 = NZA 2014, 557 = AP § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit Nr. 131.

13 BAGE 146, 271 = NZA 2014, 557 = AP § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit Nr. 131 Rn. 44.

14 BAG, NZA-RR 2010, 301 = AP § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit Nr. 125.

15 BAG, NZA-RR 2010, 301 = AP § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit Nr. 125 Rn. 19.

16 BAG, NZA-RR 2010, 301 = AP § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit Nr. 125 Rn. 20.

17 BAG, NZA 2014, 787 = AP § 611 BGB Arbeitszeit Nr. 45.

18 BAGE 143, 107 = NZA-RR 2013, 63 = AP § 611 BGB Arbeitszeit Nr. 39.

19 So die wohl überw. Auff. in der Lit.: Anzinger/Koberski, ArbZG, 4. Aufl. 2014, § 2 Rn. 27; Buschmann/Ulber, ArbZG, 8. Aufl. 2015,
§ 2 Rn. 34; Gäntgen in Henssler/Willemsen/Kalb, § 2 ArbZG Rn. 7; Neumann/Biebl, ArbZG, 16. Aufl. 2012, § 2 Rn. 16; Spengler in
Hahn/Pfeiffer/Schubert, ArbZR, 2014, § 2 ArbZG Rn. 22; ErfK/Wank, 15. Aufl. 2015, § 2 ArbZG Rn. 16; aA Baeck/Deutsch, ArbZG,
3. Aufl. 2014, § 2 Rn. 9; Schliemann, ArbZG, 2. Aufl. 2013, § 2 Rn. 34.

20 Ebenso Thüsing in Henssler/Willemsen/Kalb (HWK) , § 611 BGB Rn. 329.

21 Siehe oben II 3.

22 BAG, NZA-RR 2010, 301 = AP § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit Nr. 125 Rn. 14.

23 BAG, NZA-RR 2010, 301 = AP § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit Nr. 125 Rn. 15.

24 BAGE 146, 271 = NZA 2014, 557 = AP § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit Nr. 131 Rn. 33.

25 Zu den einzelnen Voraussetzungen des Tarifvorrangs s. nur Wiese in GK-BetrVG, 10. Aufl. 2014, § 87 Rn. 67.

26 Vgl. BAG, NZA 1994, 137 (unter II 1); LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 8.2.2010 – 3 Sa 24/08, BeckRS 2010, 67441 Rn. 27; OVG
Lüneburg, NdsVBL 1997, 182 = BeschI. v. 18.12.1996 – 18 L 2761/95, BeckRS 2005, 21617.

27 S. nur Fitting, BetrVG, 27. Aufl. 2014, § 87 Rn. 95.

28 BAG, NZA-RR 2010, 301 = AP § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit Nr. 125 Rn. 13.

29 BAGE 107, 98 = NZA 2004, 507 = AP § 8 BetrVG 1972 Arbeitszeit Nr. 108 Rn. 45.

30 BAGE 146, 271 = NZA 2014, 557 = AP § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit Nr. 131 Rn. 48 f.; BAGE 143, 107 = NZA-RR 2013, 63 = AP §
611 BGB Arbeitszeit Nr. 39 Rn. 25.

31 BAGE 146, 271 = NZA 2014, 557 = AP § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit Nr. 131 Rn. 49.

32 S. dazu noch unter dem Aspekt der Vergütungspflicht unten V 2.

33 Vgl. Wiese in GK-BetrVG, 10. Aufl. 2014, § 87 Rn. 301; MünchHdBArbR/Matthes, Bd. 2, 3. Aufl. 2009, § 244 Rn. 18.

34 Bsp. v. BAGE 79, 312 = NZA 1996, 107 Rn. 25.

35 Bsp. v. Wiese, SAE 1996, 371 (373).

36 Vgl. Wiese, SAE 1996, 371 (373).

Siehe oben II.

37

A.A. *LAG Hamburg*, NZA-RR 2016, 66 = ZTR 2015, 661, bei aus arbeitsschutzrechtlichen Gründen anzulegender Sicherheitskleidung wegen § 3 III ArbSchG.

38

Vgl. *BAGE* 96, 45 = NZA 2001, 458 = AP § 611 BGB Arbeitszeit Nr. 20, unter II 3.

39

Vgl. *BAGE* 96, 45 = NZA 2001, 458 = AP § 611 BGB Arbeitszeit Nr. 20, unter II 4 c; *BAG*, NJOZ 2011, 1585; EzA § 611 BGB 2002 Mehrarbeit Nr. 4 Rn. 17; *LAG Baden-Württemberg*, Urt. v. 8.2.2010 – 3 Sa 24/08, BeckRS 2010, 67441 Rn. 38; *LAG Mecklenburg-Vorpommern*, Urt. v. 25.9.2012 – 5 Sa 276/11, BeckRS 2012, 75195 Rn. 67 ff.

40

Deutl. *BAGE* 143, 107 = NZA-RR 2013, 63 = AP § 611 BGB Arbeitszeit Nr. 39 Rn. 21; ebenso *BAGE* 146, 271 = NZA 2014, 557 = AP § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit Nr. 131 Rn. 43 f.

41

Siehe oben II 1.

42

Siehe oben III.

43

BAGE 146, 271 = NZA 2014, 557 = AP § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit Nr. 131 Rn. 33.

44

Ebenso *BAGE* 96, 45 = NZA 2001, 458 = AP § 611 BGB Arbeitszeit Nr. 20 Rn. 30; *LAG Baden-Württemberg*, Urt. v. 12.2.1987 – 6 Sa 195/85, , AiB 1987, 246; *Thüsing* in HWK (Hrsg.), § 611 BGB Rn. 329; *Blume/Faber in Kohte/Faber/Feldhoff*, *Gesamtes ArbSchR*, 2014, § 3 ArbSchG Rn. 101.

45

Ebenso *BAGE* 143, 107 = NZA-RR 2013, 63 = AP § 611 BGB Arbeitszeit Nr. 39 Rn. 23.

46

Vgl. bereits *BAG*, AP § 611 BGB Mehrarbeitsvergütung Nr. 6 Rn. 28; *Wiese*, SAE 1996, 371 (373).

47

Ebenso *BAGE* 96, 45 = NZA 2001, 458 = AP § 611 BGB Arbeitszeit Nr. 20 Rn. 32.

48

Vgl. hierzu auch *LAG Düsseldorf*, BB 2015, 2432 = Vergleich v. 3.8.2015 – 9 Sa 425/15, BeckRS 2015, 71945.

49

BAGE 146, 271 = NZA 2014, 557 = AP § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit Nr. 131 Rn. 61.

50

Ebenso *BAGE* 143, 107 = NZA-RR 2013, 63 = AP § 611 BGB Arbeitszeit Nr. 39 Rn. 26.

51

S. dazu allg. *ErfK/Preis*, § 611 BGB Rn. 643 ff. mwN.

52

BAGE 146, 271 = NZA 2014, 557 = AP § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit Nr. 131 Rn. 48; *BAGE* 143, 107 = NZA-RR 2013, 63 = AP § 611 BGB Arbeitszeit Nr. 39 Rn. 24.

53

BAG, NZA 2015, 1002 Rn. 18.

54

Vgl. etwa die Sachverhalte *BAG*, AP § 611 BGB Mehrarbeitsvergütung Nr. 6; *BAGE* 77, 285 = NZA 1995, 437; *ArbG Halle*, Urt. v. 21.3.2013 – 2 Ca 1674/12, BeckRS 2013, 72856 Rn. 20.

55

BAG, NZA 2015, 1002 Rn. 21.