

Entgeltrecht/Arbeitszeitrecht

»DB1259848

## Weitere Konkretisierung des BAG zur Umkleidezeit als Arbeitszeit

Zur Zeit vergeht fast kein Quartal, in dem das BAG keine Entscheidung zur Umkleidezeit als Arbeitszeit fällt. Früher hat es die Ansicht vertreten, ein Arbeitgeber sei regelmäßig nur verpflichtet, die eigentliche Tätigkeit zu vergüten, wozu Umkleidezeit grundsätzlich nicht gehöre (BAG vom 11.10.2000 – 5 AZR 122/99, DB 2001 S. 543). Seitdem das BAG diese Rechtsprechung im September 2012 aufgegeben hat (BAG vom 19.09.2012 – 5 AZR 678/11, RS0707284), konkretisiert und entwickelt das BAG die Verpflichtung zur Vergütung von Umkleidezeit bzw. zu Regelungsmöglichkeiten durch Kollektivvereinbarung oder Arbeitsvertrag ständig weiter.

BAG, Urteil vom 06.09.2017 – 5 AZR 382/16

**RA/FAArbR Dr. Matthias Köhler, LL.M. (Sydney)** ist tätig bei Baker & McKenzie Partnerschaft von Rechtsanwälten, Wirtschaftsprüfern und Steuerberatern mbB in Berlin.

**Kontakt:** autor@der-betrieb.de

### I. Sachverhalt

Der Kläger ist bei der Beklagten als Krankenpfleger tätig. Die Beklagte vereinbarte zum Thema Dienstkleidung mit der bei ihr bestehenden Arbeitnehmervertretung eine „*Dienstvereinbarung über das Tragen von Dienst- und Schutzkleidung im Krankenhaus*“ (DV). Darin verpflichtete sich die Beklagte u.a., dem Personal im Einzelnen beschriebene, berufstypische Dienstkleidung ohne Hinweis auf den Arbeitgeber (z.B. durch Beschriftung o.ä.) zur Verfügung zu stellen. Zum Tragen der Dienstkleidung wurde unter Ziffer 3. geregelt:

*„Jede/r Beschäftigte ist verpflichtet, während des Dienstes die entsprechende Dienstkleidung zu tragen. Der Arbeitgeber stellt Umkleideräume und abschließbare Schränke für jede/n Beschäftigten zur Verfügung.“*

Mit seiner Klage macht der Kläger für einen bestimmten Zeitraum Überstundenansprüche geltend. Er ist der Ansicht, er habe an jedem Arbeitstag durchschnittlich zwölf Minuten für das An- und Ablegen der Dienstkleidung und für die Wegezeiten vom Umkleideraum zur Arbeitsstelle und zurück benötigt.

### II. Entscheidung

Die Vorinstanzen haben die Klage insgesamt abgewiesen. Sie haben die Ansicht vertreten, dass die Dienstkleidung zwar eine Zuordnung zu einem bestimmten Berufszweig (Pflegerberuf), nicht jedoch zu einem bestimmten Arbeitgeber zulasse. Da keine Verpflichtung, sondern nur die Möglichkeit bestehe, diese Dienstkleidung im Betrieb oder eben auch bereits zu Hause anzulegen, bestehe auch unter Berücksichtigung der Rechtsprechungsänderung durch das BAG keine Vergütungspflicht für Umkleidezeiten.

Dem widersprach das BAG und hat den Anspruch des Klägers dem Grunde nach anerkannt. Die berufstypische Kleidung lasse den Kläger ohne Weiteres den Heilberufen zuordnen. Von einer besonderen Auffälligkeit der Dienstkleidung müsse bereits dann ausgegangen werden, wenn diese Rückschlüsse auf einen bestimmten Berufszweig oder eine bestimmte Branche zulasse. An einer solchen Offenlegung seiner beruf-

lichen Tätigkeit gegenüber Dritten habe ein Arbeitnehmer regelmäßig kein Interesse. Aus diesem Grunde könne vom Arbeitnehmer nicht erwartet werden, seine Dienstkleidung bereits zu Hause anzulegen. Entscheidet sich der Arbeitnehmer vor diesem Hintergrund dazu, die Dienstkleidung im Betrieb an- bzw. abzulegen, handle es sich um vergütungspflichtige Arbeitszeit.

### III. Einordnung und Praxishinweise

Diese Entscheidung reiht sich nahtlos in die „Umkleiderechtssprechung“ des BAG seit September 2012 ein. Sie wird das Thema noch weiter in den Fokus der Arbeitnehmer und ihrer Vertretungen rücken. Arbeitgeber, die eine bestimmte Arbeitskleidung vorschreiben, müssen damit rechnen, bis zur Grenze der Verjährung von Arbeitnehmern auf Überstundenausgleich in Anspruch genommen zu werden. Eine (wirksame) Ausschlussklausel begrenzt den Anspruch und damit das Risiko auf bis zu drei Monate. Unabhängig davon müssen Arbeitgeber jetzt handeln und sich Gedanken machen, wie sie mit diesen Ansprüchen umgehen. Sicher ist, dass zukünftig immer mehr Arbeitnehmer und insb. Arbeitnehmervertretungen für dieses Thema sensibilisiert werden und die Geltendmachung von Ansprüchen erwägen.

Das BAG hat in einigen Entscheidung (z.B. BAG vom 26.10.2016 – 5 AZR 168/16, RS1228976) auch bereits skizziert, wie die Vergütungspflicht von Umkleidezeiten abweichend geregelt werden kann. In Betracht kommen individualvertragliche und kollektivvertragliche Regelungen, also Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung. Arbeitsvertragliche Regelungen werden in der Praxis nur bei Neueintritten in Betracht kommen, da bereits beschäftigte Arbeitnehmer in der Regel ungünstigere – weil z.B. die Vergütung für Umkleidezeiten ausschließende – Vereinbarungen, nicht ohne Ausgleich unterschreiben werden. Erfolgversprechender sind kollektivrechtliche Regelungen. Bei dem An- und Ablegen der Dienstkleidung innerhalb des Betriebs handelt es sich um eine fremdnützige Tätigkeit des tragepflichtigen Personenkreises und damit um Arbeitszeit i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG (BAG vom 12.11.2013 – 1 ABR 59/12, RS0707672).

Die Mitbestimmungsrechte im Bereich der sozialen Mitbestimmung können im Betrieb eines tarifgebundenen Arbeitgebers allerdings durch den Tarifvorbehalt des § 87 Abs. 1 Eingangshs. BetrVG eingeschränkt oder ausgeschlossen sein. Ein tarifgebundener Arbeitgeber wird deshalb vor der Verhandlung einer entsprechenden Betriebsvereinbarung zur Umkleidezeit prüfen müssen, ob bereits Tarifvertragsparteien selbst über die mitbestimmungspflichtige Angelegenheit eine zwingende und abschließende inhaltliche Regelung getroffen und damit dem Schutzzweck des verdrängten Mitbestimmungsrechts Genüge getan haben. Der Aufwand lohnt sich in jedem Fall, weil der Überstundenanspruch ohne wirksame Verfallklausel für einen Zeitraum von mehr als drei Jahren (regelmäßige Verjährung) von jedem Arbeitnehmer geltend gemacht werden kann. Hinzu kommen Sozialversicherungsbeiträge für die Überstundenvergütung, Verzinsung sowie Strafzins für zu spät abgeführte Sozialversicherungsbeiträge.

### Redaktioneller Hinweis:

Volltext-Entscheidung online unter RS1258412.