

Umkleiden gehört zum Dienst

KLARSTELLUNG Richter sprechen von „geschuldeter Leistungspflicht“

Ist die Arbeitskleidung vorge-schrieben und muss sie im Betrieb an- und abgelegt werden, so ist die Umkleidezeit Arbeitszeit. In der Regel wird sie dann auch vergütet.

Von Ronald Westheide

Ludwig Gruber (Name geändert) ist Rettungsassistent. Im Dienst hat er Berufskleidung zu tragen. Jacken, Westen, Hosen und Hemden werden ihm vom Arbeitgeber gestellt. Je nach Situation muss er Sicherheitsschuhe, Handschuhe, Schutzanzug, Brille, Helm und Mundschutz anziehen. Die Berufskleidung darf nur dienstlich getragen werden. Private Arbeitskleidung ist untersagt. Ludwig Gruber muss sich deshalb umziehen – und zwar ausschließlich im Umkleideraum der Rettungswache.

Der Arbeitgeber verlangt, dass die Rettungskräfte mit Beginn und bis zum Ende der Schicht einsatzbereit sind. Voraussetzung hierfür ist das Tragen der Berufskleidung. Insofern erfolgte das Umziehen vor Beginn und nach Ende des Dienstes, also in der Freizeit und damit unvergütet. Dies wollte Ludwig Gruber nicht akzeptieren. Der Arbeitgeber dagegen führte an, dass in die Arbeitszeit auch Bereitschaftszeiten fallen. Damit seien die Umkleidezeiten vor und nach dem Schichtwechsel abgegolten. Diesem Argument erteilte das sächsische Landesarbeitsgericht eine Absage: Weder arbeits- noch tarifvertraglich war eine solche Abgeltung vereinbart worden. Der Arbeitgeber musste die Umkleidezeiten als Arbeitszeiten anerkennen und vergüten (LAG Sachsen, 10.12.2014, 2 Sa 424/14).

Damit folgt auch dieses Urteil der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG). Zwar war das BAG bis vor einigen Jahren der Auffassung, dass Umkleide- und diesbezügliche innerbetriebliche Wegezeiten Vor- und Nachbereitungstätigkeiten seien. Diese seien nicht vergü-



Foto: Adobe Stock / Hans und Christa Ede

Muss die Arbeitskleidung im Betrieb an- und abgelegt werden, so gilt die Umkleidezeit als Arbeitszeit.

tungspflichtig. Im Jahr 2012 wurde hier jedoch eine Kehrtwende vollzogen. Laut BAG ist Arbeit jede Tätigkeit, die als solche der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dient. Dazu gehört auch das Umkleiden für die Arbeit, wenn der Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Kleidung anordnet. Wenn dies nicht zu Hause erfolgen kann oder darf, so ergibt sich hieraus bereits die Fremd-nützigkeit. Das Umkleiden wird zur geschuldeten Leistungspflicht. Diese Zeit ist damit ebenfalls Arbeitszeit und zu vergüten (BAG, 19.09.2012, 5 AZR 678/11).

Einige Voraussetzungen müssen gegeben sein

Das BAG bejaht die Fremd-nützigkeit auch für vorgeschriebene Berufskleidung, die zwar nicht zwingend im Betrieb an- und abgelegt werden muss, aber als solche besonders auffällig ist. Dies gilt schon für die berufstypische weiße Arbeitskleidung eines Krankenpflegers (BAG, 06.09.2017, 5 AZR 382/16).

Voraussetzung für die Vergütung der Umkleidezeiten ist somit, dass

- die Arbeitskleidung bereits zu Dienstbeginn getragen werden muss,
- das Umziehen nicht zu Hause

erfolgen kann oder dies nicht zumutbar ist,

- es keine arbeits- und/oder tarifvertragliche Vereinbarung gibt, wonach das Umkleiden bereits mit der Vergütung – zum Beispiel für Bereitschaftszeiten – abgegolten ist.

Letzteres allerdings gilt nicht für das An- und Ablegen von Schutzkleidung. Diese Zeit ist in jedem Fall zu vergüten. Denn der Arbeitgeber darf laut Arbeitsschutzgesetz die Kosten des Arbeitsschutzes nicht den Beschäftigten auferlegen. Hierzu gehören nicht nur die Sachmittel, sondern auch die erforderliche Arbeitszeit.

Die Anordnung, Dienstkleidung zu tragen, ist mitbestimmungspflichtig nach § 87 Absatz 1 Nr. 1 BetrVG bzw. § 78 Abs. 1 Nr. 14 SPersVG (betriebliche Ordnung). Bei Schutzkleidung relevant ist § 87 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG bzw. § 78 Abs. 1 Nr. 8 SPersVG (Arbeitsschutz). Um Klarheit zu schaffen, empfiehlt es sich, hierzu eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung abzuschließen. BEST, die Beratungsstelle der Arbeitskammer und des DGB für Interessenvertretungen, unterstützt sachverständig bei Mitbestimmungsaufgaben.

Roland Westheide ist Berater bei BEST e.V.



BEST unterstützt Betriebs- und Personalräte in allen Bereichen ihrer Mitbestimmung. Dazu zählt auch der Abschluss von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu Homeoffice oder mobiler Arbeit. Infos: www.best-saarland.de, Tel.: 0681 4005-249