

LANDEsarbeitsgericht NÜRNBERG

5 Sa 627/13

3 Ca 811/13

(Arbeitsgericht Weiden)

Datum: 22.10.2015

Rechtsvorschriften:

§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO; § 6 TVöD-V; § 15 Abs. 2 ArbSchG

Orientierungshilfe:

Der Kläger ist verpflichtet Signalkleidung bei Erbringung seiner Arbeitsleistung zu tragen. Die Parteien streiten darüber, ob das Umkleiden und die Wegezeiten vergütungspflichtige Arbeitszeit ist.

Im Streitfall für Umkleidezeiten und innerbetriebliche Wegezeiten zwischen Umkleideort und Tätigkeitsort bejaht.

Urteil:

1. Auf die Berufung des Klägers wird das Endurteil des Arbeitsgerichts Weiden - Kammer Schwandorf - vom 22.10.2013, Aktenzeichen: 3 Ca 811/13, abgeändert.

Die Beklagte wird verurteilt

- a) auf das Arbeitszeitkonto des Klägers eine Gutschrift von 14,93 Stunden gutzuschreiben.
 - b) Es wird festgestellt, dass das Anlegen der Schutzkleidung im Betrieb und die notwendige Wegezeit (10 Meter) vergütungspflichtige Arbeitszeit gemäß TVöD-V ist.
2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
 3. Von den Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte 95 % und der Kläger 5 %.
 4. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob Umkleidezeiten und innerbetriebliche Wegezeiten von der Umkleide- zur Arbeitsstelle und umgekehrt vergütungspflichtige Arbeitszeit sind.

Der Kläger ist seit 01.04.2001 bei der Beklagten als Gemeindearbeiter und dort seit 01.01.2012 am Bauhof tätig. Grundlage des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitsvertrag vom 02.04.2001. In § 2 des Arbeitsvertrages haben die Parteien vereinbart, dass der Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der jeweils geltenden Fassung zur Anwendung kommt, dies ist derzeit der TVöD-V.

Zu Beginn seiner Arbeit muss der Kläger eine orangefarbene Signalkleidung, Hose, Jacke sowie Sicherheitsschuhe angezogen haben. Für die Mitarbeiter steht im Betrieb der Beklagten ein gesonderter Umkleideraum mit Spinden und Duschen bereit. Es besteht keine Verpflichtung, sich dort umzuziehen. Die Mitarbeiter legen ihre Dienstkleidung zum Teil zu Hause an bzw. ab. Auf der Sommerjacke der Dienstkleidung ist ein etwa handtellergroßes Firmenlogo „Stadtwerke B...“ angebracht. Auf der Winterkleidung ist kein Logo angebracht. Die Beklagte berücksichtigt Umkleide- und Wegezeiten zu den Umkleiden nicht als Arbeitszeit im Sinne des § 6 TVöD-V.

Mit seiner am 20.06.2013 beim Arbeitsgericht Weiden - Kammer Schwandorf - eingereichten Klage hat der Kläger u.a. geltend gemacht, dass er sich seit dem 01.01.2012 in den Umkleideräumen der Beklagten umziehe. Er erscheine ca. eine Viertelstunde vor Arbeitsbeginn und ziehe sich um. Nach Dienstende gehe er wieder im Betrieb sich umziehen und stemple ca. 10 Minuten später aus. Die Beklagte weigere sich aber trotz des Urteils des Bundesarbeitsgerichts vom 19.09.2012, 5 AZR 678/11, Umkleide- und Wegezeiten mit einzurechnen. Erstinstanzlich hat der Kläger vorgetragen, dass er für Arbeitszeit und Wegezeit pro Arbeitstag 10 Minuten aufwende. Hinsichtlich seiner diesbezüglichen Berechnung wird auf Blatt 2 f. und Blatt 19 f. der Akten verwiesen. Der Kläger ist der Auffassung, dass nicht entscheidend sei ob ein Zwang zum Umziehen im Betrieb bestehe, sondern die Dienstpflicht, Dienstkleidung tragen zu müssen. Diese sei grellorange und damit beson-

ders auffällig. Wenn die Mitarbeiter die Dienstkleidung im Betrieb anlegen könnten, müssten diese Zeiten auch als Arbeitszeit anerkannt werden.

Der Kläger beantragt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, auf das Arbeitszeitkonto des Klägers eine Gutschrift von 18 Stunden und 40 Minuten gutzuschreiben.
2. Die Beklagte Partei wird verurteilt, ab Mai 2013 für das An- und Ablegen der vorgeschriebenen Arbeitskleidung und für die Wegezeit von der Umkleidestelle zur Arbeitsstelle und umgekehrt je Arbeitstag 10 Minuten Arbeitszeit auf das Arbeitszeitkonto gutzuschreiben.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat eingewendet, dass die genannte Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts nicht einschlägig sei, da bei ihr keine Pflicht bestehe, sich erst im Betrieb umzuziehen. Auch sei die vorgegebene Kleidung nicht besonders auffällig und durchwegs alltags-tauglich. Insbesondere könne aus der Dienstkleidung nicht zwingend auf die Zugehörig-keit des Klägers zum Betrieb der Beklagten geschlossen werden. Eine identische Dienst-kleidung sei in einer Vielzahl von Unternehmen üblich und auch gebräuchlich. Der Kläger sei dabei weder ungewollt „Werbeträger“ noch könne aufgrund seiner Kleidung im öffentli-chen Raum sofort und unverwechselbar er der Beklagten zugeordnet werden. Auch des-halb gingen viele Mitarbeiter in Dienstkleidung nach Hause. Das Ankleiden sei nicht ledig-lich fremdnützig im Sinne der BAG-Rechtsprechung. Die geltend gemachten Zeiten wür-den mit Nichtwissen bestritten, der Sachvortrag sei widersprüchlich bzw. unsubstantiiert.

Das Arbeitsgericht Weiden - Kammer Schwandorf - hat mit Endurteil vom 22.10.2013 wie folgt entschieden:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Der Streitwert wird auf 2.500,-- € festgesetzt.
4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Das Arbeitsgericht hat seine Entscheidung im Wesentlichen damit begründet, dass das Anlegen der Dienstkleidung nicht lediglich als fremdnützig, also dem Arbeitgeber zugute kommend erfolge, dies obwohl es sich um eine sehr auffällige Kleidung im farblichen Sinne handle. Die Arbeitskleidung diene zumindest auch dem Schutz des jeweiligen Trägers, so dass der Arbeitnehmer hier durchaus ein gewichtiges Eigeninteresse am Tragen der Signalkleidung (Unfallschutz) habe.

Das Endurteil des Arbeitsgerichts ist der anwaltlichen Prozessvertreterin des Klägers ausweislich des Empfangsbekenntnisses am 14.11.2013 zugestellt worden. Die Berufungsschrift mit gleichzeitiger Berufungsbegründung vom 11.12.2013 ist beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am 11.12.2013 eingegangen.

Unter Vertiefung ihres erstinstanzlichen Sachvortrages weist die Klagepartei darauf hin, dass auf der Vorderseite der Sommerarbeitskleidung ein Firmenlogo aufgebracht sei. Der Kläger ziehe sich sowohl morgens als auch abends, sowie vor und nach der einstündigen Mittagspause, die der Kläger zu Hause verbringe, die Arbeitskleidung an. Der Kläger benötige für jeden einzelnen Umkleidevorgang 3 Minuten, dazu kämen noch die Wegezeiten zur Umkleide, hierfür brauche der Kläger pro Umkleidevorgang 20 Sekunden.

Der Kläger stellt folgende Anträge:

1. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichtes Weiden vom 22.10.2013 AZ: 3 Ca 811/13 abgeändert.

Die Beklagte wird verurteilt

- a) auf das Arbeitszeitkonto des Klägers eine Gutschrift von 18 Stunden und 40 Minuten gutzuschreiben.
- b) Es wird festgestellt, dass das Anlegen der Schutzkleidung im Betrieb und die notwendige Wegezeit (10 Meter) vergütungspflichtige Arbeitszeit gemäß TVöD-V ist.

2. Die Berufungsbeklagte und Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Die Berufungsbeklagte beantragt:

Die Berufung wird zurückgewiesen.

Die Beklagte schließt sich unter Bezugnahme auf ihren erstinstanzlichen Sachvortrag den Ausführungen des Arbeitsgerichts an. Die Beklagte weist daraufhin, dass das Logo nur auf der Sommerkleidung angebracht sei und nicht auf der Winterjacke. Darüber hinaus brauche der Berufungskläger außerhalb von Gefahrenbereichen die orangefarbene Jacke nicht tragen. Wenn der Berufungskläger es wünsche, könne er außerhalb des Gefahrenbereiches jede andere Farbe wählen. Die vom Berufungskläger behauptete Umkleidezeit von drei Minuten werde bestritten. Die Beklagte habe mit Hilfe anderer Arbeitnehmer versucht den Zeitaufwand, den das Umkleiden in Anspruch nimmt, zu ermitteln. Im Durchschnitt benötige ein Arbeitnehmer vom Betreten des Verwaltungsgebäudes der Berufungsbeklagten, in dem sich auch die Umkleide befinde, mit anschließendem Abstempeln, Ablegen der Kleidung im Umkleideraum und Anlegen der jeweils anderen Kleidung bis zum Verlassen des Verwaltungsgebäudes und anschließendem Eintreffen an der unmittelbaren Arbeitsstätte, lediglich 1 Minute und 32 Sekunden. Bei unterstellten vier Umkleidevorgängen entspräche dies lediglich einem Zeitaufwand von 6 Minuten pro Tag.

Wegen weiterer Einzelheiten wird auf die Darstellung des Sachverhaltes im arbeitsgerichtlichen Urteil, die Niederschrift über die mündliche Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht sowie den zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätzen nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist zulässig. Sie ist nach § 64 Abs. 2 ArbGG statthaft sowie frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO).

Die Berufung des Klägers erweist sich teilweise als begründet.

Der Antrag des Klägers, ihm 18 Stunden und 40 Minuten gutzuschreiben ist zulässig, jedoch nur teilweise begründet.

1. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der sich die Kammer anschließt, ist der Antrag, einem Arbeitszeitkonto Stunden „gutzuschreiben“ hinreichend bestimmt im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, wenn der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer ein Zeitkonto führt, auf dem zu erfassende Arbeitszeiten nicht aufgenommen wurden und noch gutgeschrieben werden können (BAG vom 19.03.2014 - 5 AZR 954/12, BAG Urteil vom 21.03.2012 - 5 AZR 676/11). Auch der Feststellungsantrag erweist sich in der gestellten Form als zulässig, insoweit kann auf die Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts in seiner Entscheidung vom 19.09.2012 - 5 AZR 678/11 Randziffern 13 - 18 verwiesen werden.
2. Die Berufung erweist sich teilweise als begründet. Die Umkleidezeiten und innerbetriebliche Wegezeiten sind Teil der vom Kläger geschuldeten tariflichen Arbeitszeit.
 - a) Aufgrund der arbeitsvertraglichen Vereinbarung findet auf das Arbeitsverhältnis der beiden Parteien der TVöD-V Anwendung. Der Tarifvertrag enthält keine ausdrückliche Bestimmung inwieweit Umkleidezeiten Bestandteil der tariflichen Arbeitszeit sind. Auch eine Definition, was die Tarifvertragsparteien unter tariflicher Arbeitszeit verstehen, existiert nicht.

Entscheidend ist damit, ob die streitgegenständlichen Umkleide- und innerbetrieblichen Wegezeiten „Arbeit“ sind.

Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 19.09.2012 - Aktenzeichen: 5 AZR 678/11 RdNr. 23 zitiert nach juris formuliert, dass Arbeit jede Tätigkeit sei, die als solche der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses diene. Zur Arbeit gehöre auch das Umkleiden für die Arbeit, wenn der Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Kleidung vorschreibt und das Umkleiden im Betrieb erfolgen muss.

- b) Diese Voraussetzungen sind nach Ansicht der erkennenden Kammer im Streitfall erfüllt. Der Kläger ist zwar nicht verpflichtet, seine Arbeitskleidung im Betrieb anzulegen, es wird ihm auch die Möglichkeit gegeben, seine Kleidung auch zu Hause anzulegen. Die Fremdnützigkeit der Umkleidung ergibt sich trotzdem daraus, dass das Tragen der persönlichen Schutzausrüstung primär Zwecken des Arbeitsschutzes und damit vor allem auch der Erfüllung gesetzlicher Pflichten und betrieblicher Belange der Beklagten dient. Nach § 3 des Arbeitsschutzgesetzes ist der Arbeitgeber verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Der Arbeitgeber hat auch nach § 5 Arbeitsschutzgesetz eine Gefährdungsanalyse durchzuführen, demnach er verpflichtet ist, die für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln und zu beurteilen, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Der Arbeitgeber hat dabei in vielen Fällen einen Auswahlspielraum zwischen mehreren geeigneten Maßnahmen, die die Gefährdung der Arbeitnehmer verhindern können. Verlangt der Arbeitgeber von seinem Arbeitnehmer das Verwenden einer bestimmten persönlichen Schutzausrüstung wie im streitgegenständlichen Fall, nimmt der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer berechtigt sein Weisungsrecht (§ 106 GewO, § 15 ArbSchG) wahr. Das Verwenden von notwendigen Schutzmaßnahmen ist daher Bestandteil der vom Arbeitnehmer geschuldeten Arbeitsleistung.
- c) Im streitgegenständlichen Fall wird vom Kläger das Tragen einer persönlichen

Schutzausrüstung verlangt. Diese besteht aus einer Signalkleidung, da der Kläger unter anderem auch Arbeitsleistungen im fließenden Verkehr ausübt. Der Arbeitnehmer ist, wie oben dargestellt, bei Erbringung seiner Arbeitsleistung verpflichtet, die ihm zur Verfügung gestellte Schutzausrüstung zu verwenden (§ 15 Abs. 2 ArbSchG). Das Ankleiden mit der notwendigen Schutzausrüstung ist daher Teil der vom Kläger geschuldeten Arbeitsleistung. Dabei spielt es keine Rolle, inwieweit die Arbeitskleidung am Dienstort bzw. an einem anderen Ort angelegt wird.

Allerdings würden bei einem Umkleiden zu Hause notwendige Wegezeiten entfallen. Im streitgegenständlichen Fall kann dem Kläger allerdings ein Umkleiden zu Hause nicht abverlangt werden, da er insoweit gezwungen wäre, auf dem Weg zur Arbeit die Arbeitskleidung zu tragen. Dies stellt einen Eingriff in die freie Persönlichkeitsentfaltung dar. Hierbei ist zu beachten, dass der Kläger verpflichtet ist, eine besonders auffällige Kleidung anzuziehen (Signalkleidung) und sich zumindest auf der Sommerkleidung des Klägers auch noch ein Logo des Arbeitgebers befindet. Die besondere Auffälligkeit einer Firmenkleidung im öffentlichen Raum ist objektiv zu bestimmen und nicht von dem Verhalten eines Teils der Belegschaft abhängig. Ist die Dienstkleidung im vorliegenden Fall besonders auffällig, zählt auch die Zeit des Umkleidevorganges im Betrieb zur Arbeitszeit (BAG, 10.11.2009, 1 ABR 54/08, zitiert nach juris).

Aus dem TVöD-V ergeben sich keine Anhaltspunkte für eine Annahme, dass die Tarifvertragsparteien die tarifliche Vergütungsverpflichtung abweichend von der gesetzlichen hätten regeln wollen.

- d) Der Kläger hat daher Anspruch auf Behandlung der Umkleidezeiten als vergütungspflichtige Arbeitszeit, dies gilt auch für notwendige Wegezeiten, sofern sich der Kläger auf dem Betriebsgelände umzieht. Im streitgegenständlichen Fall ist es offensichtlich so, dass der Kläger eine längere Mittagspause macht bzw. machen muss. Diese Mittagspause verbringt er nicht an der Betriebsstätte der Beklagten, sondern fährt nach unstreitigem Sachvortrag der Parteien nach Hause um diese Pause zu nehmen. Unter diesen Umständen ist es nicht zu beanstanden, wenn

der Kläger sich für diese längere Pause wieder umkleidet. Auch diese Umkleidezeiten sind der Beklagten noch zumutbar. Etwas anderes könnte lediglich bei deutlich kürzeren Pausen gelten, insoweit wäre § 242 BGB zu berücksichtigen.

Im streitgegenständlichen Fall billigt die erkennende Kammer dem Kläger daher vier Umkleidungen zu.

- e) Bezüglich der Dauer eines Umkleidevorganges hat die erkennende Kammer den Parteien in der Sitzung vom 24.10.2015 mitgeteilt, dass beabsichtigt ist, die notwendige Umkleidezeit nebst Wegezeit durch gerichtliche Schätzung festzustellen (§ 287 Abs. 2 ZPO).

Die vom Kläger anzuziehende Signalkleidung besteht aus Hose, Jacke sowie Sicherheitsschuhen. Die notwendige Wegezeit beträgt von Arbeitsstelle bis Umkleideraum einfach 10 Meter. Insoweit waren die Angaben zwischen den beiden Parteien unstreitig. Die erkennende Kammer kommt bei Bewertung des Sachverhaltes zu dem Ergebnis, dass dem Kläger pro Umkleidevorgang inklusive Wegezeiten 2 Minuten zugestanden werden können. Der Kläger selbst ging von einer Umkleidezeit von 2 Minuten und 30 Sekunden aus, während demgegenüber die Beklagte von einer durchschnittlichen Umkleidezeit von 1 Minute und 32 Sekunden ausgegangen ist. Im Hinblick auf die zu benutzenden Kleidungsstücke und den notwendigen Wegezeiten sind nach Auffassung der erkennenden Kammer 2 Minuten anzusetzen. Auch eine Pauschalisierung der anfallenden Zeiten ist vorliegend geboten. Eine sekundengenaue Auswertung ist nicht sachgerecht.

Hiervon ausgehend ergibt sich für den im Leistungsantrag geltend gemachten Arbeitszeiten für den Kläger eine Gutschrift von 14, 93 Stunden. Die darüber hinausgehende Klage war abzuweisen.

Der weitergehende Feststellungsantrag des Klägers erwies sich ebenfalls als begründet.

3. Die Kosten des Rechtsstreits haben die Parteien entsprechend ihrem jeweiligen Ob-siegen und Unterliegen anteilig zu tragen (§ 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO).

Die Zulassung der Revision beruht auf § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil können beide Parteien Revision einlegen.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- 11 -

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de>

...

Nöth
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

Arnold
ehrenamtlicher Richter

Demus
ehrenamtlicher Richter