


Gericht:	Hessisches Landesarbeitsgericht 16. Kammer	Quelle:	
Entscheidungsdatum:	23.11.2015	Norm:	§ 611 Abs 1 BGB
Aktenzeichen:	16 Sa 494/15	Zitiervorschlag:	Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 23. November 2015 - 16 Sa 494/15 -, juris
Dokumenttyp:	Urteil		

Gutschrift von Umkleide- und innerbetrieblichen Wegezeiten auf dem Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers

Orientierungssatz

(Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 6 AZR 75/16)

weitere Fundstellen

EzA-SD 2016, Nr 8, 11 (red. Leitsatz)

Verfahrensgang

vorgehend ArbG Kassel, 28. Januar 2015, Az: 4 Ca 57/14, Urteil
nachgehend BAG, 30. März 2016, Az: 6 AZR 75/16, sonstige Erledigung: Rücknahme

Tenor

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Kassel vom 28. Januar 2015 - 4 Ca 57/14 - unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen teilweise abgeändert:

Die Beklagte wird verurteilt, dem Arbeitszeitkonto des Klägers 26,67 Stunden gutzuschreiben.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits tragen der Kläger zu einem Drittel und die Beklagte zu zwei Drittel.

Für die Beklagte wird die Revision zugelassen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über die Gutschrift von Umkleide- und innerbetrieblichen Wegezeiten auf dem Arbeitszeitkonto des Klägers.
- 2 Die Beklagte betreibt ein Müllheizkraftwerk. Der Kläger ist bei dieser bzw. ihrer Rechtsvorgängerin seit 1. August 2001 beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Tarifvertrag Versorgungsbetriebe Hessen (TV-V) in der Fassung vom 27. Februar 2010 Anwendung.
- 3 Der Kläger ist aus Gründen des Arbeitsschutzes verpflichtet, während seiner Arbeitszeit Arbeitskleidung zu tragen; wegen des äußeren Erscheinungsbildes der Arbeitskleidung wird auf Bl. 271, 297-299 der Akten Bezug genommen. Beim Betreten des Werksgeländes betätigt er die Arbeitszeiterfassung und begibt sich sodann zur Umkleide. Für die Zurücklegung dieses Weges benötigt er 1-2 min. Dort zieht er sich um und begibt sich danach zu seinem Arbeitsplatz, wo 15 min vor dem Schichtbeginn eine Übergabe stattfindet. Die Übergabezeit wird gemäß § 3 der Betriebsvereinbarung Arbeitszeitgestaltung Standort Müllheizkraftwerk A Schichtbetrieb (Bl. 8 d.A.) dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. Nach Schichtende wird entsprechend verfahren.

- 4 Mit seiner Klage macht der Kläger im Zeitraum November 2012 bis April 2013 angefallene Umkleide- und innerbetriebliche Wegezeiten im Umfang von insgesamt 39,68 h geltend; insoweit wird auf die Aufstellung Bl. 19 der Akten sowie die Arbeitszeitznachweise Bl. 21-39 der Akten Bezug genommen.
- 5 Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des unstreitigen Sachverhalts, des erstinstanzlichen Vorbringens der Parteien und der gestellten Anträge wird auf den Tatbestand der Entscheidung des Arbeitsgerichts (Bl. 156R bis 159R der Akten) Bezug genommen.
- 6 Das Arbeitsgericht hat der Klage im Wesentlichen stattgegeben. Die Umkleide- und Wegezeiten von der Umkleide zum Arbeitsplatz seien Teil der geschuldeten Arbeitszeit. Der Kläger sei verpflichtet Arbeitskleidung zu tragen. Zwar bestehe keine betriebliche Regelung, wonach die Mitarbeiter sich zwingend im Betrieb umkleiden müssen. Die Beklagte habe eine derartige Anweisung jedoch konkludent erteilt. Durch die Einrichtung der Umkleideräume sowie der Sammelstelle für verschmutzte Arbeitskleidung habe die Beklagte die Arbeitsleistung der Mitarbeiter dergestalt organisiert, dass das Umkleiden faktisch vor Ort erfolgen müsse. Hinzu komme, dass das Tragen der Arbeitsschutzkleidung für die Arbeitnehmer fremdnützig sei, da es arbeitschutzrechtlich vorgeschrieben sei. Auch ohne entsprechende ausdrückliche Anweisung müssten sich die Mitarbeiter faktisch im Betrieb umkleiden.
- 7 Dieses Urteil wurde der Beklagten am 1. April 2015 zugestellt. Sie hat dagegen mit einem am 24. April 2015 eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis 13. Juli 2015 am 8. Juli 2015 begründet.
- 8 Die Beklagte rügt, das Arbeitsgericht gehe zu Unrecht von einer stillschweigenden Anordnung, sich im Betrieb umzuziehen, aus. Es übersehe, dass zwei Merkmale voneinander getrennt werden und beide vorliegen müssten: Zunächst das Interesse des Arbeitgebers am Tragen der Schutzkleidung; sodann die Frage, ob das Umziehen zwingend im Betrieb erfolgen müsse. Das Arbeitsgericht bejahe die Umkleidepflicht wegen eines vorwiegenden und primären Arbeitgeberinteresses. Demgegenüber verlange das Bundesarbeitsgericht eine ausschließlich fremdnützige Tätigkeit. Unabhängig davon hätten die geltend gemachten Zeiten nicht vollständig zugesprochen werden dürfen. Das Arbeitsgericht gehe davon aus, dass nur die Umkleidezeit und die sich anschließende Wegezeit zwischen Umkleide und Arbeitsplatz vergütungspflichtige Arbeitszeit sei. Wenn der Kläger das Betriebsgelände betritt, müsse er erst noch zur Umkleide gehen. Auf dieses Teilstück des Weges entfalle ein Teil der von ihm geltend gemachten Zeiten. Deshalb sei die Klage unschlüssig. Schließlich sei der Kläger jeden Vortrag dafür schuldig geblieben, wie lange er für das Umkleiden und den Weg zum Leitstand benötige. Im Durchschnitt habe die geltend gemachte Umkleidezeit des Klägers beim Kommen 11,4 min und beim Gehen 9,6 min betragen. Teilweise habe er rund 17 oder mehr Minuten gebraucht. Es bestünden Zweifel, ob die vorgelegten Zeiten unter Anspannung der persönlichen Kräfte notwendig gewesen seien. Selbst der Minimumwert des Klägers von 8 min dürfte noch zu hoch sein, weil er noch den Weg vom Tor zur Umkleide erfasse. Zwar habe die Beklagte Umkleiden eingerichtet und reinige die Arbeitskleidung. Dieses Verhalten habe jedoch keinen Erklärungswert. Es sei der Beklagten egal, wo und wann die Mitarbeiter ihre Arbeitskleidung anlegen. Auch die Möglichkeit, die Arbeitskleidung reinigen zu lassen, lasse nicht den Schluss zu, das Umkleiden sei nur im Betrieb zulässig. Ein schlüssiges Verhalten der Beklagten, das auf eine bestimmte Rechtsfolge schließen lasse, liege nicht vor.
- 9 Die Beklagte beantragt,
- 10 unter teilweiser Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Kassel vom 28. Januar 2015 -4 Ca 57/14- die Klage in vollem Umfang abzuweisen.
- 11 Der Kläger beantragt,
- 12 die Berufung zurückzuweisen.
- 13 Die Fremdnützigkeit ergebe sich aus der Gefahr von Giftstoffen, die der Arbeitskleidung anhaften können. Faktisch bestehe auch eine Verpflichtung, sich im Betrieb umzuziehen. Der Kläger müsste die gewaschene Kleidung im so genannten weißen Bereich abholen und mit ihr nachhause fahren, um sie dort am nächsten Tag anzuziehen. Für den Kläger und die Öffentlichkeit sei es nicht zumutbar, dass er in der verschmutzten Arbeitskleidung nachhause fahre. Wie sich

aus dem Foto Blatt 271 der Akten ergebe, handele es sich nicht um normale handwerkliche Kleidung. Die Wegstrecke zwischen dem Einstampeln und den Umkleidekabinen bestehe im Wesentlichen in einer Fahrt mit dem Aufzug und dauere 1-2 min, abhängig vom Betrieb des Aufzugs.

- 14 Wegen der weiteren Einzelheiten des beiderseitigen Parteivorbringens wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsprotokolle Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I.

- 15 Die Berufung ist statthaft, § 8 Abs. 2 ArbGG, § 511 Abs. 1 ZPO, § 64 Abs. 2b ArbGG. Sie ist auch form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, § 66 Abs. 1 ArbGG, § 519, § 520 ZPO und damit insgesamt zulässig.

II.

- 16 Die Berufung ist teilweise begründet. Dem Arbeitszeitkonto des Klägers sind (nur) 26,67 Stunden gutzuschreiben. Dies ergibt sich aus § 611 Abs. 1 BGB.
- 17 Die Umkleidezeiten und innerbetrieblichen Wegezeiten von der Umkleidestelle bis zum Arbeitsplatz sind Teil der vom Kläger geschuldeten tariflichen Arbeitszeit. Zwar enthält der auf das Arbeitsverhältnis anwendbare Tarifvertrag Versorgungsbetriebe Hessen (TV-V) in der Fassung vom 27. Februar 2010 keine ausdrückliche Bestimmung über die Vergütung von Umkleide- und innerbetrieblichen Wegezeiten. Nach der Rechtsprechung des 5. Senats des Bundesarbeitsgerichts gehört aber jede Tätigkeit, die als solche der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dient, zur Arbeitszeit. Dazu zählt 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 einer Weisung des Arbeitgebers, die ein Anlegen der Arbeitskleidung zuhause und ein Tragen auf dem Weg zur Arbeitsstätte ausschließt. Zu berücksichtigen sei auch, ob das Tragen der Berufs- und Bereichsleitung primär hygienischen Zwecken und damit betrieblichen Belangen des Arbeitgebers dient. 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. Nicht zur Arbeitszeit zählende Wegezeit bleibt aber der Weg von der Wohnung des Arbeitnehmers bis zu der Stelle, an der die Arbeit beginnt. In welchem Umfang Umkleide- und innerbetrieblichen Wegezeiten zu Arbeitszeit rechnen, ergibt sich soweit eine anderweitige Regelung nicht besteht-nach den allgemeinen Grundsätzen. Der Arbeitnehmer darf seine Leistungspflicht nicht willkürlich bestimmen. Er muss vielmehr unter angemessener Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit arbeiten. Dieser modifizierte subjektive Maßstab gilt auch für das Umkleiden und das Zurücklegen des Weges von der Umkleide- zur Arbeitsstelle (Bundesarbeitsgericht 19. September 2012-5 AZR 678/11-Rn. 23, 24).
- 18 Nach der Rechtsprechung des 1. Senats des Bundesarbeitsgerichts gehören Umkleidezeiten zur vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung, wenn das Umkleiden einem fremden Bedürfnis dient und nicht zugleich ein eigenes Bedürfnis erfüllt. Das Ankleiden mit vorgeschriebener Dienstkleidung ist nicht lediglich fremdnützig und damit nicht Arbeitszeit, wenn sie zuhause angelegt und -ohne besonders auffällig zu sein- auch auf dem Weg zur Arbeit getragen werden kann. An der ausschließlichen Fremdnützigkeit fehlt es auch, wenn es dem Arbeitnehmer gestattet ist, eine an sich auffällige Dienstkleidung außerhalb der Arbeitszeit zu tragen und er sich entscheidet, diese nicht im Betrieb an- und abzulegen. Dann dient das Umkleiden auch einem eigenen Bedürfnis, weil der Arbeitnehmer keine eigenen Kleidungsstücke auf dem Arbeitsweg einsetzen muss oder sich aus anderen, selbstbestimmten Gründen gegen das An- und Ablegen der Dienstkleidung im Betrieb entscheidet (Bundesarbeitsgericht 12. November 2013 -1 ABR 59/12- Rn. 33).
- 19 Danach sind die Umkleidezeiten des Klägers im Klagezeitraum sowie der anschließende Weg zum Arbeitsplatz vergütungspflichtige Arbeitszeit. Das Tragen der Arbeitskleidung ist ausschließlich fremdnützig. Es handelt sich um Arbeitsschutzkleidung, die der Kläger im Interesse seines Gesundheitsschutzes tragen muss. Es bestehen verschiedene Anweisungen, die das Tragen der Schutzkleidung vorschreiben; insoweit wird auf die Feststellungen im Tatbestand des

Urteils des Arbeitsgerichts Bezug genommen. Das Umkleiden muss auch im Betrieb erfolgen. Zwar besteht insoweit keine Weisung der Beklagten und die Berufungskammer teilt die Ansicht des Arbeitsgerichts, es liege eine konkludente Weisung vor, nicht. Denn die Beklagte weist zu Recht darauf hin, dass weder dem Zur-Verfügung-stellen einer Umkleidemöglichkeit noch der Reinigungsmöglichkeit der verschmutzten Arbeitskleidung ein Erklärungswert dahin zukommt, die Arbeitnehmer müssten von dieser Möglichkeit auch tatsächlich Gebrauch machen. Auf eine entsprechende Weisung des Arbeitgebers kommt es jedoch nach Überzeugung der Berufungskammer nicht entscheidend an. Zwar lag in dem der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 19. September 2012 zu Grunde liegenden Fall eine derartige Weisung vor. Hieran knüpft der 5. Senat an, wenn er ausführt es ergebe sich schon aus der Weisung des Arbeitgebers, dass die Umkleidezeit Arbeitszeit sei. Hieraus folgt jedoch nicht, dass die Weisung das allein entscheidende Kriterium ist. Vielmehr stellt das Bundesarbeitsgericht auf weitere Merkmale ab, z.B. ob das Tragen der Berufskleidung primär hygienischen Zwecken und damit betrieblichen Belangen des Arbeitgebers dient. Im Gegensatz zu dem der Entscheidung des 5. Senats zu Grunde liegenden Entscheidung, in der es um eine OP-Schwester ging, dient das Tragen der Schutzkleidung hier nicht dem Schutz Dritter, sondern im Wesentlichen dem Schutz des die Schutzkleidung tragenden Arbeitnehmers selbst. Diese hat die Berufungskammer im Termin am 23. November 2015 in Augenschein genommen. Es handelt sich um eine sehr auffällige Schutzkleidung, unabhängig davon ob man auf die vom Kläger üblicherweise getragene Kleidung (Blatt 271 der Akten) oder die auch zulässige, vom Kläger üblicherweise aber nicht getragene Kleidung (Bl. 299 der Akten) abstellt. Zum einen ist die Kleidung in einer Art und Weise auffällig, dass ein Zurücklegen des Weges von der Wohnung zum Arbeitsplatz den Kläger nicht zuzumuten ist. Hinzu kommt, dass auf der Schutzkleidung Blatt 299 d.A. sich eine deutlich lesbare Firmenaufschrift der Beklagten befindet, was dem Kläger ein Tragen dieser Kleidung in der Öffentlichkeit unzumutbar macht. Zum anderen hat der Kläger im Termin einen von ihm während der Arbeit getragenen Blaumann (Bl. 297 der Akten) vorgezeigt, der hellbraun eingestaubt war und binnen Minuten die Luft des Sitzungssaales deutlich wahrnehmbar nachteilig veränderte. Mit diesen Anhaftungen an der Arbeitskleidung einen Arbeitsweg zurückzulegen -sei es im Privat-PKW oder mit öffentlichen Verkehrsmitteln- ist sowohl dem Kläger als auch Passanten schlechterdings unzumutbar. Entsprechendes gilt für die vorübergehende Aufbewahrung der bereits getragenen Schutzkleidung zuhause. Nach Überzeugung der Berufungskammer besteht daher für den Kläger keine andere Möglichkeit, als die Arbeitskleidung im Betrieb an- und abzulegen. Entsprechend verhält sich der Kläger auch tatsächlich.

- 20 Der Kläger kann jedoch nur die Gutschrift von 26,67 h für den Klagezeitraum verlangen. Dies steht aufgrund einer von der Kammer vorgenommenen Schätzung nach § 287 ZPO fest. Diese Vorschrift erlaubt unter den im Gesetz genannten Voraussetzungen auch die Schätzung des Umfangs von Erfüllungsansprüchen (Bundesarbeitsgericht vom 12. März 2015 -5 AZR 602/13-Rn. 20). Nach § 287 Abs. 1 ZPO entscheidet der Tatrichter unter Würdigung aller Umstände nach seiner Überzeugung, ob ein Schaden entstanden ist und wie hoch dieser ist. Das Gesetz nimmt aber in Kauf, dass das Ergebnis der Schätzung mit der Wirklichkeit vielfach nicht übereinstimmt; allerdings soll die Schätzung möglichst nahe an diese heranführen. Der Tatrichter muss nach pflichtgemäßem Ermessen auch beurteilen, ob nach § 287 Abs. 1 ZPO nicht wenigstens die Schätzung eines Mindestschadens möglich ist. Eine Schätzung darf nur dann unterbleiben, wenn sie mangels jeglicher konkreter Anhaltspunkte vollkommen "in der Luft hänge" und daher willkürlich wäre. Die für eine Schätzung unabdingbaren Anknüpfungstatsachen muss der Geschädigte im Regelfall darlegen und beweisen (Bundesarbeitsgericht a.a.O., Rn. 19).
- 21 Unter Zugrundelegung der vom Kläger angegebenen Zeiten, die sich aus der Arbeitszeiterfassung der Beklagten ergeben, hat er beim Kommen durchschnittlich 11,4 min und beim Gehen 9,6 min für den Weg vom Betreten des Betriebsgeländes, dem Umkleiden und den sich anschließenden Weg zum Arbeitsplatz benötigt. Für die vorzunehmende Schätzung hat die Berufungskammer auf die beim Gehen festgestellten Zeiten abgestellt. Dies hat seine Ursache darin, dass der Kläger beim Kommen, um einen pünktlichen Arbeitsantritt zu gewährleisten, stets einen gewissen Zeitpuffer einkalkulieren muss. Dessen Länge dürfte -abhängig vom Vorliegen besonderer Vorkommnisse auf dem Arbeitsweg- zumeist unterschiedlich sein. Demgegenüber ist beim Verlassen des Arbeitsplatzes davon auszugehen, dass der Kläger nach Schichtende zügig Feierabend haben möchte und deshalb sowohl den innerbetrieblichen Weg zur Umkleide als auch das Umkleiden selbst unter angemessener Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit vornimmt. Soweit die angegebenen Zeiten gleichwohl stark differieren, ergibt sich dies nach den Erklärungen des Klägers im Termin vor der Berufungskammer daraus, dass er an einzelnen Tagen als Schichtleiter eingeplant war und insoweit gerade nicht zügig Feierabend ma-

chen konnte. Hierbei handelt es sich ebenfalls um vergütungspflichtige Arbeitszeit. Der Durchschnittswert von 9,6 min erscheint der Berufungskammer insgesamt für das Zurücklegen des Weges vom Tor bis zur Umkleide, dem Umkleiden und dem Weg zum Arbeitsplatz realistisch. Hiervon ist der Weg vom Betriebstor zur Umkleide in Abzug zu bringen, den der Kläger mit 1-2 min angibt. Die Berufungskammer hat insoweit einen Durchschnittswert von 1,6 min angenommen, so dass sich insgesamt für die Umkleidezeit und den innerbetrieblichen Weg zum Arbeitsplatz eine als vergütungspflichtige Arbeitszeit anzunehmende Zeit von 8 min ergibt. Entsprechendes gilt für den Rückweg.

- 22 Im Klagezeitraum fielen 100 Arbeitstage an, so dass sich für 16 min tägliche Umkleide- und innerbetriebliche Wegezeit 1600 min, mithin 26,67 h ergeben. Diese sind dem Arbeitszeitkonto des Klägers gutzuschreiben.
 - 23 Wegen der darüber hinausgehend geltend gemachten Arbeitsstunden ist die Klage abzuweisen.
- III.
- 24 Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 92 Absatz 1 ZPO.
 - 25 Die Zulassung der Revision für die Beklagte folgt aus § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.

© juris GmbH