

**Arbeitsgericht
Brandenburg an der
Havel**

Geschäftszeichen (bitte immer angeben)

3 Ca 921/18



Verkündet

am 06.03.2019

Im Namen des Volkes

Urteil

Mit. Z. K. Rücksprache	Wiedervorlage	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Neuruppin		
20. MRZ. 2019		
Erledigt:	Fristen + Termine	Bearbeitet

In Sachen

KLÄGER

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte:

DGB Rechtsschutz GmbH Junckerstr. 6 A, 16816 Neuruppin

gegen

xxx GmbH,
vertreten durch Geschäftsführerin

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte

hat das Arbeitsgericht Brandenburg an der Havel, 3. Kammer, auf die mündliche Verhandlung vom 06.03.2019 für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.313,43 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 % Punkten über Basiszinssatz aus 970,89 Euro seit dem 25.06.18 und aus 342,54 Euro seit dem 28.02.2019 zu zahlen.
2. Die darüber hinausgehende Klage wird abgewiesen.
3. Die Kosten des Rechtsstreites haben der Kläger zu 40 % und die Beklagte zu 60 % zu tragen.
4. Streitwert: 2.167,16 Euro.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Vergütung von Umziehzeiten.

Der Kläger steht seit dem 03.05.2004 bei der Beklagten als Verpacker in der Fleischverarbeitung zuletzt mit einem Bruttostundenlohn von 8,84 Euro im Arbeitsverhältnis.

Der Kläger ist, wie alle anderen Mitarbeiter der Beklagten, aus hygienischen Gründen verpflichtet, während der Arbeit die von der Beklagten gestellte Arbeitskleidung zu tragen, die er beim Betreten des Werkgeländes beim Pförtner in Empfang nimmt und bei Beendigung seiner Arbeit in einem bereitgestellten Behälter entsorgen muss. Aus eben diesen hygienischen Gründen kann der Kläger die Arbeitskleidung nicht bereits zu Hause anziehen bzw. damit wieder nach Hause fahren.

Der Kläger erscheint regelmäßig eine halbe Stunde vor Arbeitsbeginn im Betriebsgelände und trägt sich in einem beim Pförtner hinterlegten Buch mit seiner Ankunftszeit ein. Durch den Pförtner wird dem Kläger dann die anzulegende Arbeitskleidung eingeschweißt ausgehändigt, bestehend aus einer Hose und einem Kittel. Nach dem Empfang trägt der Kläger die auf der Packung der Arbeitskleidung vorhandene mehrstellige Nummer in einem Buch ein und unterzeichnet für den Empfang. Sodann begibt er sich in den Umkleideraum, zieht sich um, geht zur Hygieneschleuse, reinigt dort seine Schuhe, zieht eine entsprechende Haube auf, wäscht und desinfiziert die Hände, wobei für Waschen und Desinfektion der Hände ca. 1 Minute beansprucht werden.

Dann begibt er sich zum Arbeitsplatz und beginnt seine Arbeit.

Zum Arbeitsende verlässt er seinen Arbeitsplatz, geht zur Hygieneschleuse, reinigt dort seine Schuhe, wäscht die Hände, zieht sich in der Umkleide um und entsorgt die Arbeitskleidung in einem dort vorhandenen Behälter, begibt sich zum Pförtner und trägt sich mit dem Verlassen des Werkgeländes der Beklagten wieder aus.

Gemäß § 4 Satz 2 des Arbeitsvertrages der Parteien bemisst sich der Beginn der Arbeitszeit ab dem Zeitpunkt, ab dem die Arbeitskleidung getragen wird.

Von Januar 2015 bis einschließlich März 2018 erbrachte der Kläger an insgesamt 733 Arbeitstagen, ausschließlich von Urlaubs- und Krankheitstagen, Arbeit bei der Beklagten.

Mit der am 12.11.2018 eingegangenen Klage vom 08.11.2018 und der Klageänderung vom 13.02.2019, eingegangen beim Arbeitsgericht am 22.02.2019, begehrt der Kläger für jeden Arbeitstag, an dem er tatsächliche Arbeiten für die Beklagte erbrachte, eine 20-minütige Umkleidezeit auf Basis von 8,00 Euro brutto für den Zeitraum von Januar 2015 bis

einschließlich November 2015, auf Basis von 8,60 Euro von Dezember 2015 bis einschließlich November 2016, auf Basis von 8,75 Euro von Dezember 2016 bis einschließlich Dezember 2017 und auf Basis von 8,84 Euro für Januar, Februar und März 2018.

Der Kläger trägt, soweit hier von Bedeutung, vor, dass § 4 Satz 2 des Arbeitsvertrages eine allgemeine Geschäftsbedingung darstelle und unwirksam sei.

Die Umkleidezeiten seien als Arbeitszeit zu bezahlen.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger einen Betrag in Höhe von 2.167,16 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus einem Betrag in Höhe von 1.602,13 Euro seit dem 25.06.2018 und aus einem Betrag in Höhe von 565,03 Euro seit Klageerweiterung zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie trägt, soweit hier von Bedeutung, vor, dass dem Kläger eine zusätzliche Vergütung für vermeintliche Umkleidezeiten nicht zustehe, dies gemäß § 4 des Arbeitsvertrages. Die Beklagte trägt weiterhin vor, dass man sich in einem Parallelverfahren vor dem Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, zu Az. 2 Sa 315/18, auf eine Umkleidezeit von 10 Minuten verständigt habe. Die Beklagte habe die Umkleidezeiten mittels Stoppuhr nachgeprüft und sei auf ca. 12 Minuten Umkleidezeit gekommen. Andere Arbeitnehmer hätten für die Umkleidezeit nur 4 Minuten benötigt.

Zum weiteren Vorbringen der Prozessparteien sowie zur Verfahrensgeschichte wird auf den Akteninhalt Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Der Kläger hat Anspruch auf Vergütung für Umziehzeiten im täglichen Umfang von insgesamt 12 Minuten im Zeitraum von Januar 2015 bis einschließlich März 2018. Der vom Kläger darüber hinausgehende geltend gemachte Anspruch von weiteren 8 Minuten steht ihm nicht zu. Insoweit war die Klage abzuweisen.

I.

Der Kläger hat gemäß § 611 a BGB Anspruch auf Vergütung der Zeit, die er für die Entgegennahme der Arbeitskleidung, das Umziehen, das Passieren der Hygieneschleuse und der damit verbundenen Wegezeiten zurücklegt.

1.

Die Beklagte kann sich nicht darauf berufen, dass der Kläger in § 4 des Arbeitsvertrages auf die Bezahlung von Umziehzeiten verzichtet hat und die Arbeitszeiten ab dem Zeitpunkt des Anlegens der Arbeitskleidung beginnt. Bei der Regelung in § 4 des Arbeitsvertrages handelt es sich um eine allgemeine Geschäftsbedingung im Sinne §§ 305 ff. BGB, da sie in einem Standard in allen Arbeitsverträgen der Beklagten handelt.

Nach § 307 Abs. 1 S. 1 BGB sind Bestimmungen in allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Danach ist eine unangemessene Benachteiligung im Zweifel dann anzunehmen, wenn eine Bestimmung mit wesentlichem Grundgedanken der gesetzlichen Regelung, von der abgewichen wird, nicht zu vereinbaren ist. Von maßgeblicher Bedeutung ist insoweit, ob die dispositive gesetzliche Regelung nicht nur auf Zweckmäßigkeitserwägungen beruht, sondern eine Ausprägung des Gerechtigkeitsgebotes darstellt (BAG v. 07.12.2005, 5 AZR 535/04).

Die in § 4 des Arbeitsvertrages getroffene Regelung zur Umziehzeit weicht von den Rechtsvorschriften ab und unterliegt deshalb gemäß § 307 Abs. 3 S. 1 BGB der Inhaltskontrolle gemäß § 307 Abs. 1 und 2 BGB.

2.

Gemäß § 612 BGB gilt eine Vergütung als stillschweigend vereinbart, wenn die Arbeitsleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. Es ist nicht erkennbar, aus welchen Gründen der Kläger daran ein Interesse haben sollte, kein Entgelt für eine erbrachte Umziehzeit, die ausschließlich im Interesse der Beklagten erbracht wird, zu erhalten und dementsprechend die Beklagte nicht verpflichtet sein soll, diese zu zahlen. Die

Klausel des § 4 S. 2 des Arbeitsvertrages stellt eine unangemessene Benachteiligung dar. Der Kläger ist entsprechend den Anweisungen der Beklagten verpflichtet, die ihm zur Verfügung gestellte Arbeitskleidung anzuziehen sowie die Hygieneschleuse zu durchlaufen. Dies erfolgt im Rahmen des der Beklagten zustehenden Direktionsrechts. Dieses kann aber nur innerhalb der Arbeitszeit ausgeübt werden. Aus hygienischen Gründen ist es dem Kläger nicht gestattet, die Arbeitskleidung schon beim Verlassen seiner Wohnung zu tragen bzw. mit dieser auch das Gelände der Beklagten zu verlassen. Er ist insbesondere aus hygienischen Gründen verpflichtet, diese zu tragen und beim Verlassen seines Arbeitsplatzes in der Umkleide wieder abzulegen.

Der Kläger erbringt durch die Entgegennahme der Arbeitskleidung, das Umziehen, das Passieren der Hygieneschleuse und den entsprechenden Wegezeiten Arbeitsleistung, die vergütungspflichtig ist. Denn zur Arbeitsleistung zählt nicht nur die eigentliche Haupttätigkeit, sondern die sogenannten Zusammenhangsarbeiten. Zu diesen zählt das vom Arbeitgeber vorgeschriebene Tragen von Arbeitskleidung, sofern diese nicht schon in der Wohnung angelegt werden kann. Umkleidezeiten gehören zur vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung, wenn das Umkleiden einem fremden Bedürfnis dient und nicht zugleich ein eigenes Bedürfnis erfüllt wird. Hier ist das Entgegennehmen und Anziehen der vorgeschriebenen Arbeitskleidung ausschließlich fremdnützig und nicht im eigenen Bedürfnis des Klägers gelegen. Die Fremdnützigkeit ergibt sich, wie bereits mehrfach ausgeführt, aus der Weisung der Beklagten, die Arbeitskleidung erst im Betrieb anzulegen und sie dort an einer zwingend vorgeschriebenen Stelle, der vom Arbeitsplatz getrennten Umkleidestelle, anzuziehen. Wie bereits ausgeführt, hat die Beklagte den Kläger angewiesen, die ihm zur Verfügung gestellte Arbeitskleidung zu tragen, diese aus hygienischen Gründen erst im Betrieb anzulegen und dort wieder abzulegen. Somit dient das Umkleiden nicht dem Individualinteresse des Klägers. Als vergütungspflichtige Arbeitszeit gilt jedoch nicht die individuelle Umziehzeit eines Arbeitnehmers, sondern die durchschnittliche Umkleidezeit der Arbeitnehmer, die von diesen Umkleidezeiten betroffen sind. Die Beklagte bestreitet die vom Kläger geltend gemachten 20 Minuten Umkleidezeiten insgesamt. Die Beklagte trägt jedoch selbst vor, dass sie mit einer Stoppuhr Umkleidezeiten im Rahmen von 12 Minuten festgestellt habe. Die Kammer schloss sich diesen Feststellungen der Beklagten im Rahmen §§ 286, 287 ZPO an und nahm diese als durchschnittliche Umkleidezeit an.

Diese 12 Minuten zu vergütende Umkleidezeit beträgt 60 % der vom Kläger geltend gemachten Umkleidezeit von 20 Minuten. Dem Kläger stehen daher 60 % der Klageforderung zu. Die Beklagte war dementsprechend zu verurteilen. Da der Kläger jedoch 20 Minuten Umkleidezeiten nicht detailliert begründen konnte, war die über 12 Minuten hinausgehende Umkleidezeit als unbegründet abzuweisen.

II.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 ZPO, wonach bei teilweisem Obsiegen und Unterliegen die Kosten entsprechend zu teilen sind. Die Kostenteilung erfolgt prozentual dem Unterliegen.

Die Streitwertfestsetzung folgt aus § 61 Abs. 1 ArbGG, § 3 ZPO und ergibt sich aus der Höhe der Klageforderung.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von den Parteien Berufung eingelegt werden. Die Berufungsschrift muss von einem Rechtsanwalt oder einem Vertreter einer Gewerkschaft bzw. einer Arbeitgebervereinigung oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände eingereicht werden.

Die Berufungsschrift muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat bei dem

**Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg,
Magdeburger Platz 1, 10785 Berlin,**

eingegangen sein.

Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung enthalten, dass Berufung gegen dieses Urteil eingelegt werde.

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb einer Frist von zwei Monaten in gleicher Form schriftlich zu begründen.

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

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments im Sinn des § 46 c ArbGG über das Elektronische Gerichts- und Verwaltungspostfach (EGVP) genügt. Voraussetzung hierfür ist das Vorliegen einer qualifizierten elektronischen Signatur nach dem Signaturgesetz für die verantwortende Person. Rechtliche Grundlage ist die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr im Land Brandenburg vom 14.12.2006, zuletzt geändert durch Verordnung vom 08.09.2010. Die Bekanntgabe der Bearbeitungsvoraussetzungen erfolgt gemäß § 3 der aktuellen Verordnung auf der Internetseite <http://www.erv.brandenburg.de>.

Dabei ist zu beachten, dass das Urteil mit der Einlegung in den Briefkasten oder einer ähnlichen Vorrichtung für den Postempfang als zugestellt gilt. Wird bei der Partei eine schriftliche Mitteilung abgegeben, dass das Urteil auf der Geschäftsstelle eines Amtsgerichts oder einer von der Post bestimmten Stelle niedergelegt ist, gilt das Schriftstück mit der Abgabe der schriftlichen Mitteilung als zugestellt, also nicht erst mit der Abholung der Sendung.

Das Zustellungsdatum ist auf dem Umschlag der Sendung vermerkt.

Von der Begründungsschrift werden zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.

Weitere Statthaftigkeitsvoraussetzungen ergeben sich aus § 64 Abs.2 ArbGG :

"Die Berufung kann nur eingelegt werden,

a) wenn sie in dem Urteil zugelassen worden ist,

b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 Euro übersteigt,

c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses oder

d) wenn es sich um ein Versäumnisurteil handelt, gegen das der Einspruch an sich nicht statthaft ist, wenn die Berufung oder Anschlussberufung darauf gestützt wird, dass der Fall schuldhafter Versäumung nicht vorgelegen habe."

Siggel

Beglaubigt:

Biskopp

Justizbeschäftigte