

Stellungnahme der NahVG zur Umkleidezeit

in Bezug auf das Urteil des BAG, Urteil vom 26.10.2016, Az: 5 AZR 168/16).

Der Schutz und die Wahrung der beruflichen Interessen von Beschäftigten in den Betrieben ist Aufgabe von Gewerkschaften und Betriebsräten. Während Betriebsräte in aller Regel für betriebliche Interessen der Beschäftigten zuständig sind, kümmern sich Gewerkschaften um tarifliche Belange seiner Mitglieder. In dieser Stellungnahme soll auf die vom BAG geregelte Thematik der Umkleidezeit eingegangen werden.

Kernaussage: Umkleidezeit ist Arbeitszeit!

Doch was genau steckt dahinter.

Immer wieder müssen Gerichte entscheiden, ob die Zeit zum Umziehen oder für den Weg im Betrieb zwischen Umkleideraum und Arbeitsplatz als vergütete Arbeitszeit zählen. Im Fall vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG), gaben die Richter dem Arbeitnehmer teilweise Recht und sprach ihm das Entgelt für 27 Minuten pro Arbeitstag zu. (BAG, Urteil vom 26.10.2016, Az: 5 AZR 168/16). Ausschlaggebend, war die Weisung des Arbeitgebers an die Mitarbeiter, die gestellte Arbeitskleidung im Betrieb in einem gesonderten Umkleideraum an- und abzulegen.

Viele Arbeitgeber im Nahverkehr, vornehmlich im kommunalen Bereich, legen ihren Arbeitnehmern das Tragen von Dienstkleidung auf.

Arbeitszeit: Umkleiden als Teil des Direktionsrechts

Nach Auffassung des Gerichts gehört Umkleidezeit zur Arbeitszeit, wenn das Tragen von Arbeitskleidung Pflicht ist und diese erst im Betrieb angelegt werden darf. Dann muss der Arbeitgeber diese Zeit auch bezahlen. Grundsätzlich darf der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern einseitig vorschreiben, dass sie sich im Betrieb die Arbeitskleidung anzuziehen haben. Denn das Tragen von Arbeitskleidung ist bei einem begründeten Interesse im Teil des Direktionsrechts.

Trotzdem wird in den seltensten Fällen hierfür eine Vergütung bzw. die Einrechnung in die Arbeitszeit gewährt. Genau an der Stelle wird von Gewerkschaften von den Beschäftigten aber erwartet, dass die Gewerkschaften durch ihren Einsatz eine Vergütung, bzw. Einrechnung in die Arbeitszeit erwirken.

Umziehen oder Duschen ist Arbeitszeit bei fremdnütziger Tätigkeit

Umkleiden und Waschen dienen dann einem fremden Bedürfnis, wenn sie nicht zugleich ein eigenes Bedürfnis erfüllen. Das Tragen der Arbeitskleidung diene im konkreten Fall ausschließlich dem Interesse des Arbeitgebers. Genau darauf stellt die Rechtsprechung ab: Es ist danach zu differenzieren, ob die Dienstkleidung während der Arbeitszeit aufgrund einer Weisung des Arbeitgebers zu tragen und eine private Nutzung ausgeschlossen ist. Dann handelt es sich um eine ausschließlich fremdnützige Tätigkeit des Mitarbeiters und damit um Arbeitszeit. Auch ohne gesonderte Anordnung des Chefs, erkannte das Hessische LAG das Umziehen eines Mitarbeiters eines Müllheizkraftwerks als bezahlte Arbeitszeit an. Auswirkungen hat dies auch auf die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat. Als Arbeitszeit steht dem Gremium nämlich nach § 87 Abs. 1 Nr.2 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht zu.

Nicht immer sind es Gewerkschaften allein, welche solche betrieblichen Vorgänge regeln können. Auch die Handlungsmöglichkeiten von Betriebsräten sind weitreichend und vielfältig.



Arbeitsweg ist keine Arbeitszeit

Der Arbeitsweg zählt dagegen regelmäßig noch nicht zur Arbeitszeit eines Arbeitnehmers. Insbesondere bei besonders auffälliger Dienstkleidung können daher Arbeitgeber nicht verlangen, dass ihre Mitarbeiter bereits zuhause die Arbeitskleidung anlegen. Vielmehr haben die Mitarbeiter meist ein berechtigtes Interesse daran, dass die private Lebensführung des Arbeitnehmers auf dem Weg von und zur Arbeit nicht durch das unternehmerische Interesse eingeschränkt wird.

Gerade die Beschäftigten im Nahverkehr, speziell die Kolleginnen und Kollegen des Fahrdienstes, sind in aller Regel dazu gezwungen die vom Arbeitgeber vorgeschrieben zu tragende Arbeitskleidung zu Hause, in ihrer Freizeit anzulegen. Grund: Entsprechende Regelungen im TV, „Arbeitsplatz ist das Fahrzeug“. Uns ist nicht bekannt, dass Kolleginnen u. Kollegen in Zivilkleidung vom Wohnort in den Betrieb fahren, sich dort umkleiden und sich dann vom Umkleide- zum Einsatzort begeben. Das kostet Freizeit und wird meist auch nicht vergütet.

Zwischen Arbeitszeit und Lohn trennen

Auch wenn das angeordnete Umziehen regelmäßig zur Arbeitszeit zählt, bleibt die Frage der Vergütung. Denn das BAG sieht keinen Automatismus, da "die Vergütungspflicht des Arbeitgebers nach § 611 Abs. 1 BGB allein an die "Leistung der versprochenen Dienste" anknüpft und damit unabhängig ist von der arbeitszeitrechtlichen Einordnung der Zeitspanne, während derer der Arbeitnehmer die geschuldete Arbeitsleistung erbringt. Das bedeutet, dass die Qualifikation einer bestimmten Zeitspanne als Arbeitszeit nicht zwingend zu einer Vergütungspflicht führt". (Urteil vom 19.9.2012, Az. 5 AZR 678/11).

Vergütung der Umkleidezeit

Wann ist eine Tätigkeit des Arbeitnehmers nun die Leistung eines "versprochenen Dienstes", die gemäß § 611 Abs. 1 BGB vergütet werden muss? Prinzipiell zählt hierzu nicht nur die eigentliche Tätigkeit, sondern jede vom Arbeitgeber aufgrund des Arbeitsvertrags verlangte sonstige Tätigkeit, die mit der eigentlichen Tätigkeit unmittelbar zusammenhängt. Also alle Dienste, die der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer aufgrund seines Weisungsrechts fordert. „Arbeit“ als Leistung der versprochenen Dienste ist wiederum jede Tätigkeit, die als solche der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dient, also für den Arbeitgeber geschieht. Das BAG hat die Vergütungspflicht nicht nur für die Zeit, die für das An- und Ablegen der Arbeitskleidung erforderlich ist bejaht, sondern auch für das Zurücklegen der damit verbundenen innerbetrieblichen Wege.

Umkleidezeit ist je nach Arbeitnehmer individuell

Die Umkleidezeit ist individuell festzustellen. Es zählt also die Zeit zur Arbeitszeit, die der einzelne Beschäftigte unter Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit für das Umkleiden benötigt. Gleiches gilt auch für den Weg zwischen Umkleideraum und Arbeitsstelle. Wenn ein Arbeitnehmer hierfür seiner Darlegungs- oder Beweislast nicht nachkommen kann, darf das Gericht die erforderlichen Umkleidezeiten und die damit verbundenen Wegezeiten nach § 287 Abs. 2 ZPO schätzen (BAG, Urteil vom 26.10.2016, 5 AZR 168/16).

Unser Fazit:

Das BAG hat in Fragen der Umkleidezeit Betriebsräten u. Gewerkschaften ein Schwert in die Hand gegeben, aber leider ein stumpfes. Obwohl wir als Gewerkschaft stets bemüht sind für die Beschäftigten im Nahverkehr die beruflichen Interessen zu wahren und umzusetzen, ist die Regelung der Angelegenheit mit einigen Hindernissen verbunden, welche unter widrigen Umständen zu nicht gewollten Nachteilen für die Beschäftigten führen können. Einige Arbeitgeber haben schon heute betriebliche Regelungen, welche das an- u. ablegen von Dienstkleidung regeln, andere eben nicht. Trotzdem stehen Gewerkschaften bei der Umsetzung des BAG-Urteils nur sehr begrenzte Mittel zur Verfügung. Natürlich werden wir als Gewerkschaft bei jeder sich bietenden Gelegenheit versuchen die Arbeitgeber dazu zu bewegen das BAG Urteil umzusetzen. Jedoch ist nicht zu vernachlässigen, dass bei einer ablehnenden Haltung des Arbeitgebers massive Nachteile für die Beschäftigten entstehen können.



Beispiel:

Wir als Gewerkschaft fordern den Arbeitgeber eines Betriebes, in welchem das Tragen von Arbeitskleidung Vorschrift ist auf, die Umkleidezeit zu vergüten, bzw. in die Arbeitszeit einzubeziehen. Daraufhin erklärt der Arbeitgeber, dass ab sofort kein Dienstkleidungszwang mehr herrscht, sondern lediglich „Dresscoat“.

Die Folge:

1. In diesem Moment ist der AG aus der Verpflichtung Umkleidezeit als Arbeitszeit zu vergüten entlassen.
2. Bis dahin vom Arbeitgeber gestellte und bezahlte Arbeitskleidung entfällt, die Kosten für Vorhaltung von Arbeitskleidung sinken für den AG auf „0“
3. Die Kosten für die Beschaffung und Instandhaltung der „Dresscoat“-kleidung liegt nun auf den Schultern des Arbeitnehmers
4. Bis dahin vom Arbeitgeber evtl. gewährte Vergütung (Geld/Arbeitszeit) für Umkleidezeit entfällt.
5. Ein Mitarbeiter der in „Dresscoat“ unterwegs ist, ist nicht mehr eindeutig als „Beschäftigter“ identifizierbar, wodurch der Eindruck als „Weisungsbefugt“ oder „Respektsperson“ verloren ginge, was in der Ausübung der Tätigkeit zu Problemen führen kann.

Neben des Umstandes, dass den Kolleginnen u. Kollegen plötzlich die monatliche Vergütung bzw. die Arbeitszeit für an- u. ablegen der Dienstkleidung fehlen würde, käme noch hinzu, dass ab diesem Zeitpunkt auch noch die Kosten für Anschaffung und Instandhaltung für den Dresscoat auf dem Rücken der Beschäftigten anfallen würde. Also quasi eine Doppelbelastung zu Ungunsten des Beschäftigten. Was wären wir für eine Gewerkschaft, wenn wir unsere Mitglieder mit einer sturen Durchsetzung eines BAG Urteils so ins Abseits stellen würden? Aus diesem Grunde werden wir mit dieser Thematik äußerst behutsam und verantwortungsvoll umgehen.

Wo es gefahrlos möglich ist werden wir es umsetzen, wo nicht ziehen wir eine bessere Regelung für unsere Mitglieder vor.

Gerhard Martin



JETZT MITGLIED WERDEN!



WIR SIND DER NAHVERKEHR
NAHVERKEHRSGEWERKSCHAFT
www.nahvg.de

