

Ab wann und wo beginnt Arbeitszeit?

ARBEITSZEIT *Mit dem Betreten des Betriebs beginnt die Arbeitszeit.*

Ob die Zeit von diesem Moment an bezahlt werden muss, ist damit noch nicht gesagt. Wer allerdings Arbeitskleidung im Betrieb anziehen muss, hat auch einen Anspruch auf Vergütung der Umkleidezeit. Das wurde jüngst von den Gerichten entschieden.

VON ACHIM THANNHEISER

In vielen Unternehmen liegen zwischen dem Betreten des Firmengeländes, dem erforderlichen Anziehen der Arbeitskleidung und der eigentlichen Arbeitsaufnahme erhebliche Zeiträume. Dabei geht es manchmal nicht nur um wenige Minuten, sondern das kann auch mal eine Stunde dauern, beispielsweise für das Anlegen von Schutzkleidung oder bei Desinfektionsvorgängen vor der Tätigkeitsaufnahme. Wann der Arbeitgeber diese Zeiten bezahlen muss und welche Rolle dem Betriebsrat mitbestimmungsrechtlich zukommt, wird in diesem Beitrag geklärt.

Was gehört zur Arbeitszeit?

In § 2 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) heißt es wenig hilfreich: »Arbeitszeit im Sinne dieses Gesetzes ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen.« Früher meinte die Rechtsprechung, dass der Arbeitgeber nur das eigentliche Arbeiten bezahlen müsse. Dies folge aus § 611 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), wonach nur die »Leistung der versprochenen Dienste« bezahlt werden muss.¹ Allerdings steht diese Auffassung nicht im Einklang mit dem EU-Recht. Die Richtlinie zur Arbeitszeitgestaltung (RL 2003/88/EG) bestimmt in Art. 2:

»Arbeitszeit: jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufga-

ben wahrnimmt.« Zielsetzung der Richtlinie ist, ein Mindestniveau für den Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Beschäftigten festzulegen. Die Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) dürfen dieses Niveau nicht unterschreiten, aber für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten günstigere Rechts- und Verwaltungsvorschriften erlassen. Sie regelt allerdings nicht die Frage des Arbeitsentgelts für die Arbeitszeit, da dieser Aspekt nach Art. 153 Abs. 5 AEUV außerhalb der Zuständigkeit der EU liegt.

Es ist also bereits Arbeitszeit, wenn Beschäftigte ihre Arbeitskraft dem Arbeitgeber anbieten (»zur Verfügung« stellen) oder sich auf Weisung des Arbeitgebers (Direktionsrecht) an einem von ihm bestimmten Ort aufhalten.² Die Arbeitszeit beginnt spätestens mit dem Betreten des Betriebs; das kann das Werkstor, der Gebäudeeingang oder der Personaleingang sein. Die Entgegennahme und Abgabe von arbeitsnotwendigen Betriebsmitteln, wie beispielsweise Arbeitskleidung, stellt ebenfalls Arbeitszeit dar, wenn sie für die Tätigkeitsausübung notwendig sind.³ Ist das Umkleiden im Betrieb notwendig, zählt auch die Umkleidezeit zur Arbeitszeit.⁴

Was muss bezahlt werden?

Die Vergütungspflicht basiert auf § 611 BGB, wonach Vergütung für die »Leistung der versprochenen Dienste« zu zahlen ist. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) führt dazu aus, dass

DARUM GEHT ES

1. Arbeitskleidung anziehen kann zur Arbeitszeit gehören.
2. Wegezeiten innerhalb des Betriebs sind meistens Arbeitszeit.
3. Aber die Arbeitszeit kann unterschiedlich vergütet werden.

1 BAG 11.10.2000 – 5 AZR 122/99.

2 Zuletzt EuGH 21.2.2018 – C-518/15 – Rufbereitschaft mit der Pflicht, innerhalb von 8 Minuten im Betrieb zu sein, ist Arbeitszeit.

3 BAG 12.11.2013 – 1 ABR 59/12.

4 BAG 19.9.2012 – 5 AZR 678/11.

DEFINITIONEN

Rufbereitschaft

Bei der Rufbereitschaft muss sich der Arbeitnehmer für einen möglicherweise notwendigen Arbeitseinsatz bereithalten. Der Arbeitnehmer kann sich an einem von ihm selbst gewählten Ort außerhalb des Betriebs aufhalten. Allerdings muss er per Telefon, Mobiltelefon oder Piepser erreichbar sein, um innerhalb einer im voraus festgelegten Reaktionszeit seine Arbeit aufnehmen zu können. Nur die tatsächlich geleistete Arbeitszeit wird vergütet.

Bereitschaftsdienst

Beim Bereitschaftsdienst muss sich der Arbeitnehmer für dienstliche Zwecke bereithalten, um seine Arbeitskraft einsetzen zu können, sofern dies nötig sein sollte. Der Bereitschaftsdienst wird komplett vergütet, aber nicht in der Höhe wie die Arbeitszeit.

der Arbeitgeber regelmäßig die Vergütung für alle Dienste schuldet, die er den Beschäftigten aufgrund des arbeitsvertraglich vermittelten Direktionsrechts abverlangt.⁵ Die Zeit ab der ersten Handlung (und nicht nur Arbeitshandlung) auf Weisung des Arbeitgebers ist somit zu bezahlende Arbeitszeit. Dies ist die Zeit der tatsächlichen Arbeit oder des Bereitschaftsdiensts⁶ und auch die Dienstreise.⁷

Tarifvertraglich oder arbeitsvertraglich können andere Regelungen vereinbart werden, jedoch keine ungünstigeren. Im Manteltarifvertrag für den Groß-, Ein- und Ausfuhrhandel Schleswig-Holstein war ehemals im Anhang Punkt 3 Folgendes geregelt: »Die Tarifparteien sind sich darüber einig, dass An- und Auskleidezeiten, Waschen, Frühstücks-, Mittags- und Kaffeepausen nicht als Arbeitszeit rechnen.«

Es stellt sich die Frage, was es bedeutet, wenn die Tarifvertragsparteien »sich darüber einig sind«, dass Umkleidezeiten keine Arbeitszeit sind. Es soll das geltende Recht beschrieben werden. Ändert sich die Rechtsprechung, ändert sich auch die Auslegung. Eine echte negative tarifvertragliche Regelung würde durch das Günstigkeitsprinzip verdrängt, wonach günstigere gesetzliche Regelungen nicht durch einen Tarifvertrag verschlechtert werden können.

Zeitmessung

Besteht keine besondere vertragliche Regelung, ist »das Betätigen der Stechuhr die jeweils erste und letzte Arbeitshandlung«.⁸ Innerhalb dieses Zeitraums unterliegt die/der Beschäftigte nämlich den Weisungen des Arbeitgebers und hält sich zur Arbeit bereit. Diese Zeit ist daher als vergütungspflichtige Arbeitszeit anzusehen. Da stellt sich die Frage, wo die Zeitmessung zu erfolgen hat: am Gebäudeeingang, vor dem Umkleideraum oder am PC? Erfolgt die Arbeitszeiterfassung unmittelbar beim Eingang des Unternehmens, lässt sich daraus der Wille des Arbeitgebers ableiten, dass auch das Umziehen zur Arbeitszeit zählt. Sonst hätte er die Zeiterfassungsgeräte woanders aufstellen müssen.

Wird Wegezeit durch die Arbeitskleidung zur Arbeitszeit?

Die Fahrtzeit vom Wohnort zum Betrieb ist grundsätzlich keine Arbeitszeit.⁹ Für die Fahrten während einer Rufbereitschaft kann etwas

anderes gelten (s. weiter unten). Haben Beschäftigte keinen festen oder gewöhnlichen Arbeitsort, wäre die Fahrt vom Wohnort hin zum jeweiligen ersten und vom letzten Kunden zurück als Arbeitszeit zu qualifizieren.¹⁰

Hier soll es aber vorrangig um die innerbetriebliche Wegstrecke zwischen dem Umziehen und dem Erreichen des eigentlichen Arbeitsorts gehen. Diese innerbetrieblichen Wege zählen zur Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber das Umkleiden nicht am Arbeitsplatz ermöglicht, sondern dafür eine vom Arbeitsplatz getrennte Umkleidestelle einrichtet, die die Beschäftigten zwingend benutzen müssen.¹¹

»Der Arbeitgeber muss für eine Umziehmöglichkeit im Betrieb sorgen, wenn er auffällige Dienstkleidung vorschreibt.«

ACHIM THANNHEISER

Was gilt aber, wenn die Arbeitskleidung schon auf dem Weg vom Wohnort zum Arbeitsort getragen werden kann und vielleicht muss, weil ein Umkleiden am Arbeitsort nicht erwünscht oder möglich ist? Das Anziehen der vorgeschriebenen Firmenkleidung zu Hause ist nach der Rechtsprechung keine Arbeitszeit, wenn sie auf dem Weg zur Arbeit getragen werden kann, weil sie nicht besonders auffällig ist.¹² Umkehrschluss: Ist die Arbeitskleidung auffällig, so dass Beschäftigte sie in der Freizeit eher nicht tragen würden, ist das An- und Ablegen dieser Sachen ausschließlich »fremdnützig« und dient allein dem Interesse des Arbeitgebers; daher müsste die Wegezeit auch zur Arbeitszeit zählen. Das BAG sieht das nicht so, da der Arbeitgeber für eine Umziehmöglichkeit im Betrieb sorgen muss, wenn er auffällige Dienstkleidung vorschreibt.¹³ Die Wege hin und zu-

5 Die alte engere Rechtsprechung wurde mit BAG 19.9.2012 – 5 AZR 678/11 aufgegeben und durch BAG 6.9.2017 – 5 AZR 382/16 bestätigt.

6 BAG 29.2.2000 – 1 ABR 15/99.

7 BAG 14.11.2006 – 1 ABR 5/06.

8 So schon BayObLG 23.3.1992 – 3 ObOWi 18/92.

9 BAG 26.8.1960 – 1 AZR 421/58.

10 EuGH 10.9.2015 – C-266/14 und BAG 25.4.2018 – 5 AZR 424/17.

11 BAG 19.9.2012 – 5 AZR 678/11 und schon BAG 28.7.1994 – 6 AZR 220/94.

12 BAG 11.10.2000 – 5 AZR 122/99.

13 BAG 17.1.2012 – 1 ABR 45/10.

rück zur Tätigkeitsstätte gehören zur privaten Lebensführung und sind keine Arbeitszeit. Allerdings kann auch keine Weisung des Arbeitgebers in diesen Bereich hinein erteilt werden, auffällige Dienstkleidung zu tragen.¹⁴

Auffällig ist eine Arbeitskleidung dann, wenn sie beispielsweise in markanten Farbtönen gehalten ist, die dem Auftritt (Corporate Design) des Unternehmens entsprechen, wenn also deutlich der Firmenname auf Hemden, T-Shirts, Westen oder Hosen aufgedruckt ist und somit der Arbeitgeber, ein bestimmter Berufszweig oder eine bestimmte Branche im öffentlichen Raum sofort erkannt werden kann. An einer solchen Offenlegung seiner beruflichen Tätigkeit gegenüber Dritten haben die Beschäftigten kein eigenes Interesse und es ist daher fremdbestimmt.¹⁵

Hat der Arbeitgeber das Tragen der Dienstkleidung vorgeschrieben und die Beschäftigten sich wegen der besonderen Auffälligkeit zum Umkleiden im Betrieb entschieden, gehört das Umziehen zur Arbeitszeit.¹⁶ Diese Umkleidezeiten können pauschaliert und der zeitliche Umfang könnte sogar vom Gericht geschätzt werden.¹⁷ Auch der Weg von der Ausgabe- bzw. Umkleidestelle zum Arbeitsplatz und nach der Arbeit umgekehrt sind Arbeitszeit.¹⁸

Ist es den Beschäftigten freigestellt, eine an sich auffällige Dienstkleidung außerhalb der Arbeitszeit zu tragen und entscheidet sie/er sich dafür, diese nicht im Betrieb an- und abzulegen, dann ist das Tragen auf dem Weg zum Betrieb keine Arbeitszeit. Das Umkleiden dient dann auch einem eigenen Bedürfnis, weil die/der Beschäftigte keine eigenen Kleidungsstücke auf dem Arbeitsweg einsetzen muss oder sich aus anderen, selbstbestimmten Gründen gegen das An- und Ablegen der Dienstkleidung im Betrieb entschieden hat.¹⁹

Was gilt bei Dienstreisen?

Bei Dienstreisen gelten viele Besonderheiten und Merkwürdigkeiten. So soll es nach der bisherigen Rechtsprechung darauf ankommen, ob man selbst fährt oder gefahren wird, weil bei fehlender eigener Leistung keine Arbeitszeit vorliegen würde.²⁰ Dies wurde jüngst für Auslandsreisen aufgeweicht: Wenn ein Arbeitgeber Beschäftigte vorübergehend zur Arbeit ins Ausland entsendet, dann sind nun nach Ansicht des BAG die für Hin- und Rückreise erforderlichen Zeiten wie Arbeit zu vergüten.²¹



Nun fehlt nur noch die Verknüpfung mit der Frage, welche Kleidung getragen werden muss. Dann wäre eine Dienstreise mit der Bahn in auffälliger Dienstkleidung in jedem Fall als Arbeitszeit anzusehen.

Ist Bereitschaftsdienst zu vergüten?

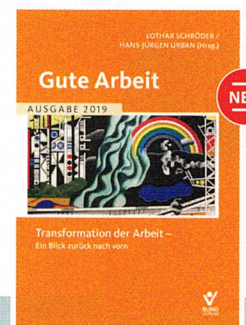
Bereitschaftsdienst bedeutet, dass der Arbeitgeber den Aufenthaltsort der Beschäftigten am Arbeitsplatz oder in der Nähe bestimmt. Bereitschaftsdienst ist immer Arbeitszeit mit dem Anspruch auf Ruhepausen und Mindestruhezeit, denn sonst wäre nach Ansicht des EuGH das Ziel gefährdet, die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten.²² Entscheidend ist, dass sich die/der Beschäftigte an dem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufhalten und diesem zur Verfügung stehen muss, um gegebenenfalls sofort die nötigen Arbeitsleistungen erbringen zu können. Diese Verpflichtung, den Aufenthaltsort während der Bereitschaftszeiten nicht frei bestimmen zu können, ist als Bestandteil der Wahrnehmung der Arbeitsaufgaben anzusehen.²³

Die Umkleidezeiten im obigen Sinne sind ebenfalls Arbeitszeit, wenn eine Arbeitskleidung vorgeschrieben ist. Dazugehörige Wegezeiten sind auch Arbeitszeit, da sie innerhalb der Betriebsstätte erbracht werden.

Allerdings wird in Tarifverträgen häufig vorgesehen, dass für Bereitschaftszeiten eine geringere Vergütung zu zahlen ist als für die tätige Arbeitszeit. Dies ist auch zulässig, wie der EuGH festgestellt hat.²³ So wird beispielsweise für die Beschäftigten in Krankenhäusern im Ta-

Ist das Umkleiden im Betrieb notwendig, zählt auch die Umkleidezeit zur Arbeitszeit.

Bilanz und Ausblick



Schröder / Urban (Hrsg.)

Gute Arbeit – Ausgabe 2019

2019, 349 Seiten, gebunden
€ 39,90
ISBN 978-3-7663-6788-4

www.bund-verlag.de/6788



kontakt@bund-verlag.de
Info-Telefon: 069 / 79 50 10-20

¹⁴ BAG 17.1.2012 – 1 ABR 45/10.

¹⁵ BAG 6.9.2017 – 5 AZR 382/16.

¹⁶ BAG 6.9.2017 – 5 AZR 382/16.

¹⁷ BAG 26.10.2016 – 5 AZR 168/16.

¹⁸ BAG 6.9.2017 – 5 AZR 382/16; BAG 26.10.2016 – 5 AZR 168/16; BAG

19.3.2014 – 5 AZR 954/12.

¹⁹ BAG 12.11.2013 – 1 ABR 59/12.

²⁰ BAG 11.7.2006 – 9 AZR 519/05.

²¹ BAG 17.10.2018 – 5 AZR 553/17, AIB 1/2019, S. 48.

²² EuGH 3.10.2000 – C-303/98.

²³ EuGH 9.9.2003 – C-151/02 und 4.3.2011 – C-258/10.

Zuletzt EuGH 21.2.2018 – C-518/15.

LESETIPP

Lesen Sie auch die Kommentierung der aktuellen Entscheidung des BAG zu Umkleidezeit als Arbeitszeit auf S. 55 in diesem Heft.

rifvertrag für den Öffentlichen Dienst in § 8.1 bestimmt, dass je nach Bereitschaftsdienststufe²⁴ zwischen 60 % und 90 % des Bruttoarbeitsentgelts zu zahlen ist.

Wie wird Rufbereitschaft bezahlt?

Rufbereitschaft ist grundsätzlich nicht als Arbeitszeit anzusehen, es entstehen aber Umkleide- und Wegezeiten. Rufbereitschaft bedeutet, dass die Beschäftigten ständig erreichbar sind, um bei einem Abruf alsbald ihre Tätigkeit aufnehmen zu können. Räumlich schreibt der Arbeitgeber keinen Aufenthaltsort vor, dieser ist von den Beschäftigten frei wählbar, darf aber nicht so weit entfernt sein, dass eine Rufbereitschaft sinnentleert wird.²⁵ Da die Beschäftigten während der Rufbereitschaft frei ihren eigenen Interessen nachgehen können, wird diese Zeit nicht als Arbeitszeit angesehen.²⁶ Allerdings ist für die Einschränkung der privaten Lebensentfaltung tarifvertraglich eine pauschale Vergütung vorgesehen.²⁷

Diese Freiheit endet mit dem Abruf zur Arbeit. Damit wird im Fall der Rufbereitschaft auch die Fahrt zur Arbeitsstätte zur Arbeitszeit.²⁸ Dies wird regelmäßig in den Tarifverträgen auch so vorgesehen.²⁹ Die Rufbereitschaft wandelt sich zur Bereitschaft, wenn sehr kurze Zeiten für die Fahrt zur Arbeitsstätte vorgeschrieben werden (in dem entschiedenen Fall acht Minuten).³⁰ Da die Zeit in der Rufbereitschaft zu eigenen Zwecke genutzt werden darf, kann das Tragen von Arbeitskleidung nicht vorgeschrieben werden. Somit entstehen für jeden Arbeitseinsatz in der Rufbereitschaft, für den dann Arbeitskleidung vorgesehen ist, auch wieder Umkleidezeiten als Teil der Arbeitszeit.

Wie kann der Betriebsrat seine Mitbestimmungsrechte einsetzen?

Die zentralen Beteiligungsrechte sind § 87 Abs. 1 Nrn. 2 und 3 BetrVG zur Arbeitszeit³¹ und § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (Verhalten und Ordnung im Betrieb) hinsichtlich der Verpflichtung, Dienstkleidung zu tragen und sich im Betrieb umzuziehen. Wenn das Unternehmen beispielsweise die Anweisung erteilt, dass sich die Beschäftigten vor der Aktivierung der Zeiterfassung umzuziehen haben, muss der Betriebsrat im Rahmen der Mitbestimmung des

§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG beteiligt werden.³² Der Betriebsrat hat also die Aufgabe, sich schützend vor die Beschäftigten zu stellen, um deren Interessen bei der Lage der Arbeitszeit in Konkurrenz zur Lage der Freizeit³³ zur Geltung zu bringen. Üblicherweise besteht in den Betrieben eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit. Diese sollte die Regeln oder den Umfang der Pauschalen zur Arbeitszeit für das An- und Umziehen, Waschen oder Desinfizieren enthalten.

Die Ausgestaltung der vom Arbeitgeber gewollten Pflicht, Arbeitskleidung zu tragen, unterliegt nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrats. Durch diese Verpflichtung ist das Ordnungs- und nicht das Arbeitsverhalten der Beschäftigten berührt.³⁴ Wird die private Nutzung der Arbeitskleidung untersagt, müssen Möglichkeiten zum ungestörten Umziehen und für die Aufbewahrung der Privatkleidung vom Unternehmen gestellt werden.³⁵ Die Nutzungsregeln, Reinigung, Schadensersatz, Anzahl und Qualität der Arbeitskleidung sind in entsprechenden Betriebsvereinbarungen häufig geregelt.

Arbeitszeiterfassung oder pauschalierende Vergütung

Besteht im Unternehmen die Pflicht, Arbeitskleidung zu tragen, sind Umkleidezeiten vergütungspflichtige Arbeitszeit. Die Wegezeiten vom Umkleideort zum Arbeitsort im Betrieb sind ebenfalls als Arbeitszeit zu berücksichtigen. Beim Umziehen haben sich die Beschäftigten wie bei der Arbeit zu verhalten: Sie haben dies »unter angemessener Ausschöpfung ihrer persönlichen Leistungsfähigkeit« zu tun. Pauschalierende Regelungen für die anzurechnende Arbeitszeit sind ein Mittel, wenn keine Arbeitszeiterfassung erfolgt. Besteht keine Möglichkeit, sich im Unternehmen umzuziehen, wird der Weg zur Arbeit in auffälliger Arbeitskleidung dennoch nicht zur Arbeitszeit, denn der Arbeitgeber kann das Umziehen zu Hause nicht erzwingen. Er muss eine Umkleidemöglichkeit schaffen. <



Achim Thannheiser, Rechtsanwalt und Betriebswirt bei Rechtsanwälte Thannheiser und Koll., Hannover.
www.thannheiser.de

Alles drin für die SBV



Feldes / Klabunde / Ritz / Schmidt

Praxis der Schwerbehindertenvertretung von A bis Z

Das Lexikon für die Interessenvertretung von Menschen mit Behinderungen inkl. Online-Nutzung
7., überarbeitete Auflage
2019. 588 Seiten, gebunden
€ 56,- | ISBN: 978-3-7663-6744-0

www.bund-verlag.de/6744



kontakt@bund-verlag.de
Info-Telefon: 069/79 50 10-20

24 Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdiensts bis zu 25 % Stufe I, bei mehr als 25 und 40 % Stufe II und über 40 bis 49 % Stufe III.

25 BAG 31.2.2002 – 6 ABR 214/00.

26 EuGH 9.9.2003 – C-151/02.

27 Beispiel TV-Ärzte: § 11 Abs. 3 – Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

28 Sprengler in Hahn, Pfeiffer, Schubert, Handkommentar Arbeitszeit, 2. Aufl. S. 75 Rn. 13.

29 Beispiel TV-Ärzte und dazu BAG 20.8.2014 – 10 AZR 937/13.

30 EuGH 21.2.2018 – C-518/15.

31 Vgl. BAG 12.11.2013 – 1 ABR 54/08.

32 BAG 10.11.2009 – 1 ABR 54/08.

33 Freizeit ist das Gegenteil von Arbeitszeit im arbeitsrechtlichen Sinn: BAG 17.3.2010 – 5 AZR 296/09.

34 BAG 17.1.2012 – 1 ABR 45/10.

35 So z. B. Hess. LAG 31.5.2011 – 19 Sa 1753/10.