

Mitbestimmung bei Umkleide- und innerbetrieblichen Wegezeiten

§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG

Umkleidezeiten und durch das Umkleiden veranlasste innerbetriebliche Wegezeiten unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrats gem. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG, wenn das Umkleiden ausschließlich dem Bedürfnis des Arbeitgebers dient.

Daran fehlt es, wenn die Dienstkleidung nicht besonders auffällig ausgestaltet ist oder wenn der Arbeitnehmer frei entscheiden kann, die Dienstkleidung bereits zu Hause anzulegen.

(Leitsätze der Bearbeiterin)

BAG, Beschluss vom 17. November 2015 – 1 ABR 76/13

Problempunkt

Die Arbeitgeberin betreibt ein Unternehmen des öffentlichen Personennahverkehrs. In einer Betriebsvereinbarung ist geregelt, dass bestimmte Mitarbeiter verpflichtet sind, Dienstkleidung zu tragen, damit gegenüber Außenstehenden ein einheitliches Erscheinungsbild entsteht. Den Arbeitnehmern ist es freigestellt, ob sie die Dienstkleidung bereits zu Hause oder erst im Betriebshof der Arbeitgeberin anlegen. Diese beantragte die Feststellung, dass innerbetriebliche Wegezeiten im Zusammenhang mit der Umkleideverpflichtung der Beschäftigten keine Arbeitszeiten im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne sind und somit nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen. Dabei ging es um die Zeiten, die der jeweilige Mitarbeiter vom Betriebshof der Arbeitgeberin zur sog. Ablösestelle, d. h. zu den außerhalb der Betriebshöfe im Streckennetz stehenden Fahrzeugen und umgekehrt benötigt.

Die Vorinstanzen haben den Anträgen der Arbeitgeberin entsprochen und keine Mitbestimmungsrechte angenommen. Erst mit der Rechtsbeschwerde vor dem BAG hatte der Betriebsrat letztinstanzlich Erfolg.

Entscheidung

Das BAG stellte fest, dass ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gem. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG besteht. Die Zeiten für das An- und Ablegen der Dienstkleidung in den Betriebsräumen der Arbeitgeberin können danach ebenso zur verteilungsfähigen Arbeitszeit i. S. v. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG gehören, wie die Zeiten, die der jeweilige Beschäftigte braucht, um in Dienstkleidung vom Ort seines Kleidungswechsels zu seinem Arbeitsplatz zu gelangen. Nach der ständigen Rechtsprechung gehören Umkleidezeiten zur vertraglich geschuldeten Arbeitszeit, wenn das Umkleiden einem fremden Bedürfnis dient und nicht zugleich ein eigenes erfüllt. Dies ist bei einer besonders auffälligen Dienstkleidung der Fall, da der Arbeitnehmer kein Interesse daran hat, außerhalb seiner Arbeitszeit gegenüber Dritten seinen Arbeitgeber preiszugeben (BAG, Beschl. v. 17.1.2012 – 1 ABR 45/10). Am Merkmal der Fremdnützigkeit fehlt es, wenn die Arbeitskleidung nicht besonders auffällig ist, problemlos zu Hause angelegt und auf dem Weg zur Arbeitsstätte getragen werden kann (BAG, Beschl. v. 10.11.2009 – 1 ARB 54/08, AuA 2/11, S. 121) sowie bei einer Erlaubnis durch das Unternehmen, die Dienstkleidung auch außerhalb der Arbeitszeit zu tragen. Wenn sich der Mitarbeiter aus diesem Grund entscheidet, die Arbeitskleidung bereits zu Hause anzulegen, z. B. weil in diesem Fall keine eigenen Kleidungsstücke eingesetzt werden müssen, fehlt es an der Fremdnützigkeit und somit an einem Mitbestimmungsrecht. Unter Zugrundelegung dieser Grundsätze stellt die Wegezeit von der Umkleidestelle im Betrieb zur konkreten Einsatzstelle Arbeitszeit dar, da diese durch die Verpflichtung zum Tragen einer Dienstkleidung angeordnet wird.

Des Weiteren befasste sich das BAG näher mit der Frage, was unter einer besonders auffälligen Dienstkleidung zu verstehen ist und stellte klar, dass weder auffällige Farben noch ein großer Schriftzug des Unternehmens erforderlich sind. Die Zuordnung zu einem bestimmten Arbeitgeber besteht auch bei einer unauffälligen Farbgestaltung, wenn auf der Arbeitskleidung ein Emblem oder ein Schriftzug angebracht ist, was aufgrund der Bekanntheit in der Öffentlichkeit mit einem bestimmten Unternehmen in Verbindung gebracht wird.

Konsequenzen

Mit dieser Entscheidung setzt das BAG seine bisherige Rechtsprechung fort (vgl. Beschl. v. 12.11.2013 – 1 ARB 59/12, AuA 7/15, S. 439). Hinsichtlich der Thematik der Umkleide- und innerbetrieblichen Wegezeiten hat sich nunmehr der Grundsatz gefestigt, dass mitbestimmungspflichtige Arbeitszeit nur dann vorliegt, wenn das Umkleiden ausschließlich dem Bedürfnis des Unternehmens dient. Neben der Gestaltung der Dienstkleidung, die allein in der Hand des Arbeitgebers liegt, kann dieser mit der Erlaubnis an seine Mitarbeiter, die Dienstkleidung auch privat nutzen zu dürfen, einen gewissen Einfluss nehmen, ob Umkleide- und Wegezeiten als Arbeitszeit anzusehen sind oder nicht. Neben der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG (Beginn und Ende der Arbeitszeit) hat der Betriebsrat bei Umkleide- und innerbetrieblichen Wegezeiten auch ein Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung der Dienstkleidungspflicht gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (Ordnung des Betriebs; vgl. BAG, Beschl. v. 17.1.2012 – 1 ABR 45/10), beim Vorliegen von Schutzkleidung zusätzlich nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG (Gesundheitsschutz).

Bei der Einordnung von Umkleide- und innerbetrieblichen Wegezeiten sind auf Arbeitgeberseite immer folgende Konsequenzen zu beachten: Diese Zeiten zählen zur Arbeitszeit i. S. d. ArbZG und sind somit im Hinblick auf das öffentlich-rechtliche Arbeitsschutzrecht von Bedeutung. In dem Moment, in welchem das Unternehmen das Tragen einer bestimmten Dienstkleidung vorschreibt und das Umkleiden im Betrieb anordnet, wird die Umkleide- und Wegezeit zur arbeitsvertraglichen Verpflichtung, welche der Arbeitgeber entsprechend zu vergüten hat (vgl. BAG, Ur. v. 19.9.2012 – 5 AZR 678/11, AuA 7/13, S. 438). Zudem kann sie Arbeitszeit i. S. v. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG darstellen, sodass Mitbestimmungsrechte bestehen.

Praxistipp

Arbeitgebern ist in diesem Zusammenhang nur zu raten, den Arbeitnehmern die freie Entscheidung darüber zu belassen, wo sie ihre Dienstkleidung anlegen wollen. Die Zuordnung zu einem bestimmten Unternehmen – und somit die Beteiligungsrechte des Betriebsrats – lassen sich nach dieser Entscheidung zudem vermeiden, wenn die Dienstkleidung unauffällig gestaltet ist und kein in der Öffentlichkeit bekanntes Firmenlogo verwendet wird.

RAin Katharina Heinz,
RB Reiserer Biesinger Rechtsanwalts-
gesellschaft mbH, Heidelberg