

Aktenzeichen: 5 AZR 934/93
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 22. März 1995
- 5 AZR 934/93 -

I. Arbeitsgericht
Trier

Urteil vom 17. März 1993
- 3 Ca 1737/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 02. September 1993
- 7 Sa 539/93 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Umkleiden als Arbeitszeit

Gesetz:

BGB § 611; BetrVG § 77 Abs. 6, § 77 Abs. 4

Leitsätze:

1. Für die Frage, ob die Zeit des Umkleidens zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit zählt, kommt es auf die Verhältnisse im Einzelfall an.

2. Gehört das Umkleiden nicht zum Inhalt der geschuldeten Arbeitsleistung, sondern dient es nur der persönlichen Vorbereitung - hier: auf die Arbeit eines Kochs -, so sind in erster Linie die organisatorischen Gegebenheiten des jeweiligen Betriebs und die konkreten Anforderungen an den Arbeitnehmer maßgebend, wie sie sich aus den betrieblichen Regelungen und Handhabungen tatsächlich ergeben.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 934/93

7 Sa 539/93 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
22. März 1995

Clobes,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. März 1995 durch den Vorsitzenden Richter Griebeling, die Richter Schliemann und

- 2 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
([mobile App](#))



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Dr. Reinecke sowie die ehrenamtlichen Richter Kähler und Hansen für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 2. September 1993 - 7 Sa 539/93 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat auch die Kosten der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob unter dem Gesichtspunkt des Arbeitsentgelts die Umkleidezeit des Klägers zu seiner Arbeitszeit zählt.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Koch in deren Filiale T gegen ein Gehalt von 3.747,00 DM brutto angestellt. Er arbeitet in einem Selbstbedienungsrestaurant mit warmen und kalten Speisen. Bei seiner Arbeit hat der Kläger die Berufskleidung eines Kochs zu tragen. Dies ist in Ziff. 1.19 der Betriebsordnung, abgeschlossen zwischen dem Gesamtbetriebsrat und der Beklagten, vorgesehen. Die Berufskleidung des Klägers, die ihm die Beklagte zur Verfügung stellt, besteht im wesentlichen aus Kochhose und Kochjacke; bei Bedarf hat der Kläger auch eine Einweg-Kochmütze zu tragen und eine Einweg-Kochschürze anzulegen. Nach Ziff. 1.20 der Betriebsordnung sind alle Mitarbeiter verpflichtet, die hinsichtlich ihrer Abteilung angemessene Kleidung und Schuhwerk und in dafür besonders vorgesehenen Abteilungen Firmenanstecknadeln zu tragen. Nach Ziff. 1.04 der Gesamtbetriebsvereinbarung 2/1987



haben die Mitarbeiter bei Beginn ihrer Arbeitszeit an ihrem konkreten Arbeitsplatz anwesend zu sein; ihn dürfen sie nicht vor Ende der Arbeitszeit verlassen.

In der Filiale T der Beklagten schlossen der dortige Betriebsrat und die dortige Geschäftsleitung im Dezember 1990 eine Betriebsvereinbarung, durch die für vollbeschäftigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Verkauf ein "Fünf-Tage-roulierendes Arbeitszeitsystem" als Arbeitszeitregelung vereinbart wurde; die Vereinbarung trat am 1. Januar 1991 in Kraft. In einer "Anlage 3", die Geschäftsführung und Betriebsrat am 4. Dezember 1990 unterzeichnet haben, heißt es:

"Anlage 3

Gastronomie Arbeitszeitberechnung 1991

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Schicht 7.55 - 17.15 | Verkürzung 15 Min. für Umziehen erfolgt abends |
| 2. Schicht 9.15 - 18.30 | Verkürzung 15 Min. für Umziehen erfolgt morgens |

Die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit von 15 Minuten wird als Ausgleich für das Wechseln der Dienstkleidung gewährt."

Unter die maschinenschriftliche Zeitangabe 17.15 ist handschriftlich 17.00, unter die maschinenschriftliche Angabe 9.15 ist handschriftlich 9.30 gesetzt. Unter dem 24. Mai 1991 schrieb die Beklagte an den Betriebsrat:

"... Hiermit kündigen wir die Anlage Gastronomie Arbeitszeitberechnung 1991 vom 04.12.1990 zum 31.12.1991 ohne Nachwirkung. Wie mit Ihnen am 24.05.91 besprochen."



Mit Schreiben vom 15. August 1991 wurden alle örtlichen Arbeitszeitregelungen zum Ende des Jahres 1991 gekündigt. Im Dezember 1991 teilte die Geschäftsleitung dem Betriebsrat mit, die Verkürzung der Arbeitszeit für das Umziehen stehe den betreffenden Mitarbeitern der Gastronomie nicht mehr zu; darüber wurde auch der Kläger unterrichtet. Die Verhandlungen zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat über die Jahresarbeitszeitregelung 1992 wurden bis Ende 1991 nicht abgeschlossen. In einer "Mitteilung zur Jahresarbeitszeit 1992", die von der Geschäftsleitung der Beklagten und dem Betriebsrat T unterschrieben worden ist, heißt es:

"Betriebsrat und Geschäftsführung informieren:

...

Bereiche Gastronomie und Hausinspektion:

Gleiche Vorgehensweise (Schichtdienst) wie in 1991.

...

Da über die Jahresarbeitszeit 1992 noch keine Einigung zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung erzielt wurde, gilt diese Mitteilung als Zwischenlösung (basierend auf der Betriebsvereinbarung 1991). Sollten sich Änderungen ergeben, werden die Abt. rechtzeitig informiert."

Mit Wirkung ab 1. Januar 1993 trat eine am 30. November 1992 abgeschlossene Betriebsvereinbarung über das bei der Beklagten praktizierte "Fünf-Tage-roulierende Arbeitszeitsystem" für vollbeschäftigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Kraft. Unter der Überschrift "Gastronomie" haben Geschäftsführung und Betriebsrat eine auf den 1. Dezember 1992 datierte schriftliche und von beiden Seiten unterzeichnete Regelung getroffen. Beide Schriftstücke



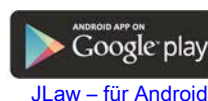
enthalten keine Regelung über die Zeit für das Umziehen der Köche.

Der Kläger hat geltend gemacht: Die Zeit des Umziehens vor Schichtbeginn und nach Schichtende stelle für ihn zu bezahlende Arbeitszeit dar. Aus hygienischen Gründen müsse er die Kochkleidung tragen. Auch die Beklagte habe dies in ihrer Betriebsordnung so vorgesehen. Deshalb stelle die Zeit für das Anlegen und Ablegen der Kochkleidung, für die er insgesamt 15 Minuten pro Arbeitstag aufwende, zu bezahlende Arbeitszeit dar. Insoweit begehre er Bezahlung für arbeitstäglich eine Viertelstunde Arbeitszeit in den Monaten Februar bis November 1992.

Der Kläger, der im ersten Rechtszug nur den Zahlungsantrag getellt hatte, hat zuletzt beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.254,80 DM brutto nebst 4 % p.a. Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit dem 8. Dezember 1992 zu zahlen,
2. festzustellen, daß seine tägliche Arbeitszeit das Wechseln der Berufskleidung mit umfaßt.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat erwidert: Dem Kläger stehe der geltend gemachte Anspruch nicht zu. Die Betriebsvereinbarung für 1991 einschließlich deren Anlage 3 seien ohne Nachwirkung fristgerecht gekündigt worden. Auch tarif- oder arbeitsvertraglich umfasse die Arbeitszeit des Klägers nicht das An- und Ablegen der Kochkleidung.



Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine im zweiten Rechtszug zuletzt gestellten Anträge weiter.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nicht begründet.

Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Dem Kläger steht kein Anspruch auf Bezahlung seiner Umkleidezeit für die Monate Februar bis November 1992 zu. Unbegründet ist auch der Antrag festzustellen, daß die Zeit des Umkleidens zur (vergütungspflichtigen) Arbeitszeit des Klägers zählt. Beide Ansprüche setzen voraus, daß die Zeit des Umkleidens bei Beginn und am Ende der täglichen Arbeitszeit der vergütungspflichtigen Arbeitszeit des Klägers zuzurechnen sind. Daran fehlt es.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, auf die Regelung in der Anlage 3 der Betriebsvereinbarung von Dezember 1990 über die Arbeitszeit für 1991 könne sich der Kläger nicht stützen, weil diese Regelung zum 31. Dezember 1991 ordentlich gekündigt sei und mangels eines mitbestimmungspflichtigen Tatbestandes keine Nachwirkung entfalte.

a) Hiergegen wendet sich der Kläger mit der Ansicht, die Betriebsvereinbarung von Dezember 1990 habe gemäß § 77 Abs. 6



BetrVG nachgewirkt, weil sie mitbestimmungspflichtige Tatbestände geregelt habe.

b) Es kann dahinstehen, ob die Betriebsvereinbarung von Dezember 1990 nach dem 31. Dezember 1991 überhaupt gemäß § 77 Abs. 6 BetrVG nachwirken konnte oder ob dies - wie das Landesarbeitsgericht gemeint hat - mangels eines mitbestimmungspflichtigen Tatbestands nicht der Fall war. Denn selbst wenn man zu Gunsten des Klägers unterstellt, die Betriebsvereinbarung habe nachwirken können, weil sie auch Regelungen über mitbestimmungspflichtige Tatbestände (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG) enthalte, kann sich der Kläger hierauf nicht mehr stützen. Die Nachwirkung einer Betriebsvereinbarung dauert nach § 77 Abs. 6 BetrVG nur so lange, bis sie durch eine "andere Abmachung ersetzt" worden ist. Eine solche andere Abmachung haben der örtliche Betriebsrat und die Beklagte für die Filiale T mit Wirkung ab 1. Januar 1992 getroffen.

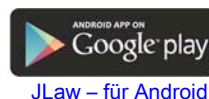
Die gemeinsame, von Betriebsrat und Geschäftsführung des Beklagten unterschriebene "Mitteilung zur Jahresarbeitszeit 1992" stellt eine solche andere Abmachung dar. Dabei kann dahingestellt bleiben, ob eine andere Abmachung i.S. des § 77 Abs. 6 BetrVG auch eine formlose Regelungsabrede sein kann oder ob es insoweit stets einer förmlichen, d.h. schriftlichen Abmachung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber bedarf (vgl. zum Meinungsstand: Kreutz in GK-BetrVG, Bd. II, 4. Aufl., § 77 Rz 307). Denn im vorliegenden Fall haben Betriebsrat und Beklagte mit der schriftlichen, von beiden unterzeichneten "Mitteilung zur Jahresarbeitszeit 1992" eine förmliche anderweitige Abmachung i.S. des § 77 Abs. 6



BetrVG getroffen. Die Tatsache, daß beide Seiten die Regelung nur als "Zwischenlösung" getroffen haben, steht einer "Abmachung" nicht entgegen. Hieran zeigt sich nur, daß beide Seiten das, was sie in dieser Mitteilung geregelt haben, nicht als endgültig angesehen haben. Wenn Betriebsrat und Arbeitgeber - wie hier - hinsichtlich eines noch nicht endgültig geregelten mitbestimmungspflichtigen Tatbestandes eine gemeinsame, ihre übereinstimmende Auffassung widerspiegelnde Mitteilung an die Belegschaft machen, liegt insoweit eine - wenn auch nur vorläufige - andere Abmachung i.S. des § 77 Abs. 6 BetrVG vor.

2. Aus der "Mitteilung zur Jahresarbeitszeit 1992" ergibt sich nicht, daß die Zeit, die der Kläger zum An- und Ablegen seiner Berufskleidung in der Garderobe der Beklagten (im Keller des Hauses) benötigt, zu seiner vergütungspflichtigen Arbeitszeit gehört. Die Formulierung "gleiche Vorgehensweise (Schichtdienst) wie in 1991" besagt zu dieser Frage nichts. Denn damit ist nur die Schichteneinteilung selbst geregelt, nicht aber die Frage der Zurechnung der Umkleidezeit zur Arbeitszeit.

3. Hinsichtlich des Feststellungsantrags kann sich der Kläger auch nicht auf die für die Zeit ab 1. Januar 1993 abgeschlossene Betriebsvereinbarung vom 30. November 1992 bzw. - soweit es um die Abteilung Gastronomie geht - vom 1. Dezember 1992 stützen. Inhaltlich besagt die dort getroffene Regelung ebenfalls nichts darüber, ob das Umkleiden für den Kläger zu seiner vergütungspflichtigen Arbeitszeit zählt.



4. Das Landesarbeitsgericht hat ferner festgestellt, daß sich der Anspruch auch nicht aus den ausdrücklichen Bestimmungen des Arbeitsvertrags des Klägers oder aus den auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Bestimmungen des MTV Einzelhandel für Rheinland-Pfalz ergibt. Arbeitsvertrag und Tarifvertrag regeln die Zugehörigkeit der strittigen Umkleidezeit zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit nicht ausdrücklich. Hiergegen hat die Revision keine Einwände erhoben; die Auffassung des Landesarbeitsgerichts hält der revisionsrechtlichen Prüfung stand.

5. Wie das Landesarbeitsgericht im Ergebnis ebenfalls zutreffend angenommen hat, ergibt sich die Zugehörigkeit der Umkleidezeit des Klägers zu seiner vergütungspflichtigen Arbeitszeit auch nicht im Wege der Auslegung seines Arbeitsvertrags im Hinblick auf die bestehenden Betriebsvereinbarungen.

a) Während des Umkleidens erbringt der Arbeitnehmer regelmäßig die von ihm geschuldete Arbeitsleistung nicht. Nur ausnahmsweise kann bei Tätigkeiten, z.B. als Modell auf Modenschauen, das Umkleiden zum Inhalt der Arbeitsleistung gehören. Für die Tätigkeit eines Kochs trifft dies nicht zu. Die Frage, ob und inwieweit die Zeit des Umkleidens zur Arbeitszeit zu rechnen ist, wenn sie nicht Inhalt der geschuldeten Arbeitsleistung ist, ist in der Rechtsprechung unterschiedlich beantwortet worden.

aa) Der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat (Urteil vom 28. Juli 1994 - 6 AZR 220/94 -, zur Veröffentlichung vorgesehen) angenommen, die Zeit des Umkleidens zähle für Krankenschwestern



aufgrund der Sachverhaltsfeststellungen des Landesarbeitsgerichts zur Arbeitszeit im Sinne des BAT. In jener Streitsache hatten die Krankenschwestern die Dienstkleidung, die ihnen vom Arbeitgeber unentgeltlich zur Verfügung gestellt und gereinigt wurde, in einem eigens dafür eingerichteten Umkleideraum zu wechseln und während des Dienstes zu tragen; sie durften sie nicht mit nach Hause nehmen: Damit habe der Arbeitgeber die Arbeit so organisiert, daß das Umkleiden als arbeitsvertragliche Verpflichtung anzusehen sei, die nicht irgendwann und irgendwo, sondern unmittelbar an Ort und Stelle zu erfüllen sei. Weil der Arbeitgeber die Krankenschwestern aufgrund seines derart ausgeübten Direktionsrechts rechtlich zwingen, sich im Umkleidezimmer umzukleiden, habe er die Arbeitsstelle so organisiert, daß dieser Raum zu ihr gehöre und somit dort die Arbeitszeit der Klägerin beginne und ende. Hieraus ergebe sich, daß die Zeit des Umkleidens und der Weg zur und von der Station zum Umkleideraum zur Arbeitszeit zu rechnen sei.

bb) Nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg zählt die Zeit für das An- und Ablegen von Sicherheitsbekleidung zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit (LAG Baden-Württemberg Urteil vom 12. Februar 1987 - 6 Ca 195/85 HD - AiB 1987, 246 <Degen>). Es stellt insoweit auf die Arbeitsorganisation ab.

cc) Dagegen hat das Landesarbeitsgericht Berlin angenommen, die Zeit des Umkleidens zähle beim Fluggpersonal nicht zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit. Üblicherweise gehörten mangels anderweitiger normativer Bestimmungen Umkleidezeiten nicht zur Arbeitszeit. Die Vorschriften des Firmen-MTV regelten im konkreten Fall



nichts anderes (LAG Berlin Beschluß vom 16. Juni 1986 - 9 TaBV 3/86 - LAGE § 76 BetrVG 1972 Nr. 24).

dd) Im Sinne der AZO, also unter dem Gesichtspunkt des öffentlich-rechtlichen Arbeitszeitschutzes, stellt die Zeit für das Umkleiden und Waschen vor und nach der Arbeit keine Arbeitszeit dar (BAG Urteil vom 25. April 1962 - 4 AZR 213/61 - AP Nr. 6 zu § 611 BGB Mehrarbeitsvergütung).

b) In der Literatur finden sich unterschiedliche Ansichten. Buschmann/Ulber (Arbeitszeitrechtsgesetz 1994, § 2 Rz 3) wollen generell die Zeit des Umkleidens, sofern dies notwendig im Betrieb erfolgt, als Arbeitszeit ansehen. Den gegenteiligen Standpunkt vertreten Meisel/Hiersemann (Arbeitszeitordnung, 2. Aufl. 1977, § 2 Rz 50). Nach Denecke/Neumann/Biebl (Arbeitszeitordnung, 11. Aufl., § 2 Rz 12) läßt sich nicht ein für allemal sagen, wann die Arbeitszeit unter diesem Gesichtspunkt beginnt (ähnlich auch Roggendorff, Arbeitszeitgesetz 1994, C § 2 Rz 30).

c) Die Frage, ob und inwieweit die Zeit des Umkleidens im Betrieb zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit zu rechnen ist, läßt sich nicht generell beantworten. Vielmehr kommt es auf die Verhältnisse im Einzelfall an. Dabei sind, wenn - wie hier - das Umkleiden nicht ausdrücklich Inhalt der Arbeitsleistung ist, sondern nur der persönlichen Vorbereitung dient, in erster Linie die organisatorischen Gegebenheiten des jeweiligen Betriebes und konkreten Anforderungen an den Arbeitnehmer maßgebend, wie sie sich aus den betrieblichen Regelungen und Handhabungen tatsächlich er-



geben. Dabei sind Betriebsvereinbarungen gemäß § 77 Abs. 4 BetrVG zu beachten.

Für den Kläger als Koch gelten die Regelungen der Betriebsordnung (Gesamtbetriebsvereinbarung) über das Tragen der Berufskleidung (Ziff. 1.19) ebenso wie die über den Beginn der Arbeitszeit nach Ziff. 1.04 der Gesamtbetriebsvereinbarung 2/1987. Auch für den Kläger beginnt seine Arbeitszeit am konkreten Arbeitsplatz, d.h. für ihn in der Gastronomieabteilung des Kaufhauses. Daran ändere nichts, daß die Beklagte als Arbeitgeberin des Klägers verbindlich festgelegt hat, der Kläger habe aus hygienischen Gründen die Berufskleidung für Köche zu tragen, und sie ihm diese zur Verfügung stellt. Der Kläger hat für das Umkleiden auch keinen nennenswerten höheren Zeitaufwand als die anderen Mitarbeiter der Beklagten. Gleichmaßen wie andere Arbeitnehmer zieht sich der Kläger in der im Untergeschoß befindlichen Garderobe um und begibt sich sodann zu seinem Arbeitsplatz.

Griebeling

Schliemann

Richter am BAG

Dr. Reinecke befindet
sich im Urlaub und

Kähler

Utz P. Hansen

kann daher nicht
unterschreiben.

Griebeling



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)