

Beglaubigte  
Abschrift



Sächsisches  
Landesarbeitsgericht

Zwickauer Straße 54, 09112 Chemnitz  
Postfach 7 04, 09007 Chemnitz

Bitte bei allen Schreiben angeben:

Az.: 2 Sa 424/14  
1 Ca 1050/14 ArbG Bautzen

Verkündet am 10. Dezember 2014

gez. Abendowitz  
Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

*Im Namen des Volkes*

## URTEIL

In dem Rechtsstreit

- Berufungskläger/Kläger -

Prozessbevollm.: Rechtsanwälte Winter  
Lessingstraße 5, 02625 Bautzen

*g e g e n*

- Berufungsbeklagter/Beklagter -

Prozessbevollm.: Rechtsanwalt Roland Fritsch  
Zittauer Straße 12, 02681 Wilthen

hat das Sächsische Landesarbeitsgericht - Kammer 2 -

für **R e c h t** erkannt:

Auf die Berufung des Klägers wird das Teil-Urteil des Arbeitsgerichts Bautzen vom 11.06.2014 – 1 Ca 1050/14 –

a b g e ä n d e r t :

Es wird festgestellt, dass die unter Ausschöpfung der persönlichen Leistungsfähigkeit des Klägers erforderlichen Umkleidezeiten (Berufskleidung) vergütungspflichtige Arbeitszeiten sind.

Die Kosten der Berufung trägt der Beklagte.

Revision ist – für den Beklagten – zugelassen.

### Tatbestand:

Die Parteien streiten – soweit zweitinstanzlich von Relevanz – über das klägerische Feststellungsbegehren dahin, dass die unter Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit erforderlichen Umkleidezeiten (Berufskleidung) vergütungspflichtige Arbeitszeiten sind.

Von der Antwort auf diese Frage hängt die Entscheidung über einen erstinstanzlich der Sache nach ausgesetzten Verfahrensteil betreffend die Gutschrift etwaiger Arbeitszeiten auf dem klägerischen Arbeitszeitkonto ab.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft einzelvertraglicher Abmachung der vom Beklagten mit der Gewerkschaft ver.di geschlossene Haustarifvertrag in der jeweils gültigen Fassung (fortan: HTV) Anwendung.

Nach § 10 Abs. 5 HTV beginnt und endet die Arbeitszeit am Arbeitsplatz.

Der Kläger arbeitet in der Notfallrettung mit 48 Stunden pro Woche sowie im Krankentransport mit einer 40-Stunden-Arbeitswoche nach einem Rahmendienstplan, der folgende vom Kläger auch eingehaltene Arbeitsregelungen beinhaltet:

06:00 Uhr – 18:00 Uhr Tagdienst  
18:00 Uhr – 06:00 Uhr Nachtdienst  
07:00 Uhr – 19:00 Uhr Tagdienst  
19:00 Uhr – 07:00 Uhr Nachtdienst  
06:00 Uhr – 14:00 Uhr Frühdienst  
08:00 Uhr – 18:00 Uhr Frühdienst  
14:00 Uhr – 20:00 Uhr Spätdienst

Von dem Beklagten wird kostenlos Berufskleidung zur Verfügung gestellt. Sie wird während des Dienstes getragen und verdeutlicht die Zugehörigkeit zum Rettungsdienst und zum Krankentransport des beklagten Kreisverbandes. Darüber hinaus hat sie eine Schutzfunktion gegenüber Witterungseinflüssen und der Kontamination mit Krankheitskeimen.

Zur Berufsbekleidung zählen:

- Jacken und Westen mit Reflexstreifen rundum,
- Hosen mit Reflexstreifen an den Hosenbeinen unten,
- Hemden, Shirts usw. mit kurzen bzw. langen Ärmeln.

Um die Kontamination der Beschäftigten und deren Berufsbekleidung und die damit verbundenen Desinfektionsmaßnahmen auf ein Minimum zu reduzieren, sind durch das Anlegen von Schutzkleidung beim Transport und der Behandlung von schwerverletzten, verschmutzten, infektiösen und infektionsverdächtigen Patienten Barrieren zu schaffen.

Zur Schutzkleidung zählen:

- knöchelhohe Sicherheitsschuhe mit Stahlkappe,
- Handschuhe,
- Schutzkittel, Schutzanzüge,
- Brillen, Schutzhelme, flüssigkeitsdichte Schürzen,
- Atemschutzmasken Norm IN 149 FFP 3 mit Ventil,
- Mund-Nasen-Schutz (chirurgischer Mundschutz).

Für die Reinigung, Desinfektion und Instandhaltung der Kleidung ist der Arbeitgeber verantwortlich. Weiterhin schafft dieser auch die Möglichkeit der getrennten Aufbewahrung von Dienstkleidung und privater Kleidung.

Beschäftigte müssen die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Berufs- und Schutzkleidung tragen. Sie muss einem desinfizierten Waschverfahren in einer zugelassenen Wäscherei zugeführt werden und darf grundsätzlich nicht zu Hause gewaschen werden. Das Tragen von privater Berufskleidung ist nicht zulässig.

Berufskleidung darf nur zu Dienst-/Arbeitszwecken getragen werden. Sind entsprechende Gefahren absehbar, müssen die Beschäftigten zusätzlich die zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstung benutzen.

Ebenfalls nach dem Ergebnis der Berufungsverhandlung erfolgt das Umkleiden durch den Kläger nach seinem Vorbringen im Zeitraum von 15 Minuten vor bzw. im Zeitraum von 15 Minuten nach den vorstehend genannten Diensten in der Rettungswache, wo die erforderliche Berufskleidung bereitgestellt ist bzw. wieder abgelegt wird.

Wiederum ebenfalls nach dem Ergebnis der Berufungsverhandlung ist dies vom Beklagten auch im Falle des Klägers so gewünscht. Der Dienst soll nicht in einer von zu Hause mitgebrachten Berufsbekleidung angetreten werden, und die getragene Berufsbekleidung soll auch nicht mit nach Hause genommen werden.

Der Kläger hat – soweit für den zweiten Rechtszug von Interesse – die Auffassung vertreten,

dass die unter Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit erforderlichen Umkleidezeiten (Berufskleidung) vergütungspflichtige Arbeitszeit seien und die diesbezügliche Feststellung beantragt.

Der Beklagte hat

Klageabweisung

beantragt.

Er hat sich darauf bezogen, dass die Arbeitszeit am Arbeitsplatz beginne und ende.

Es bestehe keine ausdrückliche Anordnung, dass die Kleidung in den Diensträumen anzulegen sei (so noch sein Vorbringen erster Instanz).

Die Umkleidezeit werde als Arbeitszeit berücksichtigt.

Der Schichtwechsel erfolge i. d. R. immer vor dem offiziellen Dienstende. Dessen ungeachtet würden die in der Dienstplanung angesetzten Zeiten als Arbeitszeiten angerechnet. Nicht unbeachtlich sei in diesem Zusammenhang, dass in die Dienstzeit ein großer Teil von Arbeitsbereitschaft falle.

Das vom Kläger angegangene Arbeitsgericht Bautzen hat den Kläger mit seinem Feststellungsbegehren durch Teilurteil unter der Annahme abgewiesen, dass das Umkleiden nicht im Betrieb erfolgen müsse.

Der Kläger hat gegen jenes ihm am 02.07.2014 zugestellte Urteil am 04.08.2014 (einem Montag) Berufung eingelegt und diese am 15.08.2014 ausgeführt.

Der Kläger bezieht sich in der Berufungsverhandlung auf die Regelung – nunmehr – im Qualitätsmanagementhandbuch mit Stand vom 01.07.2014 und die darin enthaltenen Pflichten hinsichtlich der zur Verfügung gestellten Berufs- und Schutzkleidung, die nicht zu Hause gewaschen werden dürfe.

Unter Bezugnahme auf die Tarifsituation in Bayern und eine vergleichbare Tarifregelung über Schutzkleidung verweist er darauf, dass man sich dort auf eine pauschale Zeitgutschrift von zwölf Minuten pro geleisteter Schicht für die Umkleidezeit im Rettungsdienst geeinigt habe.

Der Kläger beantragt,

unter Abänderung des Teilurteils des Arbeitsgerichts Bautzen vom 11.06.2014 – 1 Ca 1050/14 – festzustellen, dass die unter Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit erforderlichen Umkleidezeiten (Berufskleidung) vergütungspflichtige Arbeitszeiten sind.

Der Beklagte beantragt

die Zurückweisung der Berufung.

Der Beklagte stellt die Geltung des vom Kläger angezogenen Qualitätsmanagementhandbuchs in der Berufungsverhandlung nicht in Abrede.

Nicht in Abrede stellt er auch, dass der Kläger zu Schichtbeginn und bis Schichtende einsatzbereit sei und sich so umkleide, wie von ihm dargestellt.

Er verweist aber erneut darauf, dass das Umkleiden arbeitszeitlich berücksichtigt werde und in nicht unerheblichem Umfang Arbeitsbereitschaften anfielen.

Wegen der Einzelheiten des Vorbringens beider Parteien wird im Übrigen auf den gesamten Akteninhalt Bezug genommen.

## Entscheidungsgründe:

### I.

Die zulässige Berufung ist begründet, weil die Klage mit ihrem in den zweiten Rechtszug gelangten Feststellungsbegehren ihrerseits zulässig und begründet ist.

1. Der Feststellungsantrag ist hinreichend bestimmt (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO) und auch als die im ersten Rechtszug noch hängige Leistungsklage vorbereitender Zwischenfeststellungsantrag (§ 256 Abs. 2 ZPO) zulässig (zu einem vom Bundesarbeitsgericht gebilligten vergleichbaren Antrag BAG vom 19.09.2012 – 5 AZR 678/11 – Juris Rdnrn. 14 bis 17 m. w. Begr. u. w. N.).

Der Antrag ist nicht deshalb unzulässig, weil der Beklagte wiederholt darauf verweist, die Umkleidezeit als Arbeitszeit schließlich zu berücksichtigen und zu vergüten.

Denn dies ist nicht der Kern der Auseinandersetzung. Kern der Auseinandersetzung ist, ob die vor und nach Schichtbeginn liegenden Umkleidezeiten zu vergüten sind, worum es dem Kläger geht.

Der Beklagte hingegen macht geltend, die Umkleidezeiten seien mit Bezahlung der Schichtdienste bereits als vergütete Arbeitszeit berücksichtigt, und es müsse sich der Kläger entgegenhalten lassen, dass in nicht unerheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft vergütet werde.

Damit fehlt es an der Bereitschaft, die vor und nach den Schichten anfallenden Umkleidezeiten (gesondert) zu vergüten.

2. Die Klage ist auch begründet, weil die vor und nach den Schichten vom Kläger für das Umkleiden aufgewendeten Zeiten (zusätzliche) vergütungspflichtige Arbeitszeiten darstellen.

a) Umkleidezeiten stellen vergütungspflichtige Arbeitszeit dar, wenn der Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Kleidung vorschreibt und das Umkleiden im Betrieb erfolgen muss (für Umkleidezeit als vergütungspflichtige Arbeitszeit nach dem TV-L BAG vom 19.09.2012 a. a. O.).

Diese Voraussetzungen sind hier gegeben.

Bereits nach dem Wortlaut des nach dem Ergebnis der Berufungsverhandlung in seiner Existenz und seinem Inhalt nach nicht strittigen Qualitätsmanagementhandbuchs ist der Kläger gehalten, die ihm vom Beklagten zur Verfügung gestellte Berufskleidung nicht zu Hause anzulegen und nicht zu Hause abzulegen. An- und Ablegen erfolgen vielmehr an der Stelle, von der aus der Kläger eingesetzt wird und wo er seinen Einsatz beendet.

Nach dem Ergebnis der Berufungsverhandlung hat der Kläger mit Schichtbeginn sowie bis Schichtende einsatzbereit zu sein, was das Tragen der Berufskleidung voraussetzt.

Soll aber der Kläger nicht mit bereits angelegter Berufskleidung von zu Hause erscheinen und wird ihm das Aufbewahren seiner privaten Bekleidung ermöglicht und soll er die Berufskleidung nach getanem Dienst nicht mit nach Hause nehmen, bleibt ein Anlegen und ein Ablegen der Berufskleidung nur noch vor und nach den Schichtzeiten im Betrieb möglich, weil er ohne – die verpflichtend zu tragende – Berufskleidung nicht einsatzbereit wäre.

Mit diesen Maßgaben sind die auf das Umkleiden verwendeten Zeiten demgemäß Arbeitszeiten und (gesondert) zu vergüten.



b) Etwas anderes ergibt sich nicht aus § 10 Abs. 5 HTV, wenn danach die Arbeitszeit am Arbeitsplatz beginnt und endet.

Denn zum einen kleidet sich der Kläger am Arbeitsplatz um, und zum anderen gibt § 10 Abs. 5 HTV nicht selbst Auskunft darüber, ob die auf das Umkleiden verwendeten Zeiten Arbeitszeit darstellen.

Dies hängt – wie vorstehend dargestellt – allein davon ab, ob – wenigstens im Ergebnis – eine Umkleideverpflichtung am Arbeitsplatz besteht.

c) Nicht kann der Beklagte den Kläger auch darauf verweisen, er werde in nicht unerheblichem Umfang auch für Arbeitsbereitschaft vergütet. Denn dies ändert nichts daran, dass der Kläger auch für die Dauer der Arbeitsbereitschaft einsatzbereit zu sein hat.

Nicht kann es darauf ankommen, dass sich der Kläger bei Abruf seiner Arbeit erst umkleidet oder sich wegen überlappender Schichtwechsel während der Schichten umkleiden könnte. Denn maßgebend ist seine Einsatzbereitschaft, und zwar entsprechend gekleidet, während der Dauer des gesamten Schichtdienstes und insbesondere auch während der Zeiten einer Arbeitsbereitschaft.

Eine Abgeltung von Umkleidezeiten mit der Bezahlung von Zeiten der Arbeitsbereitschaft müsste daher gesondert verabredet sein oder verabredet werden. Dafür ist aber nichts vorgetragen oder sonst ersichtlich. Das angezogene Beispiel aus Bayern deutet darauf hin, dass insoweit – sinnvollerweise: tariflicher – Regelungsbedarf auch für den Fall des auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anwendbaren Haustarifvertrages besteht.

## II.

Der Beklagte hat aufgrund der Regelung in § 91 Abs. 1 ZPO die Kosten der Berufung zu tragen, weil er zweitinstanzlich unterlegen ist. Davon ist auch nicht aufgrund der Regelung in § 97 Abs. 2 ZPO ganz oder zum Teil zu Lasten des Klägers abzusehen. Denn der den Prozesssieg begründende Inhalt des Qualitätsmanagementhandbuchs konnte er mit Blick auf dessen Stand vom 01.07.2014 erst nach Erlass des am 11.06.2014 verkündeten Ausgangsurteils vortragen.

Über die Kosten des Rechtsstreits im Übrigen hat sich dieses Berufungsurteil nicht zu verhalten, weil die Entscheidung hierüber insoweit abhängig ist von dem Ausgang des Verfahrens im ersten Rechtszug (volle bzw. partielle Kostenlast nach dem Maß des Obsiegens bzw. des Unterliegens der Parteien unter Berücksichtigung des Ergebnisses des erstinstanzlich noch offenen Streits).

Für den Beklagten ist die Revision zuzulassen, weil nach dem Ergebnis der Berufungsverhandlung eine entscheidungserhebliche Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat (§ 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG). Es geht um die allgemein interessierende Frage, ob sich die vergütungsauslösende Verpflichtung zum Umkleiden im Betrieb – wie hier – auch aus den Umständen (einer partiell auch in einem Qualitätsmanagement zum Ausdruck kommenden Erwartung des Arbeitgebers etwa) ergeben kann.

Im Folgenden wird gemäß § 9 Abs. 5 Satz 1 ArbGG über das Rechtsmittel und das Gericht, bei dem das Rechtsmittel einzulegen ist, die Anschrift des Gerichts und die einzuhaltende Frist und Form belehrt.

### Rechtsmittelbelehrung:

Die Revision ist bei dem Bundesarbeitsgericht (Hugo-Preuß-Platz 1, 99084 Erfurt, Telefax 03 61/26 36 – 20 00) innerhalb einer Frist von einem Monat durch Einreichung einer Revisionschrift einzulegen. Die Frist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung. Die Revisionschrift muss von einem Prozessbevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Prozessbevollmächtigte sind außer Rechtsanwälte nur zugelassen:

- Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgeberverbänden sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände und Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
- Juristische Personen, die die Voraussetzungen des § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 ArbGG erfüllen

Die bezeichneten Organisationen müssen vor dem Bundesarbeitsgericht durch Personen mit Befähigung zum Richteramt handeln.

Bezüglich der Möglichkeiten elektronischer Einlegung der Revision wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 9. März 2006 (BGBl. I S. 519) verwiesen.

Für den Kläger ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

gez. Dr. Spilger  
Vizepräsident  
des Landesarbeitsgerichts

gez. Müller  
ehrenamtlicher  
Richter

gez. Hammer  
ehrenamtlicher  
Richter

***Hinweise der Geschäftsstelle:***

Das Bundesarbeitsgericht bittet, sämtliche Schriftsätze in siebenfacher Ausfertigung beim Bundesarbeitsgericht einzureichen.

Beglaubigt:

Chemnitz, 13.01.2015

Frau Abendowitz  
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

(Siegel)