

Umkleidezeiten und innerbetriebliche Wegezeiten sind vergütungspflichtige Arbeitszeit

Mit Urteil vom 19.09.2012 – 5 AZR 687/11 hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass Umkleidezeiten und durch das Umkleiden veranlasste innerbetriebliche Wegezeiten vergütungspflichtige Arbeitszeit sind, wenn der Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Kleidung vorschreibt und das Umkleiden im Betrieb erfolgen muss.

Im Gegensatz zum BAT (vergl. § 15 Abs. 7 BAT sowie - jeweils nur im Tarifgebiet West geltend - die Protokollnotiz zu § 15 Abs. 7 BAT und die Übergangsvorschrift des 66. Änderungstarifvertrages zum BAT vom 24. April 1991 zu örtlichen oder bezirklichen Regelungen über Wege- und Umkleidezeiten) enthalten der TVöD und der TV-L keine Festlegung darüber, wo die Arbeitszeit beginnt und endet. Die Arbeitgeberseite hat hieraus abgeleitet, dass innerbetriebliche Wege- und Umkleidezeiten nicht zur Arbeitszeit gehören und deshalb nicht zu bezahlen seien.

In einem Verfahren zum TV-L hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 19. September 2012 – 5 AZR 687/11 unter Aufgabe seiner teilweise gegenteiligen früheren Auffassung (vergl. BAG vom 11.10.2000 – 5 AZR 122/99) entschieden, dass Umkleidezeiten und durch das Umkleiden veranlasste innerbetriebliche Wegezeiten vergütungspflichtige Arbeitszeit sind, wenn der Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Kleidung vorschreibt und das Umkleiden im Betrieb erfolgen muss. Erfasst wird hiervon die Zeitspanne, die für die einzelne Beschäftigte bzw. den einzelnen Beschäftigten unter Ausschöpfung ihrer bzw. seiner persönlichen Leistungsfähigkeit für das Umkleiden und das Zurücklegen des Weges von der Umkleidestelle zur Arbeitsstelle erforderlich ist.

Zur Begründung hat das Bundesarbeitsgericht Folgendes ausgeführt:

§ 6 Abs. 1 TV-L regelt nur die Dauer der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit, nicht aber, was tarifliche Arbeitszeit ist. Der Begriff der Arbeitszeit ist daher im arbeitszeitrechtlichen Sinne zu verstehen. Arbeitszeit ist demnach die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen (§ 2 Abs. 1 ArbZG). „Arbeit“ wiederum ist jede Tätigkeit, die als solche der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dient (§ 611 BGB). Der Arbeitgeber hat daher nicht nur die eigentliche Arbeitszeit zu vergüten, sondern auch solche Tätigkeiten, die er den Beschäftigten aufgrund seines (arbeitsvertraglich vermittelten) Direktionsrechts abverlangt.

Dem steht im Geltungsbereich des TV-L auch nicht die Vorschrift des § 25 Abs. 2 TVÜ-Länder entgegen, wonach bestehende Regelungen zur Anrechnung von Wege- und

Umkleidezeiten auf die Arbeitszeit durch das Inkrafttreten des TV-L unberührt bleiben. Ein Wille der Tarifvertragsparteien, Umkleide- und Wegezeiten nicht mehr als Bestandteil der tariflichen Arbeitszeit zu werten, kann daraus nicht abgeleitet werden. Zweck dieser Vorschrift ist es nur, außerhalb des Tarifvertrages bestehende Regelungen durch das Inkrafttreten des TV-L nicht zu beeinträchtigen.

Soweit (nach dem Inkrafttreten des TV-L abgeschlossene) Dienst- oder Betriebsvereinbarungen die Zeiten für das Umkleiden und die innerbetrieblichen Wegezeiten pauschal festlegen, sind diese grundsätzlich unwirksam und können den Vergütungsanspruch weder begründen noch begrenzen. Eine Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung ist grundsätzlich nur über Beginn und Ende, nicht aber über die Dauer der Arbeitszeit zulässig.

Dieses Urteil ist wegen der gleichen Regelungssystematik und Regelungsinhalte uneingeschränkt auf den Bereich des TVöD zu übertragen.

Soweit beim jeweiligen Arbeitgeber im Geltungsbereich des TV-L oder des TVöD die Zeiten für das arbeitgeberseitig angeordnete Umkleiden und die dadurch veranlassten Wegezeiten nicht bezahlt oder auf die Arbeitszeit angerechnet wurden, sollten die betroffenen Beschäftigten aufgefordert werden, das sich für diese Zeiten ergebende Entgelt (bei Vollbeschäftigten das Überstundenentgelt) bzw. ggfs. die entsprechende Zeitgutschrift auf einem eingerichteten Arbeitszeitkonto, schriftlich – auch rückwirkend im Rahmen der Ausschlussfrist ab Juli 2012 – bei ihrem Arbeitgeber geltend zu machen. Hierbei müssen die individuell erforderlichen Zeiten angegeben werden und können nur tatsächlich geleistete Zeiten (also nicht auch für Krankheits-, Urlaubs- oder sonstige Freistellungstage) berücksichtigt werden.

Eine Mustergeltendmachung zunächst für den Zeitraum von Juli bis Dezember 2012, die spätestens bis zum 31. Januar 2013 beim Arbeitgeber eingehen muss, ist in der Anlage beigefügt. Für den Zeitraum ab Januar 2013 ist die Geltendmachung entsprechend anzupassen. Sie muss dann bis spätestens 31. Juli 2013 beim Arbeitgeber eingehen.

Darum: <https://mitgliedwerden.verdi.de>