

Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Duschen kann Arbeitszeit sein

Insbesondere nach körperlich anstrengender Arbeit oder an heißen Tagen haben viele Arbeitnehmer das Bedürfnis, nach der Arbeit zu duschen. Daher stellt sich die Frage, ob diese Körperreinigungszeiten ebenfalls zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit zählen. Die gute Nachricht für Arbeitgeber: Die Vergütungspflicht besteht nur im Ausnahmefall, wenn das Duschen als ausschließlich fremdnützig und somit als „Arbeit“ anzusehen ist, wie das BAG in seiner Entscheidung vom 23. April 2024 (Az. 5 AZR 212/23) erstmals höchstrichterlich entschieden hat.

Der Sachverhalt

Der Kläger ist als Containermechaniker bei der tarifgebundenen Beklagten beschäftigt. Zu seinen Tätigkeiten gehört das Abschleifen rostiger und schadhafter Stellen und die Vornahme von Neulackierungen an den Containern. Dabei nutzt er die Arbeitskleidung, die ihm vom Arbeitgeber gestellt wird. Nach einer Gesamtbetriebsvereinbarung muss sich der Kläger zum jeweils festgelegten Arbeitsbeginn in Arbeitskleidung am Arbeitsplatz einfinden; eine Betriebsvereinbarung regelt außerdem, dass die tägliche Arbeitszeit mit Abschluss der zugewiesenen Arbeit oder der entsprechenden Anweisung des Vorgesetzten endet. Die Beklagte vergütet daher lediglich die Zeit während der Tätigkeit an den Containern.

Der Kläger begehrt die Vergütung für die Zeit zum An- und Ablegen der Schutzkleidung, des Duschens sowie den Arbeitsweg vom Umkleideraum zur Arbeitsstätte und zurück. Er ist der Ansicht, dass arbeitstäglich zusätzlich 55 Minuten für diese Umkleide-, Dusch- und Wegezeiten vergütet werden müssten. Er fordert für einen Zeitraum von gut fünf Jahren eine Nachzahlung von mehr als 25.000 Euro. Die Beklagte beruft sich auf den Tarifvertrag und die (Gesamt-)Betriebsvereinbarung und ist der Auffassung, dass nur die Tätigkeit am Arbeitsplatz vergütungspflichtige Arbeitszeit sei.

Das LAG Nürnberg gab dem Kläger inhaltlich recht, ist aber der Ansicht, dass die vergütungspflichtigen Zeiten für Umkleiden und Kör-

perreinigen sowie die Wegezeiten mit arbeitstäglich lediglich 21 Minuten anzusetzen seien und sprach dem Kläger daher nur einen wesentlich geringeren Geldbetrag in Höhe von 2.400 Euro zu.

Die Entscheidung des BAG

Das BAG hat das Urteil des LAG Nürnberg in Teilen aufgehoben und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung zurückverwiesen, da dem BAG verschiedene konkrete Feststellungen für eine abschließende Entscheidung fehlten. Die Vorinstanz sei zunächst zutreffend davon ausgegangen, dass sowohl die Umkleidezeiten als auch die innerbetrieblichen Wegezeiten vom Umkleideraum zum Arbeitsplatz vergütungspflichtige Arbeitszeit im Sinne von § 611a Abs. 2 BGB seien.

Darüber hinaus kann es sich nach Ansicht des BAG bei Körperreinigungszeiten ebenfalls um vergütungspflichtige Arbeitszeit handeln, wenn sie mit der Tätigkeit oder der Art und Weise ihrer Erbringung unmittelbar zusammenhängen und ausschließlich der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dienen. Dieser vergütungspflichtige Zusammenhang sei dann gegeben, wenn die Körperreinigung vom Arbeitgeber angeordnet wurde oder wenn sich der Arbeitnehmer bei der geschuldeten Arbeitsleistung so sehr verschmutzt, dass ihm ein Anlegen der Privatkleidung, das Verlassen des Betriebs und der Weg nach Hause ohne eine vorherige Reinigung des Körpers im Betrieb nicht zugemutet werden kann. Schließlich könnten auch zwingende arbeitsschutzrechtliche Hygienevorschriften eine nachträgliche vergütungspflichtige Körperreinigung verlangen.

Bei der Beurteilung sei eine objektive Einzelfallbetrachtung vorzunehmen; das subjektive Empfinden des Arbeitnehmers sei daher nicht maßgeblich. Die Beseitigung von üblichen Verunreinigungen, Schweiß- oder Körpergeruchsbildungen dienen nicht nur dem Interesse des Arbeitgebers, sondern auch der Befriedigung der privaten Bedürfnisse des Arbeitnehmers und seien daher nicht „ausschließlich fremdnützig“.

Das BAG hat die Sache an das LAG zurückverwiesen. Das BAG konnte in diesem Fall nicht selbst entscheiden, ob die Körperreinigung ausschließlich fremdnützig war und welche Dauer hierfür erforderlich gewesen wäre. Der Kammervorsitzende des LAG hatte in einem „Selbstversuch“ getestet, wieviel Zeit er zum Umkleiden benötigte und nahm auf dieser Grundlage eine Schätzung vor. Das Er-

gebnis dieses Selbstversuchs wurde jedoch vom BAG nicht berücksichtigt: Das Gericht habe ermessensfehlerhaft gehandelt, indem es eine Schätzung vorgenommen hat, anstatt Beweis zu erheben. Der Arbeitnehmer hätte darlegen müssen, welche Kleidungsstücke er – ggf. differenzierend nach kühlen und warmen Tagen – an- und abzulegen hat und wieviel Zeit er jeweils benötige.

Praxishinweise

Insbesondere in Industriebetrieben, dem Baugewerbe oder in der Chemiebranche kann der vorliegende Fall als Präzedenzfall von Bedeutung sein.

Das Urteil bestätigt die Rechtsprechungslinie zu Umkleidezeiten, wonach vergütungspflichtige Arbeitszeit über die Verrichtung der konkreten Tätigkeit hinausgehen kann. Erstmals hat das BAG aber festgestellt, dass auch Körperreinigungszeiten zu vergütungspflichtigen Arbeitszeiten zählen können. Das Gericht geht zutreffend davon aus, dass für Umkleide-, Körperreinigungs- und innerbetriebliche Wegezeiten stets zu prüfen ist, ob diese ausschließlich fremdnützig erfolgen und somit vergütungspflichtige Arbeitszeit darstellen. Im Regelfall wird Duschen aber eine Privatangelegenheit bleiben, es sei denn, man ist zu sehr stark schmutzenden Tätigkeiten, Arbeiten unter besonderen klimatischen Bedingungen oder mit stark geruchsbelästigenden Stoffen verpflichtet.

Arbeitgeber sollten daher im Rahmen der Aufzeichnung und Vergütung der Arbeitszeiten stets die konkreten Umstände der Arbeitsverrichtung im Blick haben. Sie sollten sorgfältig prüfen, ob eine Körperreinigung vor Verlassen des Betriebes aufgrund der Arbeitsbedingungen zwingend erforderlich ist. Das BAG stellt klar, dass individual- oder kollektivrechtliche Vereinbarungen zulässig sind, nach denen Umkleide-, Körperreinigungs- und Wegezeiten anders vergütet werden als die „eigentliche“ Tätigkeit.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzél
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de