

Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluss vom 12. November 2013  
- 1 ABR 34/12 -

I. Arbeitsgericht Gießen

Beschluss vom 17. Februar 2011  
- 1 BV 13/10 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Beschluss vom 26. Januar 2012  
- 5 TaBV 30/11 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung des Betriebsrats bei Umkleidezeiten

Gesetze:

BetrVG § 87 Abs. 1 Eingangshalbs., Abs. 1 Nr. 2; ArbZG § 2 Abs. 1;  
ZPO § 256 Abs. 1

Leitsätze:

keine

Hinweis des Senats:

Weitgehende Parallelentscheidung zu führender Sache - 1 ABR 59/12 -

# BUNDEARBEITSGERICHT



1 ABR 34/12  
5 TaBV 30/11  
Hessisches  
Landesarbeitsgericht

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
12. November 2013

## **BESCHLUSS**

Metze, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 12. November 2013 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck als Vorsitzenden, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Koch und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Klebe und Dr. Hann für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 26. Januar 2012 - 5 TaBV 30/11 - aufgehoben.

Auf die Beschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Gießen vom 17. Februar 2011 - 1 BV 13/10 - abgeändert:

Es wird festgestellt, dass das An- und Ablegen der Unternehmensbekleidung im Betrieb für das Fahrpersonal als betriebliche Arbeitszeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG bei der Dienstplangestaltung zu berücksichtigen ist.

## **Von Rechts wegen!**

### **Gründe**

A. Die Beteiligten streiten über das Bestehen von Mitbestimmungsrechten in Arbeitszeitfragen. 1

Die Arbeitgeberin ist ein Unternehmen des öffentlichen Personennahverkehrs. Der Betriebsrat ist die für den Wahlbetrieb R.8.2 (*Gießen*) nach § 3 Abs. 1 BetrVG gebildete Arbeitnehmervertretung. 2

Für die bei der Arbeitgeberin beschäftigten Triebfahrzeugführer gilt der Tarifvertrag für die Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen (*LfTV*). In §§ 53, 78 LfTV heißt es: 3

#### **„§ 53**

#### **Beginn und Ende der Arbeitszeit**

(1) Die Arbeitszeit beginnt und endet am vorgeschriebenen Arbeitsplatz. Durch betriebliche Regelungsabrede kann festgelegt werden, dass ein Zeitverwaltungssystem durch ein Daten-Terminal zu bedienen ist.

...

## **§ 78 Unternehmensbekleidung**

Unternehmensbekleidung sind im Eigentum des Arbeitnehmers stehende Kleidungsstücke, die zur Sicherstellung eines einheitlichen und gepflegten Erscheinungsbildes in der Öffentlichkeit an Stelle anderer Kleidung während der Arbeit getragen werden müssen. Einzelheiten werden durch Betriebsvereinbarung und/oder Konzernrichtlinie geregelt.“

Für die bei der Arbeitgeberin im Zugbegleitdienst eingesetzten Kundenbetreuer gilt der funktionsgruppenspezifische Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 5 - Bahnservice und Vertrieb - (*FGr 5-TV*), der in § 43 Abs. 1, § 48 *FGr 5-TV* inhaltsgleiche Regelungen über die Arbeitszeit sowie das Tragen von Unternehmensbekleidung enthält. 4

Nach § 1 Abs. 1 Satz 2 iVm. Anlage 1 der Konzernbetriebsvereinbarung über die Ausstattung mit Unternehmensbekleidung (*KBV Ubk*) vom 30. November 2011 ist das Fahrpersonal der Arbeitgeberin (*Kundenbetreuer und Triebfahrzeugführer*) zum Tragen von besonderer Dienstkleidung verpflichtet. Den Arbeitnehmern ist die Nutzung dieser Kleidungsstücke auch außerhalb des Dienstes gestattet. Die Arbeitgeberin verlangt von ihnen, dass sie bereits vollständig umgekleidet zum Dienstantritt in der Meldestelle erscheinen. 5

Im November 2010 lehnte der Betriebsrat die von der Arbeitgeberin vorgelegten Entwürfe für die Dienstpläne des Jahresfahrplans 2010/2011 ab. Eine zwischen den Beteiligten gebildete Einigungsstelle ersetzte durch Spruch vom 2. Dezember 2010 die Zustimmung des Betriebsrats zum Jahresfahrplan 2010/2011. 6

Der Betriebsrat hat geltend gemacht, die Zeiten für das An- und Ablegen der Dienstkleidung sei als betriebliche Arbeitszeit iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG in den Dienstplänen zu berücksichtigen. 7

Der Betriebsrat hat beantragt 8

1. festzustellen, dass der Betriebsrat bei der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG ein Mitbe-

stimmungsrecht hat bzgl. der Frage, dass die Arbeitszeit iSd. genannten Vorschrift mit Beginn des Umkleidens in die von der Arbeitgeberin vorgeschriebene Unternehmensdienstbekleidung beginnt und mit Ende des Umziehens in die private Bekleidung endet;

2. festzustellen, dass der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hat bei der Festlegung des „vorgeschriebenen Arbeitsplatzes“ iSd. bei der Arbeitgeberin geltenden tariflichen Bestimmungen.

Die Arbeitgeberin hat die Abweisung der Anträge beantragt. 9

Beide Vorinstanzen haben die Anträge des Betriebsrats, die dieser mit seiner Rechtsbeschwerde ursprünglich weiterverfolgt hat, abgewiesen. Auf Anregung des Senats hat der Betriebsrat seine Antragstellung auf die Feststellung beschränkt, dass die betriebliche Arbeitszeit iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG für den tragepflichtigen Personenkreis die Zeiten für das An- und das Ablegen der Unternehmenskleidung in den Betriebsräumen der Arbeitgeberin umfasst und diese Zeiten dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Festlegung von Beginn und Ende der Arbeitszeit im Schichtplan unterliegen. 10

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist mit dem zuletzt gestellten Antrag begründet. 11

I. Der Antrag ist zulässig. 12

1. Der Antrag ist auf die Feststellung eines Rechtsverhältnisses iSd. § 256 Abs. 1 ZPO gerichtet. Mit ihm möchte der Betriebsrat die Feststellung erreichen, dass die Zeiten für das An- und Ablegen der Dienstkleidung im Betrieb als betriebliche Arbeitszeit iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG bei der Dienstplangestaltung des Fahrpersonals zu berücksichtigen sind. 13

2. Das besondere Feststellungsinteresse für den Antrag der Arbeitgeberin folgt aus den unterschiedlichen Auffassungen der Beteiligten über die nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG zu verteilende betriebliche Arbeitszeit und ihre Berücksich- 14

tigung in den Dienstplänen. Dieser Streit wird durch den Antrag des Betriebsrats einer umfassenden Klärung zugeführt.

II. Der Antrag ist begründet. Die Zeiten für das An- und Ablegen der Dienstkleidung in den Betriebsräumen der Arbeitgeberin gehören zur Arbeitszeit iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG, die in den Dienstplänen für das Fahrpersonal zu berücksichtigen ist. 15

1. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Das Beteiligungsrecht nach dieser Bestimmung dient dazu, die Interessen der Arbeitnehmer an der Lage der Arbeitszeit und damit zugleich ihrer freien Zeit für die Gestaltung ihres Privatlebens zur Geltung zu bringen. Das Mitbestimmungsrecht betrifft die Lage der täglichen „Arbeitszeit“ iSv. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Dies ist die Zeit, während derer der Arbeitnehmer die von ihm in einem bestimmten zeitlichen Umfang vertraglich geschuldete Arbeitsleistung tatsächlich zu erbringen hat. Es geht um die Festlegung des Zeitraums, während dessen der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer die Erfüllung seiner vertraglichen Hauptleistungspflichten verlangen und dieser sie ihm ggf. mit der Folge des § 293 BGB anbieten kann. Arbeitszeit iSv. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG ist deshalb die Zeit, in welcher der Arbeitnehmer verpflichtet bzw. berechtigt ist, seine vertraglich geschuldete Arbeit zu leisten (*BAG 14. November 2006 - 1 ABR 5/06 - Rn. 27, BAGE 120, 162*). 16

2. Nach der Senatsrechtsprechung gehören Umkleidezeiten zur vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung, wenn das Umkleiden einem fremden Bedürfnis dient und nicht zugleich ein eigenes Bedürfnis erfüllt. Das Ankleiden mit vorgeschriebener Dienstkleidung ist nicht lediglich fremdnützig und damit nicht Arbeitszeit, wenn sie zu Hause angelegt und - ohne besonders auffällig zu sein - auch auf dem Weg zur Arbeitsstätte getragen werden kann (*BAG 10. November 2009 - 1 ABR 54/08 - Rn. 15*). An der ausschließlichen Fremdnützigkeit fehlt es auch, wenn es dem Arbeitnehmer gestattet ist, eine an sich auffällige Dienstkleidung außerhalb der Arbeitszeit zu tragen und er sich 17

entscheidet, diese nicht im Betrieb an- und abzulegen. Dann dient das Umkleiden auch einem eigenen Bedürfnis, weil der Arbeitnehmer keine eigenen Kleidungsstücke auf dem Arbeitsweg einsetzen muss oder sich aus anderen, selbstbestimmten Gründen gegen das An- und Ablegen der Dienstkleidung im Betrieb entscheidet.

3. Danach handelt es sich bei dem An- und Ablegen der vorgeschriebenen Dienstkleidung im Betrieb um Arbeitszeiten des Fahrpersonals. Das Mitbestimmungsrecht wird nicht durch den Tarifvorbehalt des § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG ausgeschlossen. 18

a) Das bei der Arbeitgeberin beschäftigte Fahrpersonal ist nach § 78 LfTV, § 48 FGr 5-TV iVm. § 1 Abs. 1 Satz 2, Anlage 1 KBV Ubk zum Tragen der Dienstkleidung verpflichtet. Dies steht zwischen den Beteiligten außer Streit. Die zu tragenden Kleidungsstücke sind aufgrund ihrer Farbgebung und ihres Zuschnitts besonders auffällig. Sie haben Uniformcharakter und dienen nach den tariflichen Vorschriften der Herstellung eines einheitlichen Erscheinungsbilds des Fahrpersonals in der Öffentlichkeit. Bahnreisenden soll die schnelle und sichere Identifizierung der Mitarbeiter als Bordpersonal ermöglicht werden. Diesen Zweck hat die Arbeitgeberin selbst in Nr. 1 Abs. 3 der Konzernrichtlinie Nr. 110.0001 „Unternehmensbekleidung bestellen und tragen“ zugrunde gelegt. Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin fehlt es an einem auffälligen Erscheinungsbild nicht schon deshalb, weil die Unternehmensbekleidung in dezenten Farben gehalten ist. An den Kleidungsstücken ist das von den Konzerngesellschaften des Personennah- und -fernverkehrs verwandte Emblem angebracht. Dieses weist einen in der Bevölkerung überaus hohen Bekanntheitsgrad auf und ermöglicht eine leichte Zuordnung des Dienstkleidungsträgers zu einem Rechtsträger des Unternehmensverbands der DB AG. An einer derartigen Offenlegung ihres Arbeitgebers gegenüber Dritten besteht außerhalb ihrer Arbeitszeit kein objektiv feststellbares eigenes Interesse der Arbeitnehmer (vgl. BAG 17. Januar 2012 - 1 ABR 45/10 - Rn. 32, BAGE 140, 223). 19

- b) Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Berücksichtigung der Umkleidezeiten in den Dienstplänen ist nicht nach § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG ausgeschlossen. 20
- aa) Die Mitbestimmungsrechte im Bereich der sozialen Mitbestimmung können im Betrieb eines tarifgebundenen Arbeitgebers allerdings durch den Tarifvorbehalt des § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG eingeschränkt oder ausgeschlossen sein. 21
- (1) Die Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten dient dem Schutz der Arbeitnehmer durch gleichberechtigte Teilhabe an den sie betreffenden Angelegenheiten (*BAG 3. Dezember 1991 - GS 2/90 - zu C II 1 a der Gründe, BAGE 69, 134*). § 87 Abs. 1 BetrVG beschränkt wegen der persönlichen Abhängigkeit des Arbeitnehmers und im Hinblick auf den Teilhabegedanken die Handlungsmöglichkeiten des Arbeitgebers bei der Vertragsgestaltung und der Ausübung seines Direktionsrechts (*Wiese GK-BetrVG 10. Aufl. § 87 Rn. 56*). Der Eingangshalbsatz in § 87 Abs. 1 BetrVG beruht dabei auf der Erwägung, dass für die Erreichung des Mitbestimmungszwecks kein Raum mehr besteht, wenn eine den Arbeitgeber bindende Regelung durch Gesetz oder Tarifvertrag bereits vorliegt. In diesem Fall kann davon ausgegangen werden, dass mit dieser Regelung den berechtigten Interessen und Schutzbedürfnissen der Arbeitnehmer hinreichend Rechnung getragen worden ist (*BAG 18. Oktober 2011 - 1 ABR 25/10 - Rn. 19, BAGE 139, 332*). 22
- (2) Der Ausschluss des Mitbestimmungsrechts durch den Tarifvorbehalt erfordert, dass die Tarifvertragsparteien selbst über die mitbestimmungspflichtige Angelegenheit eine zwingende und abschließende inhaltliche Regelung getroffen und damit dem Schutzzweck des verdrängten Mitbestimmungsrechts Genüge getan haben (*BAG 3. Dezember 1991 - GS 2/90 - zu C II 1 b der Gründe, BAGE 69, 134*). Die Tarifvertragsparteien dürfen das Mitbestimmungsrecht nicht ausschließen oder einschränken, ohne die mitbestimmungspflichtige Angelegenheit selbst zu regeln (*BAG 9. November 2010 - 1 ABR 75/09 - Rn. 17*). 23



bb) Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin wird das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG in Bezug auf die Zeiten für das An- und Ablegen der Unternehmensbekleidung nicht durch § 53 Abs. 1 LfTV, § 43 Abs. 1 FGr 5-TV ausgeschlossen. 24

(1) Der Wortlaut der Vorschriften ist allerdings nicht eindeutig. Nach § 53 Abs. 1 LfTV, § 43 Abs. 1 FGr 5-TV beginnt und endet die Arbeitszeit am vorgeschriebenen Arbeitsplatz. Dies ist der Platz, der entweder vertraglich festgelegt oder dem Arbeitnehmer im Wege des Direktionsrechts zugewiesen worden ist und an dem er tatsächlich arbeitet (*vgl. BAG 29. April 1982 - 6 ABR 54/79 - zu III 1 der Gründe*). Die Tarifnormen knüpfen bei der Bestimmung des Arbeitszeitbeginns nicht an das Betriebsgelände, einzelne Betriebsgebäude oder Abteilungen des Betriebs an. Die Arbeitszeit der von den tariflichen Vorschriften erfassten Arbeitnehmer ist vielmehr an das Erreichen und Verlassen des ihnen zugewiesenen Arbeitsplatzes gebunden. Zeiten vom Betreten des Betriebsgeländes bis zur Aufnahme der zugewiesenen Tätigkeit bleiben bei der Berechnung der Arbeitszeit außer Betracht. Damit haben die Tarifvertragsparteien die Wegezeit bis zum Erreichen bzw. Verlassen des Arbeitsplatzes nicht der betrieblichen Arbeitszeit zugewiesen, sondern der privaten Sphäre des Arbeitnehmers zugeordnet. Der Wortlaut der Tarifbestimmungen lässt aber nicht erkennen, ob der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung vertragsgerecht nur in Dienstkleidung anbieten kann oder es sich beim Umkleiden um Arbeitszeit handelt. 25

(2) Der Ausschluss des Mitbestimmungsrechts folgt auch nicht aus den tariflichen Vorschriften über die Unternehmensbekleidung. Zwar enthalten § 78 LfTV, § 48 FGr 5-TV Regelungen über Kleidungsstücke, die zur Sicherstellung eines einheitlichen und gepflegten Erscheinungsbilds in der Öffentlichkeit an Stelle anderer Kleidung während der Arbeit getragen werden müssen. Hierdurch wird aber nicht bestimmt, ob die tarifliche Arbeitszeit die Zeiten für das An- und Ablegen dieser Kleidungsstücke umfasst. Die Tarifvorschriften beschränken sich auf eine Normierung der Tragepflicht von besonderer Dienstkleidung, die ihrerseits durch betriebliche Regelungen auszugestalten ist. 26

(3) Für die Sichtweise des Beschwerdegerichts spricht auch nicht der Umstand, dass die Tarifvertragsparteien in § 53 Abs. 1 LfTV, § 43 Abs. 1 FGr 5-TV keine ausdrückliche Regelung über Beginn und Ende der Arbeitszeit getroffen haben. Das Gegenteil ist der Fall. 27

Die Tarifvertragsparteien verwenden keinen eigenständigen Arbeitszeitbegriff. Sie haben in § 42 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1, 2, 6 und 9 FGr 5-TV von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, durch tarifliche Regelungen von den Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes abzuweichen. Damit ist davon auszugehen, dass sie ihren Regelungen den gesetzlichen Arbeitszeitbegriff zugrunde gelegt haben. In § 2 Abs. 1 ArbZG wird die Arbeitszeit als die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen definiert. Zur Arbeit iSd. genannten Vorschrift gehört auch das Umkleiden für die Arbeit, wenn das Tragen einer besonderen Dienstkleidung vorgeschrieben ist und betrieblichen Belangen dient (*vgl. BAG 19. September 2012 - 5 AZR 678/11 - Rn. 23*). Gerade weil das An- und Ablegen der Dienstkleidung für den tragepflichtigen Personenkreis wegen seiner ausschließlichen Fremdnützigkeit zur Arbeitszeit iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG, § 2 Abs. 1 ArbZG gehört, hätte es eines hinreichend deutlich zum Ausdruck gebrachten Regelungswillens bedurft, um eine das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ausschließende Regelung zu treffen. § 53 Abs. 1 LfTV, § 43 Abs. 1 FGr 5-TV ist eine solche eindeutige Regelungsabsicht nicht zu entnehmen. 28

Linck

Spelge

Koch

T. Klebe

Hann