



**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF**  
**IM NAMEN DES VOLKES**  
**URTEIL**

In dem Rechtsstreit

des Herrn H. N., Auf dem T. acker 7, L.,

**- Kläger und Berufungskläger -**

**Prozessbevollmächtigte:** U. X. T. Rechtsanwälte,  
P.-K.-Str. 125, L.,

**g e g e n**

die M. Gas Produktionsgesellschaft mbH & Co. KG, gesetzlich vertreten  
durch die M. Gas Verwaltungs GmbH, diese wiederum vertreten durch die  
Geschäftsführung P. S., X. P. und X. C.,  
T. str. 70, I.,

**- Beklagte und Berufungsbeklagte -**

**Prozessbevollmächtigte:** Arbeitgeberverband Chemie Rheinland e. V.,  
W. Str. 4, E.,

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
auf die mündliche Verhandlung vom 10.01.2018  
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Quecke als Vorsitzen-  
den sowie den ehrenamtlichen Richter Jansen und den ehrenamtlichen Richter  
Meyer

**für R e c h t erkannt:**

- I. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Mönchengladbach v. 17.03.2017 – 4 Ca 2891/16 – teilweise abgeändert und wie folgt neu gefasst:**

**1. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Schichtarbeitszeit vor und nach der Schichtzeit des Klägers in Höhe von insgesamt 7,5 (siebeneinhalb) Minuten arbeitstäglich dem Arbeitszeitkonto des Klägers als Arbeitszeit gutzuschreiben.**

**2. Die weitergehende Klage wird abgewiesen.**

**II. Im Übrigen wird die Berufung zurückgewiesen.**

**III. Die Kosten des Rechtsstreits haben zu 89 % der Kläger und zu 11 % die Beklagte zu tragen.**

**IV. Die Revision wird für den Kläger zugelassen, für die Beklagte hingegen nicht.**

#### **T a t b e s t a n d:**

Die Parteien streiten über die Vergütungspflicht für im Betrieb der Beklagten anfallende Umkleide- und Schichtübergabezeiten.

Der Kläger ist Ingenieur und seit dem 1. Juli 2005 als Schichtführer in den Produktionsanlagen des beklagten Chemieunternehmens in E. beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet gemäß § 12 des Arbeitsvertrages vom 18. März 2005 (Anlage K1, Bl. 38 - 43 d. A.) der Manteltarifvertrags der Chemischen Industrie in Nordrhein-Westfalen (MTV) Anwendung. Gemäß § 5 des Arbeitsvertrages ist der Kläger in die Entgeltgruppe E 12 T nach dem 4. Berufsjahr MTV eingestuft. Die Vergütung betrug zuletzt 5.600 Euro brutto monatlich bei 37,5 Wochenarbeitsstunden. Zusätzliche Arbeitszeiten der Schichtarbeitnehmer führen zu Gutschriften auf ihrem Arbeitszeitkonto. Eine Vergütung von Gutschriften erfolgt, wenn am Jahresende ein positiver Saldo verbleibt.

Der Kläger wird im vollkontinuierlichen Wechselschichtbetrieb eingesetzt, worin die Arbeitsleistungen in fünf Schichtgruppen von Montag bis Sonntag verteilt erbracht werden. Täglich findet bei jedem Schichtwechsel eine Schichtübergabe

statt, in welcher dem nachfolgenden Mitarbeiter die für die Weiterarbeit relevanten Informationen weitergegeben werden. Der hierfür erforderliche Zeitraum beträgt täglich insgesamt zwischen fünf und zehn Minuten.

Gemäß Ziff. 4.2 der Betriebsvereinbarung über Arbeitszeit vom 18. Dezember 2014 (BV Arbeitszeit, Anlage K3, Bl. 48 - 55 d. A.) besteht für Mitarbeiter bei der Beklagten die Pflicht, während der gesamten Schichtzeit eine persönliche Schutzausrüstung (PSA) zu tragen, bestehend aus flammenhemmender Schutzkleidung (Hose/Jacke) und Sicherheitsschuhen (Lichtbild Anlage B2, Bl. 117 d. A.). Hierbei handelt es sich um eine schwer entflammbare Schutzbekleidung für hitzeexponierte Industriearbeiter. Die Schutzjacke ist dunkelblau mit einem breiten, gelben Bruststreifen. Auf Brusthöhe befindet sich seitlich in heller, lichtreflektierender Schrift auf gelbem Untergrund das Firmenlogo der Beklagten. Schutzhose und Schuhe sind ebenfalls in Dunkelblau gehalten. Auf jedem Hosenbein befindet sich ein Lichtreflektor-Streifen. Für die weiteren Einzelheiten wird auf die Lichtbilder in der Anlage K6 bis K8, Bl. 149 -151 d. A.) verwiesen.

Während der Arbeit im Betrieb besteht für den Kläger die Möglichkeit, dass seine Schutzkleidung mit den Chemikalien Amarel 5000, Ferrocid 8581, Natriumhydrochlorid, Oasewhite und Oasewhiteenriched in Berührung kommt. Für die weiteren Einzelheiten wird auf die Anlagen K11 bis K16 (Bl. 154 - 192 d. A.) verwiesen.

Die Beklagte stellt auf ihrem Betriebsgelände Umkleidekabinen, Duschen sowie eine Waschmaschine zur Verfügung, damit die Mitarbeiter ihre PSA dort unentgeltlich waschen können. Die Umkleidezeiten wurden von der Beklagten weder vergütet noch auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

Das Bundesarbeitsgericht entschied am 19. September 2012 unter Abkehr von seiner früheren Rechtsprechung, dass Umkleidezeiten und durch das Umkleiden verursachte innerbetriebliche Wegezeiten in Ermangelung abweichender Vereinbarungen grundsätzlich vergütungspflichtige Arbeitszeit sind, wenn der Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Kleidung vorschreibt und das Umkleiden im Betrieb erfolgen muss (5 AZR 678/11, BAGE 143, 107). Die Entscheidung erging zu einem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes.

Der Manteltarifvertrag (MTV) sah bis dahin für Umkleidezeiten keine besondere Regelung vor. Am 17.10.2013 fügten die Tarifvertragsparteien der bestehenden Regelung für Waschzeiten in § 6 MTV eine weitere Regelung für Umkleidezeiten an, so dass die Bestimmung folgenden Wortlaut erhielt:

## **§ 6 Waschzeit und Umkleidezeit**

1. Ist infolge besonders starker Verschmutzungen oder aus gesundheitlichen Gründen eine sorgfältige Reinigung erforderlich, so wird täglich eine bezahlte Waschzeit gewährt. Welche Gruppen der Arbeitnehmer darauf Anspruch haben, wie die Dauer der Waschzeit zu bemessen und in welche Zeit sie zu legen ist, wird durch Betriebsvereinbarung geregelt.
2. Ist bei der Arbeit das Tragen einer bestimmten Berufsbekleidung und deshalb das Umkleiden im Betrieb durch den Arbeitgeber angeordnet, wird durch eine Betriebsvereinbarung unter Berücksichtigung der jeweiligen betrieblichen Üblichkeit geregelt, ob und gegebenenfalls wie ein Ausgleich für die hierfür erforderliche Zeit erfolgt.

Der Kläger machte mit anwaltlichem Schreiben vom 26. Oktober 2016 (Anlage K4, Bl. 56 - 58 d. A.) gegenüber der Beklagten erfolglos Ansprüche auf Vergütung von Umkleidezeiten als Arbeitszeit geltend. Das Anlegen der PSA beanspruche zweimal täglich zehn Minuten.

Mit seiner am 21. November 2016 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger zuletzt für den Zeitraum Januar 2013 bis Oktober 2016 die Vergütung der PSA-Ankleidezeiten auf der Basis von 20 Minuten täglich nach dem jeweiligen Stundenlohn in Höhe von insgesamt 7.820, 95 Euro brutto sowie die Feststellung begehrt, dass diese Zeiten vergütungspflichtig sind. Ferner hat er mit Klageerweiterung vom 24. Februar 2017 die Vergütung der Schichtübergabezeiten für den Zeitraum November 2016 bis Februar 2017 in Höhe von insgesamt 919,20 Euro brutto und die Feststellung ihrer Vergütungspflicht begehrt. Dabei hat er für die Schichtübergabezeiten eine Zeit von täglich zweimal fünf bis zehn Minuten zugrunde gelegt, jedoch täglich zweimal 10 Minuten bei 20 Arbeitstagen im Monat und einem Stundenlohn von 34,46 € (5.600,00 € : 162,5 Monatsstunden) berechnet.

Der Kläger hat behauptet, er benötige für das Anlegen der PSA in der Umkleidekabine täglich zweimal zehn Minuten. Dabei handle es sich um ein T-Shirt, ein Hemd, eine Jacke, eine Hose und Sicherheitsschuhe. Wegen der Gefahr einer möglichen Kontamination mit giftigen Chemikalien sei es ihm unzumutbar, die Bekleidung mit nach Hause zu nehmen und dort zu waschen. Ferner sei die Bekleidung besonders auffällig, sodass es unzumutbar sei, mit dieser Bekleidung

den täglichen Arbeitsweg anzutreten. Sämtliche Mitarbeiter der Beklagten würden sich ausschließlich im Betrieb der Beklagten umziehen.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die täglichen Umkleidezeiten auf dem Betriebsgelände der Beklagten seien ausschließlich fremdnützig und damit vergütungspflichtig. Seine Forderungen für die zurückliegenden Zeiträume seien auch nicht wegen der tariflichen Ausschlussfrist gem. § 17 Nr. 2 S. 1 und S. 2 MTV ausgeschlossen, weil ein Berufen der Beklagten hierauf eine unzulässige Rechtsausübung i.S.v. § 242 BGB darstelle. Der Beklagten habe es aufgrund von § 6 Abs. 2 MTV obliegen, eine Betriebsvereinbarung über einen Ausgleich für die Umkleidezeiten abzuschließen.

Der Kläger hat weiter behauptet, die tägliche Schichtübergabe erfordere einen Zeitaufwand von zweimal täglich fünf bis zehn Minuten außerhalb seiner eigentlichen Arbeitszeit. Ihm stehe daher ein entsprechender Vergütungsanspruch zu.

Der Kläger hat – nach Rücknahme eines weiteren Antrags auf Feststellung zu seiner Arbeitspflicht an Feiertagen sowie zur Berechnung der Feiertagsvergütung – erstinstanzlich zuletzt beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, 7.820,95 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit an den Kläger zu zahlen;
2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, die tägliche Umkleidezeit in Höhe einer Dauer von zweimal arbeitstäglich zehn Minuten, hilfsweise in Höhe der vom Gericht geschätzten Dauer, für das An- und Ablegen der Schutzausrüstung, bestehend aus flammenhemmender Schutzkleidung (Hose/Jacke) und Sicherheitsschuhen, zu vergüten;
3. die Beklagte zu verurteilen, 919,20 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz
  - aus einem Betrag in Höhe von 229,80 Euro brutto seit dem 1. Dezember 2016
  - aus einem Betrag in Höhe von 229,80 Euro brutto seit dem 1. Januar 2017
  - aus einem Betrag in Höhe von 229,80 Euro brutto seit dem 1. Februar 2017
  - aus einem Betrag in Höhe von 229,80 Euro brutto seit dem 1. März 2017

zu zahlen.

4. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, die täglichen Schichtübergabezeiten in Höhe einer Dauer von zweimal arbeitstäglich zehn Minuten, hilfsweise in Höhe der vom Gericht geschätzten Dauer, vor Beginn und nach Beendigung der eigentlichen Arbeitstätigkeit als Arbeitszeit zu vergüten.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, aus § 6 Abs. 2 MTV ergebe sich, dass die Tarifvertragsparteien die Umkleidezeiten für das An- und Ablegen der PSA nicht als vergütungspflichtig angesehen hätten. Es sei der Wille der Vertragsparteien, dass die Betriebe individuell und nach eigenem Ermessen über das „Ob“ und das „Wie“ einer Vergütungspflicht durch Betriebsvereinbarung entscheiden. Voraussetzung für einen Vergütungsanspruch nach der Rechtsprechung sei ferner, dass eine Anordnung des Arbeitgebers existiere, wonach die PSA ausschließlich im Betrieb an- und abgelegt werden müsse. Vorliegend sei eine solche Anordnung nicht ergangen. Jedenfalls seien etwaige Zahlungsansprüche bis einschließlich Juli 2016 gemäß § 17 MTV verfallen. Ferner benötige der Kläger für das An- und Ablegen der PSA maximal ein bis zwei Minuten. Es sei ihm außerdem unbenommen, die PSA nach Hause mitzunehmen und sich dort umzuziehen.

Für die Schichtübergabe sei ein Zeitaufwand von etwa fünf bis zehn Minuten am Tag üblich, wobei die Übergabe auch während der ohnehin bezahlten Arbeitszeit stattfinden könne. Die Überschreitung der 37,5 Stundenwoche durch die Schichtübergabe sei gem. § 2 Ziff. 1 Nr. 2 Abs. 1 S. 2 MTV in Verbindung mit Ziff. 4.2 der BV Arbeitszeit mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig und stelle keine vergütungspflichtige Mehrarbeit dar. § 2 Ziff. 1 Nr. 2 Abs. 1 S. 2 MTV lautet:

Für Wechselschichtarbeitnehmer in vollkontinuierlichen und teilkontinuierlichen Betrieben beträgt die regelmäßige wöchentliche Gesamtarbeitszeit ausschließlich der Pausen 37,5 Stunden. Eine geringfügige durch den Schichtplan bedingte Überschreitung der 37,5 Stunden ist mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig.

Die Übergabezeiten seien zudem gem. § 3 Ziff. 1 Nr. 8 MTV als „gelegentliche geringfügige Überschreitung der täglichen Arbeitszeit“ mit dem Tarifentgelt der

Entgeltgruppen E 9 bis E 13 abgegolten. Entsprechend der Absprache der Tarifvertragsparteien sei bei einer kalendertäglichen Überschreitung der tariflichen Arbeitszeit von bis zu 15 Minuten noch von „Geringfügigkeit“ im Sinne der Tarifnorm auszugehen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 17. März 2017, auf dessen Tatbestand und Entscheidungsgründe Bezug genommen wird, abgewiesen. Die Geltendmachung von Zahlungsansprüchen bis Juni 2016 scheitere bereits an der tariflichen Ausschlussfrist des § 17 Abs. 2 MTV (heute § 16 MTV). Das Schreiben des Klägers vom 26. Oktober 2016 habe für diese Ansprüche die dreimonatige Frist nicht wahren können. Der Beklagten sei es auch nicht aus Treu und Glauben verwehrt, sich auf die Ausschlussfristenregelung zu berufen. Sie habe sich mit Blick auf den nicht erfolgten Abschluss einer Betriebsvereinbarung nicht treuwidrig verhalten. Ein Vergütungsanspruch wegen der Umkleidezeiten scheitere darüber hinaus insgesamt an der Regelung in § 6 Abs. 2 MTV. Den Tarifvertragsparteien stehe es frei, bestimmte Teile der Arbeitszeit im Sinne von Umkleidezeiten von der Vergütungspflicht des Arbeitgebers auszunehmen. Gemäß § 6 Abs. 2 MTV hätten die Tarifparteien einen Ausgleich für Umkleidezeiten von einer Regelung in einer Betriebsvereinbarung abhängig gemacht. Eine solche Betriebsvereinbarung existiere jedoch für den Betrieb der Beklagten nicht. Aus diesen Gründen scheitere auch die Feststellungsklage zu 2).

Der Anspruch auf Leistung einer Vergütung für die Schichtübergabezeit scheitere an den unzureichenden Darlegungen des Klägers zum Ablauf und Umfang der Schichtübergabe. Ferner seien die Übergabezeiträume gem. § 3 Abs. 8 MTV durch das Tarifentgelt als abgegolten anzusehen. Es handle sich um eine „gelegentliche geringfügige Überschreitung“ der Arbeitszeit im Sinne der Norm. Das Vorbringen des Klägers sei nicht geeignet, eine anderweitige Einschätzung des Zeitaufwandes zu tragen. Aus den gleichen Gründen sei auch die Feststellungsklage zu 4) unbegründet.

Gegen das ihm am 26. April 2017 zugestellte Urteil hat der Kläger am 22. Mai 2017 Berufung eingelegt und diese am 23. Juni 2017 begründet. Der Kläger nimmt umfassend auf sein erstinstanzliches Vorbringen Bezug. Er vertritt die Ansicht, dass sich aus § 6 Abs. 2 MTV nicht ergebe, dass die Umkleidezeit nicht vergütungspflichtig sei. Da das Anlegen der Kleidung zu Hause wegen der Beschaffenheit der PSA sowie der Kontaminationsgefahr nicht zumutbar sei, komme dies einer Anordnung des Umziehens im Betrieb gleich. Dass die Pflicht, die PSA im Betrieb anzulegen, mit der Pflicht einhergehe, die PSA im Betrieb zu tragen, folge bereits aus dem Wortlaut („und deshalb“) des § 6 Abs. 2 MTV. Es

könne auch nicht auf eine solche Anordnung ankommen, weil der Arbeitgeber ansonsten die Vergütungspflicht in der Hand hätte.

§ 6 Abs. 2 MTV Chemie NRW stelle das „Ob“ der Vergütungspflicht nicht in das Ermessen der Betriebsparteien. Das ergebe sich auch aus den Erläuterungen zu § 6 Abs. 2 MTV (Anlage K18, Bl. 351 d. A.). Das Schweigen der Betriebsparteien genüge nicht vor dem Hintergrund des Wortlauts der Tarifnorm. Das Wort „Ausgleich“ sei auch nicht mit der „Vergütung“ gleichzusetzen. Dass keine Betriebsvereinbarung existiere, könne dem Kläger jedenfalls nicht zum Nachteil gereichen. Die Auslegung des Arbeitsgerichts würde ferner dazu führen, dass betriebsratslose Betriebe nie einen Ausgleich für Umkleidezeiten beschließen könnten.

Hinsichtlich der Schichtübergabezeit vertritt der Kläger die Ansicht, dass diese weder als geringfügig noch als gelegentlich anfallend zu bewerten seien. Die Schichtübergabezeit resultiere daraus, dass bei der Übergabe vielfältige Informationen an den nachfolgenden Kollegen weitergegeben werden müssen. Dies betreffe z.B. die Anlagenlast und zu erwartende Laständerungen, Anlagen-Fahrweisen, Störungen, Sicherheitshinweise, Reparaturen, den Aufenthalt von Personen in der Anlage, die Kontrolle der Anwesenheitsliste, Vorgaben durch Betriebsleitungen und Kunden, Vertretungsabsprachen und Konzernmitteilungen. Wegen eines Vorfalls im Betrieb sei es am 15. September 2017 zu „Briefings“ von etwa 20 bis 25 Minuten pro Schichtübergabe gekommen.

Der Kläger beantragt zuletzt unter Zurücknahme der weitergehenden Klage:

**Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Mönchengladbach vom 17. März 2017 – Az: 4 Ca 2891/16 – wie folgt abgeändert:**

- 1. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, ab dem Monat August 2016 die tägliche Umkleidezeit in Höhe einer Dauer von zweimal arbeitstäglich zehn Minuten, hilfsweise in Höhe der vom Gericht geschätzten Dauer, für das An- und Ablegen der Schutzausrüstung, bestehend aus flammenhemmender Schutzkleidung (Hose/Jacke) und Sicherheitsschuhen, dem Arbeitszeitkonto des Klägers als Arbeitszeit gutzuschreiben.**
- 2. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, ab dem Monat August 2016 die täglichen Schichtübergabezeiten in Höhe einer Dauer von insgesamt 7,5 Minuten arbeitstäglich, hilfsweise in**

**Höhe der vom Gericht geschätzten Dauer, als Arbeitszeit dem Arbeitszeitkonto des Klägers gutzuschreiben.**

Die Beklagte beantragt,

**die Berufung zurückzuweisen.**

Die Beklagte verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil nach Maßgabe ihrer Schriftsätze vom 3. Februar 2017 und vom 16. März 2017, auf die Bezug genommen wird (Bl. 92 - 117 d. A. und Bl. 214 - 233 d. A.). Sie ergänzt ihr Vorbringen und vertritt dabei die Auffassung, Wortlaut und Systematik des § 6 Abs. 2 MTV würden den Willen der Tarifparteien erkennen lassen, die Umkleidezeiten nicht automatisch als vergütungspflichtige Arbeitszeit anzusehen. Dies zeige sich durch die Verknüpfung des Wortes „Ob“ mit dem Wort „Ausgleich“.

Sämtliche Regelungen zur tariflichen Arbeitszeit würden sich zudem im § 2 MTV befinden, was die Ansicht der Beklagten in systematischer Hinsicht stütze. Dagegen hätte der Manteltarifvertrag die Leistungen für „bezahlte Waschzeit“ iSv. § 6 Abs. 1 MTV stets nicht als vergütungspflichtige Arbeitszeit, sondern gemäß der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 25.04.1962 – 4 AZR 213/61, AP Nr. 6 zu § 611 BGB Mehrarbeitsvergütung) als besonders gestaltete Erschwerniszulage behandelt. Die Einordnung von Umkleidezeiten in § 6 Abs. 2 MTV habe diese gerade von vergütungspflichtiger Arbeitszeit abgrenzen sollen. Denn mit der Entscheidung des BAG vom 19. September 2012 (5 AZR 678/11) waren Umkleidezeiten im Betrieb erstmals und unter Abkehr von der früheren Rechtsprechung im Falle einer arbeitgeberseitigen Anordnung als grundsätzlich vergütungspflichtig eingestuft worden, sofern nichts Abweichendes geregelt war.

Eine anderweitige Auslegung sei zudem nicht praktikabel, weil sich ein Betriebsrat nicht auf eine von der Vergütungspflicht abweichende Betriebsvereinbarung einlassen würde. Die klägerseits zitierten „Erläuterung zu § 6 Abs. 2 MTV Chemie NRW“ seien keine Stellungnahme, die mit der Arbeitgeberseite abgesprochen sei. Jedoch würde auch deren Inhalt die Ansicht der Beklagten stützen, da hier nach die tarifliche Regelung den Erhalt der betrieblichen Spielräume sicherstellen soll. Den Betriebsparteien solle gerade die Möglichkeit gegeben werden, die Umkleideproblematik in unterschiedlicher Art und Weise umzusetzen.

Der Kläger trage zu den Schichtwechselzeiten nicht substantiiert vor. Fünf bis zehn Minuten täglich seien in Relation zur täglichen Arbeitszeit von 450 Minuten auch als geringfügig zu bewerten. Somit seien die Arbeitszeitüberschreitungen bereits durch Tarifentgelt gem. § 3 Abschnitt 1 Nr. 8 MTV Chemie NRW abgegolten.

Die Parteien haben vor dem Berufungsgericht zu dem vom Kläger vorgelegten Auszug der „Erläuterungen zu § 6 Abs. 2 MTV“ am 27. September 2017 zu Protokoll erklärt, sie könnten zu deren Urheberschaft nichts sagen. Wegen des weiteren Berufungsvorbringens der Parteien wird auf ihre in zweiter Instanz gewechselten Schriftsätze nebst beigefügten Anlagen sowie ihre Protokollerklärungen Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe:**

Die zulässige Berufung des Klägers ist hinsichtlich des Klageantrags zu 1) (Umkleidezeiten) unbegründet. Hinsichtlich des Klageantrags zu 2) (Schichtübergabezeiten) ist sie im zugesprochenen Umfang begründet. Soweit der Kläger seinen Antrag zu 2) in der letzten mündlichen Verhandlung auch auf die Vergangenheit erstreckt hat, wurde sein Begehren in der Schlussberatung der Kammer vernehmlich übergangen, im Tenor aber formal abgewiesen.

I. Die zuletzt allein gestellten Feststellungsanträge zu 1) und 2) sind zulässig.

1. Allerdings liegt in den Feststellungsanträgen ein Übergang von der Leistungs- zur Feststellungsklage, soweit der zuletzt jeweils streitgegenständliche Zeitraum ab August 2016 zuvor Teil der bezifferten Zahlungsanträge war. Der Übergang vom Leistungs- zum Feststellungsantrag ohne Änderung des Klagegrundes verändert aber nicht den Streitgegenstand und stellt nur eine Beschränkung des Klageantrags dar, die nach § 264 Nr. 2 ZPO nicht als Klageänderung gilt (BAG 14.12.2010 – 9 AZR 642/09, NJW 2011, 1988, Rn. 21) und auch im zweiten Rechtszug ohne weiteres zulässig ist. Das gilt ebenso für die Umstellung des Feststellungsantrags von Zahlung auf Zeitgutschrift.

In den Feststellungsanträgen liegt im Übrigen keine Klageerweiterung, soweit sie zuletzt ausdrücklich auf vergangene Zeiträume erstreckt wurde (ab August

2016). Die bisherigen Feststellungsanträge hatten zwar den Beginn des Feststellungszeitraums nicht ausdrücklich benannt. Aus dem Zeitpunkt der jeweiligen Antragstellung und den zugleich erhobenen Zahlungsklagen für vergangene Zeiträume ergab sich aber mit hinreichender Deutlichkeit, dass der Kläger von Anfang an eine „lückenlose“ Feststellung begehrte, soweit er nicht direkt auf Zahlung klagte.

**2.** Die Feststellungsanträge sind auch hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Ziff. 2 ZPO. Die zur Feststellung begehrten Zeitgutschriften sind nach Art und Umfang konkret umschrieben. Das gilt auch für eine etwaig hilfsweise vom Gericht zu schätzende Dauer.

**3.** Das Feststellungsinteresse iSv. § 256 ZPO besteht mit Blick auf den Streit der Parteien über die Vergütungspflicht bzw. Anrechenbarkeit der Umkleidezeit auf das Arbeitszeitkonto. Obgleich der Kläger bereits Teilbeträge für die rückwirkenden Zeiträume benennen kann, dient die Geltendmachung seiner Ansprüche im Rahmen einer einheitlichen Feststellungsklage der Prozessökonomie, sodass der Feststellungsklage auch nicht (teilweise) die Subsidiarität gegenüber einer Leistungsklage entgegensteht.

**II.** Der Feststellungsantrag zu 1) ist unbegründet. Zu Recht hat das Arbeitsgericht die Klage insoweit abgewiesen. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Gutschrift von Umkleidezeiten als Arbeitszeiten auf sein Arbeitszeitkonto. Die Umkleidezeiten des Klägers zum An- und Ablegen der PSA sind zwar grundsätzlich vergütungspflichtig (dazu 1). Die Vergütungspflicht ist aber von den Tarifvertragsparteien durch Einfügung von § 6 Abs. 2 MTV in rechtlich zulässiger Weise unter den Vorbehalt einer positiven Regelung über einen „Ausgleich“ in einer Betriebsvereinbarung gestellt worden, an der es fehlt (dazu 2).

**1.** Die arbeitstäglichen Umkleidezeiten des Klägers zum An- und Ablegen der PSA sind grundsätzlich vergütungspflichtig. Zwar haben die Parteien hierzu im Arbeitsvertrag keine besondere Regelung getroffen. Doch folgt die Vergütungspflicht aus § 611 BGB.

**a.** Die gesetzliche Vergütungspflicht des Arbeitgebers knüpft nach § 611 Abs. 1 BGB an die Leistung der versprochenen Dienste an. Zu den „versprochenen Diensten“ iSd. § 611 BGB zählt nicht nur die eigentliche Tätigkeit, sondern jede vom Arbeitgeber im Synallagma verlangte sonstige Tätigkeit oder

Maßnahme, die mit der eigentlichen Tätigkeit oder der Art und Weise ihrer Erbringung unmittelbar zusammenhängt. Der Arbeitgeber verspricht die Vergütung für alle Dienste, die er dem Arbeitnehmer aufgrund seines arbeitsvertraglich vermittelten Weisungsrechts abverlangt. „Arbeit“ als Leistung der versprochenen Dienste iSd. § 611 Abs. 1 BGB ist jede Tätigkeit, die als solche der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dient (BAG 6. September 2017 – 5 AZR 382/16, EzA-SD 2018, Nr. 1, 7-8; 26. Oktober 2016 - 5 AZR 168/16 - Rn. 10, BAGE 157, 116).

Um vergütungspflichtige Arbeit handelt es sich bei dem An- und Ablegen einer besonders auffälligen Dienstkleidung. An der Offenlegung der von ihm ausgeübten beruflichen Tätigkeit gegenüber Dritten hat der Arbeitnehmer außerhalb seiner Arbeitszeit kein objektiv feststellbares eigenes Interesse. Die Notwendigkeit des An- und Ablegens der Dienstkleidung und der damit verbundene Zeitaufwand des Arbeitnehmers - auch zum Aufsuchen der Umkleideräume - beruhen auf der Anweisung des Arbeitgebers zum Tragen der Dienstkleidung während der Arbeitszeit. Daher schuldet der Arbeitgeber Vergütung für die durch den Arbeitnehmer hierfür im Betrieb aufgewendete Zeit (vgl. BAG 6. September 2017 – 5 AZR 382/16, EzA-SD 2018, Nr. 1, 7-8; 26. Oktober 2016 - 5 AZR 168/16 - Rn. 12, BAGE 157, 116; 19. September 2012 - 5 AZR 678/11 - Rn. 28, BAGE 143, 107). Das Ankleiden mit einer vorgeschriebenen Dienstkleidung ist nur dann nicht lediglich fremdnützig und damit keine Arbeitszeit, wenn sie zu Hause angelegt und - ohne besonders auffällig zu sein - 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 besonders auffällige Dienstkleidung außerhalb der Arbeitszeit zu tragen, und er sich entscheidet, diese nicht im Betrieb an- und abzulegen. Dann dient das Umkleiden außerhalb des Betriebs nicht nur einem fremden 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 (BAG 6. September 2017 – 5 AZR 382/16, EzA-SD 2018, Nr. 1, 7-8; 17. November 2015 - 1 ABR 76/13 - Rn. 25, BAGE 153, 225; 12. November 2013 - 1 ABR 59/12 - Rn. 33, BAGE 146, 271).

Einer ausdrücklichen Anordnung des Arbeitgebers zum An- und Ablegen der Dienstkleidung im Betrieb bedarf es nicht. Eine ausschließlich fremdnützige und damit grundsätzlich vergütungspflichtige Tätigkeit liegt vielmehr schon vor, wenn der Arbeitnehmer die vom Arbeitgeber dafür eingerichteten Umkleidemöglichkeiten für das Anlegen einer besonders auffälligen Dienstkleidung nutzt und sich

anschließend zu seinem Arbeitsplatz begibt. Dies gilt entsprechend nach Beendigung seiner dienstlichen Tätigkeit (BAG 6. September 2017 – 5 AZR 382/16, EzA-SD 2018, Nr. 1, 7-8, Rn. 21).

Dem Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts lagen bis zu seiner Entscheidung vom 6. September 2017 (5 AZR 382/16, Rn. 13, EzA-SD 2018, Nr 1, 7-8) ausschließlich Fälle vor, in denen eine solche Anordnung ergangen war, sodass er zu der Frage keine Stellung beziehen musste, ob und unter welchen Voraussetzungen auch ohne die Anordnung Vergütungspflicht besteht. In seiner Entscheidung vom 6. September 2017 stützte er erstmals die Fremdnützigkeit des Umkleidens lediglich auf die Anweisung des Arbeitgebers, die besonders auffällige Dienstbekleidung während der Arbeitszeit zu tragen, ohne dass es auf eine Anordnung ankam, die Bekleidung ausschließlich im Betriebs anzulegen. In seiner Entscheidung vom 19. März 2014 (5 AZR 954/12, Rn. 25, NZA 2014, 787) hatte der Senat aber in anderem Zusammenhang bereits ausgeführt, dass die Erlaubnis, auffällige Bekleidung auch außerhalb des Betriebes anzulegen, die Fremdnützigkeit nicht entfallen lasse, da die Verbreitung des Bekanntheitsgrades des Unternehmens nicht im Interesse des Arbeitnehmers liege.

Auch der Neunte Senat brauchte wegen des Vorliegens der Anordnung im Streitfall keine Entscheidung darüber zu treffen, ob die Rechtsprechung auch auf andere Fälle übertragbar ist (vgl. BAG 13. Dezember 2016 - 9 AZR 574/15, Rn. 23 - juris). Die Entscheidung machte aber deutlich, dass eine Fremdnützigkeit des Umkleidens jedenfalls bei Vorliegen einer Anordnung zu bejahen ist.

Nach der Rechtsprechung des Ersten Senats (seit 10. November 2009 – 1 ABR 54/08, DB 2010, 454; zuletzt etwa BAG 17. November 2015 - 1 ABR 76/13, Rn. 25 - juris) spielt die Anordnung, wo die Bekleidung anzulegen ist, für das Vorliegen einer mitbestimmten Arbeitszeit nur insoweit eine Rolle, als der Arbeitnehmer sich gleichwohl dazu entschließt, die auffällige Dienstbekleidung zu Hause anzulegen. Maßgeblich für die Bejahung der Fremdnützigkeit und damit, ob eine betriebliche Arbeitszeit i.S.v. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG vorliegt, sei die Entscheidung des Arbeitnehmers, wo er seine (besonders auffällige) Dienstbekleidung anlegt (BAG 17. November 2015 - 1 ABR 76/13, Rn. 33 f. - juris; BAG 12. November 2013 - 1 ABR 59/12, Rn. 31 - juris).

**b.** Danach sind die arbeitstäglichen Umkleidezeiten des Klägers zum An- und Ablegen der PSA grundsätzlich vergütungspflichtig.

**aa.** Bei der PSA handelt es sich um auffällige Schutzbekleidung.

Für die Frage der Auffälligkeit der Dienstbekleidung ist nicht die subjektive Zumutbarkeit, sondern primär die Uniformität der Farbgebung sowie der angebrachte Name des Unternehmens maßgeblich (BAG 10. November 2009 - 1 ABR 54/08, Rn. 20 - juris). Die Schutzbekleidung, die in der Betriebsvereinbarung vorausgesetzt wird, besteht aus einer in den Kontrastfarben Dunkelblau und Hellgelb gehaltenen Jacke und einer Hose mit Lichtreflektoren-Streifen sowie Sicherheitsschuhen. Die Bekleidung soll erkennbar die Sichtbarkeit des Mitarbeiters garantieren. Die Farbkombination ist als markant und signalgebend zu bewerten.

Entgegen der Ansicht der Beklagten kommt es vorliegend auch nicht darauf an, dass das Unternehmen der Beklagten nicht allein anhand der farblichen Gestaltung für einen Großteil der Bevölkerung zuzuordnen ist. Denn das Firmenlogo der Beklagten ist deutlich lesbar auf der Jacke mit lichtreflektierenden Buchstaben angebracht. Die Farben Blau und Gelb werden im Unternehmen ferner einheitlich getragen. Dazu kommt, dass die Bekleidung ihrer Form und ihrem Schnitt nach eine Tätigkeit in der Industriebranche nahelegt. Eine Offenlegung der beruflichen Tätigkeit gegenüber Dritten liegt regelmäßig nicht im Interesse des Arbeitnehmers (BAG 6. September 2017 - 5 AZR 382/16, Rn. 19, EzA-SD 2018, Nr. 1, 7-8, Rn. 21).

**bb.** Der Kläger hat die PSA unstreitig arbeitstäglich ausschließlich in den Umkleideräumlichkeiten im Betrieb der Beklagten anlegt. Es kommt – wie oben ausgeführt – nicht darauf an, dass die Beklagte keine ausdrückliche Anordnung dahingehend erteilt hat, dass der Kläger die PSA nur im Betrieb anlegen solle.

**2.** Die danach grundsätzlich bestehende Vergütungspflicht – und daraus folgend die Pflicht zur Gutschrift auf dem Arbeitszeitkonto – ist aufgrund der Regelung von § 6 Abs. 2 MTV entfallen. Die Tarifvertragsparteien haben die Vergütungspflicht durch Einfügung dieser Bestimmung in rechtlich zulässiger Weise unter den Vorbehalt einer positiven Regelung über einen „Ausgleich“ in einer Betriebsvereinbarung gestellt, an der es fehlt. Die Regelung erfasst alle Fälle vergütungspflichtiger Umkleidezeiten unabhängig davon, ob das Umkleiden im Betrieb vom Arbeitgeber angeordnet wurde. Über den zeitlichen Umfang der arbeitstäglichen Umkleidezeiten bedurfte es daher keiner Feststellungen.

**a.** Die Tarifparteien können einen Vergütungsanspruch durch Tarifvertrag ausschließen. Dies folgt aus ihrem Recht, die Höhe des Arbeitsentgelts zu tariflieren und hierbei eine unterschiedliche Vergütung von Arbeitszeiten vorzusehen

(BAG 13. Dezember 2016 - 9 AZR 574/15, Rn. 24, AP Nr 50 zu § 611 BGB Arbeitszeit; BAG 26. Oktober 2016 - 5 AZR 168/16, Rn. 17, BAGE 157, 116). Demgemäß können die Tarifvertragsparteien auch eine Vergütungspflicht unter den Vorbehalt einer Betriebsvereinbarung stellen.

Eine solche Tarifregelung verstößt hier nicht gegen § 3 Abs. 3 ArbSchG, wonach der Arbeitgeber Kosten für Maßnahmen des Arbeitsschutzes, hier das Anlegen der PSA, nicht den Beschäftigten auferlegen darf. Solche Kosten werden dem Kläger nicht auferlegt. Die Beklagte stellt ihren Arbeitnehmer die PSA, die Umkleidemöglichkeit und eine Waschmaschine unentgeltlich zur Verfügung. Die zeitlichen Dispositionen der Arbeitnehmer werden dagegen von § 3 Abs. 3 ArbSchG nicht erfasst (vgl. BAG 13. Dezember 2016 - 9 AZR 574/15, Rn. 30 - juris).

**b.** Die Tarifvertragsparteien haben ihre danach vorhandene Tarifmacht genutzt, um etwaige Vergütungsansprüche für Umkleidezeiten unter den Vorbehalt einer Betriebsvereinbarung im Einzelfall zu stellen. In § 6 Abs. 2 MTV haben sie mit Wirkung vom 17. Oktober 2013 und damit für den Streitzeitraum die Vergütungspflicht von Umkleidezeiten unter den Vorbehalt einer dies regelnden Betriebsvereinbarung gestellt. Hierfür bedurfte es keiner ausdrücklichen Klarstellung, da die Regelung auch so hinreichend deutlich zu erkennen ist.

**aa.** Tarifliche Inhaltsnormen sind wie Gesetze auszulegen. Auszugehen ist vom Wortlaut der Bestimmung und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Insbesondere bei unbestimmtem Wortsinn ist der Wille der Tarifvertragsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck der tariflichen Regelung zu berücksichtigen, sofern und soweit sie im Regelungswerk ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang der Regelung, weil dieser Anhaltspunkte für den Willen der Tarifvertragsparteien liefern kann. Bleiben im Einzelfall gleichwohl Zweifel, können die Gerichte ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge auf weitere Kriterien zurückgreifen, wie etwa auf die Entstehungsgeschichte und die bisherige Anwendung der Regelung in der Praxis. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, gesetzeskonformen und praktisch brauchbaren Regelung führt (BAG 12. November 2013 - 1 AZR 628/12, juris, Rn. 11).

**bb.** Danach stellt § 6 Abs. 2 MTV die Vergütungspflicht von Umkleidezeiten unter den Vorbehalt einer dies regelnden Betriebsvereinbarung. Dieses Ergebnis wird durch eine Auslegung der Norm nach Wortlaut, Systematik, Historie und Regelungszweck gewonnen.

**(1)** Bereits der Wortlaut des § 6 Abs. 2 MTV ist hinreichend klar. Als Rechtsfolge wird die Regelung eines Ausgleichs für die im Tatbestand aufgeführten Umkleidezeiten an die Betriebsparteien delegiert („wird durch die Betriebsvereinbarung...geregelt, ob und gegebenenfalls wie...ein Ausgleich...erfolgt“). Die Tarifparteien beschränken diese Entscheidungsübertragung entgegen der Ansicht des Klägers nicht auf die bloße Ausgestaltung des Umfangs eines Ausgleichs. Die Verwendung der Worte „ob“ und „wie“ ergibt nur dann einen Sinn, wenn jeweils eine unterschiedliche Entscheidungsebene gemeint wird. Das „Ob“ ist dem „Wie“ vorangestellt wie das Grundsätzliche den Einzelheiten. Dass die Betriebsparteien zunächst darüber entscheiden sollen, ob es für Umkleidezeiten überhaupt eine Form des Ausgleichs geben soll, folgt insbesondere aus der Formulierung „und gegebenenfalls wie“. Das Wort „gegebenenfalls“ macht deutlich, dass die Entscheidung über das „Wie“ stets nur unter Voraussetzung der Entscheidung über das „Ob“ erfolgen kann.

Dabei haben die Tarifparteien die Frage des „Ob“ eines Ausgleichs positiv formuliert und nicht etwa geregelt, dass ein Ausgleich durch Betriebsvereinbarung ausgeschlossen werden könne. Daraus wird deutlich, dass Umkleidezeiten ohne eine betriebliche Regelung ohne Ausgleich bleiben sollen (aA LAG L. 1. Juni 2017 - 7 Sa 840/16, Rn. 57, juris). Bei einem Verständnis, wonach ein Ausgleich lediglich durch Betriebsvereinbarung ausgeschlossen werden könnte, ergäbe die anschließende Regelung „und gegebenenfalls wie“ keinen Sinn, da der Ausgleich dann gerade ausgeschlossen wäre.

Ferner legt die Verwendung des Wortes „Ausgleich“ statt „Vergütung“ nahe, dass die Tarifparteien nicht zwingend eine Vergütungspflicht der Umkleidezeiten festlegen wollten. Vielmehr können offenbar auch Alternativen zu einem finanziellen Ausgleich in Betracht gezogen werden.

**(2)** Diese Folgerungen werden durch eine systematische Auslegung der Norm gestützt.

Sämtliche Regelungen zur tariflichen Arbeitszeit befinden sich in § 2 MTV. In der Vergangenheit hatte der Manteltarifvertrag den Ausgleich für „bezahlte Waschzeit“ dagegen in der Sondervorschrift des § 6 MTV gemäß der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts als besonders gestaltete Erschwerniszulage und damit nicht als vergütungspflichtige Arbeitszeit geregelt (BAG 25.04.1962 – 4 AZR 213/61, AP Nr. 6 zu § 611 BGB Mehrarbeitsvergütung). Die Tarifvertragsparteien haben, wie die Beklagte zutreffend vorträgt, mit der Einordnung von Umkleidezeiten in § 6 MTV daran angeknüpft und sie auf diese Weise

von vergütungspflichtiger Arbeitszeit abgegrenzt. Diese Möglichkeit stand ihnen nach der Entscheidung des BAG vom 19. September 2012 (5 AZR 678/11) offen.

In § 6 Abs. 1 MTV haben die Tarifparteien zudem verbindlich für alle Betriebe das „Ob“ des Ausgleichs für Waschzeiten geregelt. Allein die Entscheidungen darüber, welche Arbeitnehmergruppen darauf Anspruch haben, wie die Waschzeit zu bemessen und in welche Zeit sie zu legen ist, werden an die Betriebsparteien delegiert. Hätten die Tarifparteien für Umkleidezeiten ebenfalls allein Einzelfragen der Ausgestaltung eines Ausgleichs an die Betriebsparteien delegieren wollen, hätten sie sich an der Formulierung des § 6 Abs. 1 MTV orientieren können. Stattdessen haben sie die Formulierung „Anspruch auf bezahlte Waschzeit“ gerade nicht auf die Umkleidezeit übertragen und daher die Fragen des „Ob“ und des „Wie“ bei Waschzeiten und Umkleidezeiten in unterschiedlicher Weise geregelt. Dem muss die Auslegung Rechnung tragen.

**(3)** Auch die Normgeschichte legt die hier vertretene Auslegung nahe.

Die Regelung des § 6 Abs. 2 MTV wurde erstmalig 17. Oktober 2013 aufgenommen. Kurz zuvor hatte das Bundesarbeitsgericht am 19. September 2012 erstmals entschieden, dass die Umkleidezeit unter den Voraussetzungen, wie sie in § 6 Abs. 2, 1. HS MTV genannt sind, eine vergütungspflichtige Dienstleistung iSv. § 611 BGB darstellt (5 AZR 678/11, Rn. 19, BAGE 143, 107). Seine frühere gegenteilige Rechtsprechung hat es aufgegeben (ausdrücklich aaO, Rn. 28). Die Entscheidung löste offenbar aus der Sicht der Tarifvertragsparteien Regelungsbedarf aus, da sie auf der Grundlage der bisherigen Rechtsprechung nicht von einer Vergütungspflicht von Umkleidezeiten ausgehen mussten, die neue Rechtsprechung aber zugleich klarstellte, dass eine abweichende Regelung der Vergütungspflicht möglich ist. Von dieser Möglichkeit haben die Tarifvertragsparteien Gebrauch gemacht. Dies spricht eher gegen die Annahme, dass sie die nach der neueren Rechtsprechung gegebene Vergütungspflicht im Grundsatz nicht antasten und lediglich die Möglichkeit für eine Abweichung durch betriebliche Regelung schaffen wollten. Dies wäre außerdem kaum praktikabel, weil sich ein Betriebsrat nicht auf eine von der Vergütungspflicht abweichende Betriebsvereinbarung einlassen würde.

**(4)** Vor diesem Hintergrund erscheint es verständlich, eine Regelung zu treffen, die die Berücksichtigung der „betrieblichen Üblichkeiten“ anordnet. Die Tarifparteien bezweckten erkennbar, den Betrieben die Möglichkeit geben, die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts im Einzelfall zu implementieren.

Ein anderes Ergebnis folgt auch nicht aus den vom Kläger zitierten „Erläuterungen zu § 6 Abs. 2 des Manteltarifvertrages der Chemischen Industrie“ (Bl. 351 d. A.), unabhängig von der Frage, ob es sich hierbei um eine mit der Arbeitgeberseite abgestimmte Stellungnahme handelt. In dem Abschnitt „Auswirkungen“ wird die große Bandbreite an unterschiedlichen betrieblichen Regelungen zum Thema Umkleiden betont. Man wolle mit § 6 Abs. 2 MTV sicherstellen, dass die betrieblichen Spielräume erhalten bleiben und die Betriebsparteien die Möglichkeit haben, aufgrund ihrer spezifischen Gegebenheiten in unterschiedlicher Art und Weise das Thema Umkleiden betrieblich umzusetzen. Sinn und Zweck der Regelung war hiernach also nicht die Sicherstellung des Ausgleichs für die Arbeitnehmer, sondern die Gewährung von Flexibilität für die Betriebe. Diese Einschätzung findet auch in § 6 Abs. 2 MTV selbst Anklang, da dort die Regelung des Ausgleichs „unter Berücksichtigung der jeweiligen betrieblichen Üblichkeit“ erfolgen soll. Es liegt nahe, dass die Tarifparteien zu diesem Zweck ihre Entscheidungsmacht besonders weitgehend an die Betriebsparteien delegieren wollten.

**c.** § 6 Abs. 2 MTV erfasst den vorliegenden Fall. Das Tragen der PSA wird in Ziff. 4.2 BV Arbeitszeit angeordnet. Einer ausdrücklichen Anordnung des Umkleidens im Betrieb bedarf es nicht.

**(1)** Zum einen haben die Tarifparteien die Regelung so formuliert, dass die Anordnung des Tragens von Berufsbekleidung automatisch mit einer Anordnung des Umkleidens im Betrieb verknüpft ist. Dies folgt der Verwendung des Wortes „deshalb“. Dies kennzeichnet die konsequente Verbindung von Voraussetzung und Folge. Die Tarifvertragsparteien gingen offenbar davon aus, dass es der Arbeitgeber anderenfalls in der Hand hätte, einen von der Rechtsprechung anerkannten Anspruch auf Vergütung auch für faktisch unabweisbar gebotene betriebliche Umkleidezeiten durch den einfachen Verzicht auf eine entsprechende Anordnung des Umkleidens im Betrieb zu vereiteln und wollten auch diesen Fall erfassen.

So liegen die Dinge auch hier. Der Kläger hat ausführlich dargelegt, dass ein Umkleiden im Betrieb zur Vermeidung von Gesundheits- und Sachschäden geboten ist. Die Beklagte ist dem nicht substantiiert entgegen getreten. Demgemäß hält die Beklagte Räumlichkeiten zum Umkleiden und betriebliche Waschgelegenheiten für die PSA vor, die von sämtlichen Mitarbeitern der Beklagten, soweit sie PSA tragen, genutzt werden. Die Beklagte beruft sich unter den gegebenen Umständen allein formal auf das Fehlen einer entsprechenden Anordnung.

**(2)** Unabhängig davon ist § 6 Abs. 2 MTV aber jedenfalls teleologisch erweiternd dahin auszulegen, dass es tatbestandlich auf eine ausdrückliche Anweisung des Umkleidens im Betrieb nicht ankommt. Anderenfalls käme es zu dem unsinnigen Ergebnis, dass bei fehlender Anordnung des betrieblichen Umkleidens ohne weiteres Vergütungsansprüche bestünden, während sie bei ausdrücklicher Anordnung unter den Vorbehalt einer betrieblichen Regelung gestellt wären. Die Tarifparteien sind offenbar davon ausgegangen, dass die Vergütungspflicht von einer Anordnung des Umkleidens im Betrieb abhängt, wie es die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 19. September 2012 (5 AZR 678/11, Rn. 19, BAGE 143, 107), die Auslöser der Tarifregelung in § 6 Abs. 2 MTV war, nahelegt. Hätten die Tarifvertragsparteien in Betracht gezogen, dass vergütungspflichtige Umkleidezeiten auch ohne ausdrückliche Anordnung des Umkleidens im Betrieb auftreten können, hätten sie die getroffene Regelung zweifellos erst recht auf diese Fallgestaltung erstreckt.

Dagegen spricht nicht, dass sich die Tarifvertragsparteien möglicherweise, wie die Beklagte vorträgt, bewusst für das Merkmal der Anordnung des Umkleidens im Betrieb entschieden haben und die bloße Anordnung des Tragens der auffälligen Dienstkleidung, wie sie der 1. Senat bereits damals als Merkmal für Mitbestimmungspflicht über betriebliche Umkleidezeiten ansah (BAG 10.11.2009 – 1 ABR 54/08 – „IKEA“), nicht genügen lassen wollten. Denn zum damaligen Zeitpunkt gingen die Tarifvertragsparteien offenkundig aufgrund der Entscheidung des 5. Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 19. September 2012 (aaO) davon aus, dass jedenfalls die Vergütungspflicht einer Umkleidezeit von einer solchen Anordnung abhängt. Sie wollten offenbar die Möglichkeit zur Regelung eines Ausgleichs für die Fälle vorsehen, in denen eine Vergütungspflicht für Umkleidezeiten besteht und nicht auch für weitere Fälle. Alles andere würde, wie ausgeführt, zu offensichtlich unsinnigen Ergebnissen führen.

**d.** Die Tarifparteien haben die Macht, ihre Regelungskompetenz durch Öffnungsklauseln an die Betriebsparteien zu delegieren (vgl. BAG 20. Februar 2001 - 1 AZR 233/00, Rn. 56 - juris; BAG 18. August 1987 - 1 ABR 30/86, Rn. 24 - juris). Durch die Regelung des § 6 Abs. 2 MTV Chemie NRW haben die Tarifparteien eine solche Öffnungsklausel geschaffen.

**e.** Unstreitig haben die Betriebsparteien für den Betrieb der Beklagten keine Regelung über die Vergütungspflicht des Umkleidens oder sonstige Formen des Ausgleichs getroffen. Nr. 4. 2 der Betriebsvereinbarung über Arbeitszeit vom 18. Dezember 2014 ordnet lediglich an, dass Mitarbeiter der Beklagten während der gesamten Schicht zum Tragen der PSA verpflichtet sind. Zu den vergü-

tungsrechtlichen Folgen findet sich keine Regelung. Anhaltspunkte für eine treuwidrige Vereitelung einer Betriebsvereinbarung durch die Beklagte hat der Kläger nicht vorgetragen.

**III.** Der Feststellungsantrag zu 2) ist jedenfalls im zugesprochenen Umfang begründet. Rechtsfehlerhaft hat das Arbeitsgericht die Klage vollständig abgewiesen.

**1.** Der Kläger hat einen Anspruch auf Gutschrift der Schichtwechselzeiten in Höhe von arbeitstäglich 7,5 Minuten insgesamt als Arbeitszeit auf sein Arbeitszeitkonto gemäß §§ 611, 612 BGB.

**a.** Nach dem unstreitigen Parteivorbringen führen zusätzliche Arbeitszeiten der Schichtarbeitnehmer – abgesehen von angeordneter Mehrarbeit – zu Gutschriften auf ihrem Arbeitszeitkonto. Eine Vergütung solcher Gutschriften erfolgt erst, wenn am Jahresende ein positiver Saldo verbleibt.

**b.** Die bei einem Schichtwechsel anfallenden Tätigkeiten sind synallagmatische Dienstleistungen im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses gem. §§ 611, 612 BGB. Hierüber besteht zwischen den Parteien kein Streit.

Die dafür durchschnittlich anfallenden Zeiten in Höhe von insgesamt 7,5 Minuten arbeitstäglich sind zusätzlich zu vergüten, soweit sie nicht in die reguläre Schichtzeit fallen. Die Weitergabe von Informationen beim Schichtwechsel erfolgt ausschließlich fremdnützig, denn sie dient einer effektiven Schichtfortführung im Betrieb der Beklagten, die ihr zugutekommt. Die Beklagte nimmt demgemäß auch derartige Übergabezeiten in ihrem Betrieb unbestritten in Anspruch.

Der Kläger hat substantiiert vorgetragen, welche Tätigkeiten im Rahmen solcher Schichtübergaben anfallen können. Insbesondere werden unbestritten Informationen weitergegeben, die z.B. die Anlagenlast und zu erwartende Laständerungen betreffen, ferner Anlagen-Fahrweisen, Störmeldungen, Sicherheitshinweise, Informationen zu Reparaturen, dem Aufenthalt von Personen in der Anlage, die Kontrolle der Anwesenheitsliste, Vorgaben durch Betriebsleitungen und Kunden sowie Vertretungsabsprachen und Konzernmitteilungen. Dass sämtliche Informationen bei jeder Übergabe mitgeteilt werden müssen, trägt auch der Kläger selbst nicht vor.

Unstreitig fallen im Betrieb der Beklagten arbeitstäglich bei Schichtbeginn und Schichtende jeweils Überschneidungen der Schichtzeiten von fünf bis zehn Minuten für die Schichtübergabe an. Ferner unstreitig handelt es sich hierbei um variable Zeiträume, die den Kläger mal vor seiner Schicht, mal nach Beendigung seiner Schicht, aber im gleichen Umfang auch innerhalb seiner Schicht betreffen können. Die über die eigene Arbeitszeit hinausgehenden Zeiträume für die Schichtwechsel gleichen sich dadurch aus, dass die Schichtwechsel mit den abgelösten oder ablösenden Mitarbeitern unstreitig nicht stets außerhalb der Schicht des Klägers liegen, sondern ebenso auch innerhalb. Unterm Strich verbleiben damit unstreitig arbeitstäglich fünf bis zehn Minuten.

Damit ist hinreichend dargelegt, dass arbeitstäglich Schichtübergabezeiten von durchschnittlich 7,5 Minuten anfallen, wie der Kläger letztlich vorgetragen hat. Dem ist die Beklagte mit ihrer eigenen Einlassung, dass Übergabezeiten im Umfang von fünf bis zehn Minuten arbeitstäglich auftreten, nicht entgegen getreten (§ 138 Abs. 2 und 3 ZPO).

**c.** Diese Überschreitungen der regulären Arbeitszeit sind entgegen der Ansicht der Beklagten auch nicht gemäß § 3 Ziff. I Abs. 8 MTV abgegolten.

Es handelt sich bei den für den Schichtwechsel anfallenden Zeiträumen jedenfalls nicht um bloß gelegentliche Überschreitungen der täglichen Arbeitszeit. Rechtsfehlerhaft hat das Arbeitsgericht das Vorliegen der Voraussetzungen des § 3 Ziff. I Abs. 8 MTV angenommen. Dabei kann dahinstehen, ob eine tägliche Überschreitung der täglichen Arbeitszeit von durchschnittlich insgesamt 7,5 Minuten als geringfügig zu bewerten ist. Jedenfalls aber stellt eine arbeitstägliche Überschreitung der regulären Arbeitszeit keine „gelegentliche“ Überschreitung dar.

Dieses Adjektivs setzt voraus, dass gerade keine Regelmäßigkeit erkennbar ist. Im Wörterbuch Duden (<https://www.duden.de/node/642500/revisions/1611729/view>, Abrufdatum 16. Januar 2017) wird das Wort gleichgesetzt mit „ab und an“, „des Öfteren“ und „hin und wieder“. Als Synonym wird auch das Wort „manchmal“ und „vereinzelt“ vorgeschlagen. Unstreitig fallen Überschreitungen der Arbeitszeit jedoch arbeitstäglich an, wenn auch in unterschiedlichem Umfang. Bei dieser offensichtlichen Regelmäßigkeit kann nicht mehr von einer gelegentlichen, also ausnahmsweisen Überschreitung die Rede sein.

**d.** Der Anspruch ist entgegen der Auffassung der Beklagten auch nicht gemäß § 2 Ziff. I Nr. 2 S. 2 MTV ausgeschlossen.

Danach beträgt die regelmäßige wöchentliche Gesamtarbeitszeit ausschließlich der Pausen für Wechselschichtarbeiter in vollkontinuierlichen und teilkontinuierlichen Betrieben 37,5 Stunden. Eine geringfügige durch den Schichtplan bedingte Überschreitung der 37,5 Stunden ist mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig. Die Regelung enthält anders als § 3 Ziff. 1 Abs. 8 MTV keine Aussage zur Frage der Vergütungspflicht. Sie gestattet den Betriebsparteien allein eine Abweichung von der regelmäßigen wöchentlichen Gesamtarbeitszeit unter den genannten Voraussetzungen. Der Standort der Regelung in § 2 MTV, der unter der Überschrift „regelmäßige Arbeitszeit“ allein den zeitlichen Umfang der Arbeitspflicht regelt, bestätigt dieses Ergebnis. Geringfügige durch den Schichtplan bedingte Überschreitungen der 37,5 Wochenstunden fallen bei Wechselschichtarbeitern in vollkontinuierlichen und teilkontinuierlichen Betrieben nach Maßgabe von § 2 Ziff. 1 Nr. 2 S. 2 MTV noch unter die regelmäßige Arbeitszeit. Sie stellen aus diesem Grund gemäß § 3 Ziff. 1 Abs. 1 MTV keine zuschlagspflichtige Mehrarbeit dar. Dass diese Zeiten gänzlich ohne Vergütung bleiben sollen, ist der Vorschrift aber nicht zu entnehmen. Bei der von der Beklagten noch für geringfügig gehaltenen Überschreitung von 15 Minuten pro Schicht wären die Wechselschichtarbeiter ansonsten auch zu einer Arbeitsleistung von bis zu 38,75 Stunden verpflichtet. Dies kann dem Tarifvertrag nicht entnommen werden, zumal er an anderer Stelle Schichtarbeit gerade verteuert (Schichtzulagen gemäß § 4 MTV).

**2.** Der Kläger hat in der letzten mündlichen Verhandlung seinen Antrag ausdrücklich auf den Zeitraum ab August 2016 erstreckt. Das Berufungsgericht hat dagegen dem Antrag des Klägers für die Vergangenheit nicht zugesprochen und allein das Bestehen der Vergütungspflicht festgestellt. Da im Tenor die weitergehende Klage abgewiesen wurde, erstreckt sich dies auch auf diesen Teil des Klagebegehrens. Das Berufungsgericht hat sich bei seiner Entscheidungsfindung allerdings versehentlich nicht mit diesem Teil des Klagebegehrens befasst. Insoweit wäre allein die Frage des (teilweisen) Verfalls der Forderung zu prüfen gewesen.

**IV.** Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO. Die Zulassung der Revision für den Kläger beruht auf § 72 Abs. 2 Nr. 1, Nr. 2 letzte Alt. und Nr. 3 letzte Alt. ArbGG. Für die Beklagte bestanden keine Zulassungsgründe iSd. § 72 Abs. 2 ArbGG.

## **RECHTSMITTELBELEHRUNG**

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

### **R E V I S I O N**

eingelegt werden.

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist\* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt  
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet

und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts [www.bundesarbeitsgericht.de](http://www.bundesarbeitsgericht.de).

**\* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Quecke

Jansen

Meyer

Beglaubigt

Gollin  
Regierungsbeschäftigte

