



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

der Frau N. U., W. Straße 352, L.,

- Klägerin und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte M. M., O., T.,
N. Straße 15-17, C.,

g e g e n

die Q. GmbH, vertreten durch den Geschäftsführer Dr. M. U.,
X. Straße 2a, E.,

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte D. D. C. I. & Partner,
C. Straße 11 - 13, L.,

hat die 14. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 28.03.2017
durch den Richter am Arbeitsgericht Krause als Vorsitzenden sowie den ehren-
amtlichen Richter Derksen und den ehrenamtlichen Richter Hoffmann-Gaubig

für R e c h t erkannt:

- 1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 26.08.2016 (4 Ca 161/16) abgeändert und die Klage insgesamt abgewiesen.**

2. **Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.**
3. **Die Revision wird für die Klägerin zugelassen.**

TATBESTAND:

Die Parteien streiten über die Vergütungspflicht von Umkleidezeiten im Betrieb des Arbeitgebers durch An- und Ablegen vorgeschriebener Dienstkleidung.

Die Beklagte erbringt als bundesweiter Geld- und Wertdienstleister Geld- und Werttransporte (Mobile Dienstleistungen) und ist auch in der Geldbearbeitung tätig (Stationäre Dienstleistung).

Die Klägerin ist seit dem 18.04.1994 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerinnen zuletzt als Mitarbeiterin „Cash“ in der stationären Dienstleistung im Betrieb in E. zu einem durchschnittlichen Bruttomonatsgehalt in Höhe von 3.150,00 € beschäftigt. Auf den Arbeitsvertrag vom 18.04.1994 (Blatt 6 f. der Gerichtsakte) wird Bezug genommen. Die Klägerin ist Mitglied des örtlichen Betriebsrates und wohnt in L..

Ausweislich der Stellenbeschreibung der Beklagten umfasst die Tätigkeit der Geldbearbeitung im Bereich „Cash“ u.a. maschinelles Zählen von Kundengeldern in Form von Notengeld und Münzgeld, Bearbeitung von Schecks, Organisation und Bereitstellung von Wechselgeld zur Auslieferung an die Kunden, Produktion und Kommissionierung von Münzgeldrollen und Münzgeldverpackungen aller Stückelungen. Nach § 1 Abs. 2 des Arbeitsvertrages zwischen den Parteien finden auf das Arbeitsverhältnis die zwischen dem Bundesverband deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen und der Gewerkschaft ÖTV abgeschlossenen Tarifverträge in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.

Bis zum 01.01.2014 wurden die Tarifverträge für das Wach- und Sicherheitsgewerbe auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin angewandt. Mit Wirkung ab 01.01.2014 vereinbarte die Bundesvereinigung deutscher Geld- und Wertdienste e.V. mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di am 11.11.2013 eine eigene Rahmenvereinbarung für Geld- und Wertdienste in der Bundesrepublik Deutschland für alle Betriebe bzw. selbständigen Betriebsabteilungen, die Geld- und Wertdienste in der Geldbearbeitung und/oder als Geld- oder Werttransporte durchführen (im Folgenden: Rahmenvereinbarung). Die Rahmenvereinbarung enthält u.a. folgende Regelungen:

„§ 2 Besitzstandsfortschreibung und Arbeitsortprinzip

1. Die Tarifparteien vereinbaren für die Laufzeit dieser Tarifvereinbarung, dass zunächst alle bis 31. Dezember 2013 für die Geld- und Wertdienstleistungsunternehmen gültigen oder nachwirkenden regionalen Tarifverträge und der Mantelrahmentarifvertrag vom 1. Dezember 2006 für das Wach- und Sicherheitsgewerbe für die Bundesrepublik Deutschland für die Geld- und Wertdienstleistungsunternehmen ab 1. Januar 2014 weitergelten, sofern nachfolgend nichts anderes vereinbart ist.

...

3. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass der Ort der Erbringung der Arbeitsleistung für die mobile Dienstleistung im Tarifsinn für inländische Unternehmen der Ort ist, an dem die Arbeit aufgenommen und beendet wird.

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass für die stationäre Dienstleistung in der Geldbearbeitung Ort der Erbringung der Arbeitsleistung der Ort ist, an dem die Arbeit im Geldbearbeitungszentrum aufgenommen und beendet wird.“

Auf den weiteren Inhalt der Rahmenvereinbarung (Blatt 148 ff. der Gerichtsakte) wird verwiesen. Neben der Rahmenvereinbarung vereinbarte die Bundesvereinigung deutscher Geld- und Wertdienste e.V. mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di am 11.11.2013 auch einen Bundeslohntarifvertrag für Geld- und Wertdienste in der Bundesrepublik Deutschland (im Folgenden: BLTV) mit Wirkung ab 01.01.2014. Nach § 2 BLTV beträgt die Vergütung in Nordrhein-Westfalen für mobile Dienstleistungen ab dem 01.01.2015 15,29 € brutto pro Stunde und ab dem 01.01.2016 15,73 € brutto pro Stunde. Für stationäre Dienstleistungen beträgt die Vergütung in Nordrhein-Westfalen ab dem 01.01.2015 12,56 € brutto pro Stunde und ab dem 01.01.2016 12,92 € brutto pro Stunde. Der BLTV enthält außer dem jeweiligen Stundenlohn für die einzelnen Bundesländer keine Regelungen zu Lohnbestandteilen. In § 5 ist unter der Überschrift Arbeitsortprinzip folgende Regelung aufgeführt:

„§ 5 Arbeitsortprinzip

1. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass der Ort der Erbringung der Arbeitsleistung für die mobile Dienstleistung im Tarifsinne für inländische Unternehmen der Ort ist, an dem die Arbeit aufgenommen und beendet wird.
2. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass für die stationäre Dienstleistung in der Geldbearbeitung Ort der Erbringung der Arbeitsleistung der Ort ist, an dem die Arbeit im Geldbearbeitungszentrum aufgenommen und beendet wird.“

Der Mantelrahmentarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe für die Bundesrepublik Deutschland vom 01.12.2006 (vgl. MRTV BRD Blatt 151 ff. der Gerichtsakte) enthält unter § 4 folgende Bestimmungen:

„§ 4 Allgemeine Bestimmungen

1. Der Dienst beginnt mit der Aufnahme der Tätigkeit gemäß Dienstanweisung oder der Übergabe der Arbeitsmittel und endet mit der Beendigung der Tätigkeit gemäß Dienstanweisung oder der Rückgabe der Arbeitsmittel. Betriebsrat und Arbeitgeber können im Einzelfall abweichend von dieser Regelung den Dienstbeginn und das Dienstende in einer Betriebsvereinbarung regeln. ...“

Ziff. 6 einer manteltariflichen Sonderregelung für Berlin und Brandenburg gem. § 13 der Rahmenvereinbarung enthält eine wortgleiche Definition unter der Überschrift „Dienstbeginn- und Ende“, wobei ergänzend der Dienst als „vergütungspflichtiger Dienst“ bezeichnet wird.

Der regionale Manteltarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe Nordrhein-Westfalen vom 08.12.2005 (im Folgenden MTV NRW, vgl. Blatt 118 ff. der Gerichtsakte) enthält – anders als der Vorgängertarifvertrag vom 02.02.2000 – keine Regelung, wonach Dienstkleidung und Ausrüstungsgegenstände nur im Dienst getragen werden dürfen, wenn der Arbeitgeber Umkleideräume zur Verfügung stellt.

Die Klägerin erhält für ihre Tätigkeit in der stationären Dienstleistung - wie auch andere Mitarbeiter der Beklagten in den Bereichen Hartgeld und Tresor in E. - die höhere Vergütung für die mobile Dienstleistung nach dem BLTV. Alle anderen

Mitarbeiter der Beklagten in der Geldbearbeitung im Betrieb in E. werden nach dem niedrigeren Stundenlohn für stationäre Dienstleistung vergütet.

Die Arbeitnehmer der Beklagten müssen ihre Arbeitszeit durch das Bedienen von Stempeluhren erfassen. Dabei befindet sich eine Stempeluhr am Haupteingang im Erdgeschoß und weitere Stempeluhren befinden sich vor den jeweiligen Abteilungen auf den einzelnen Etagen. Die Klägerin ist im Geldbearbeitungszentrum in der obersten Etage des E.er Betriebes tätig, wo sich ebenfalls eine Stempeluhr befindet. Die Umkleiden befinden sich im Untergeschoss.

Die Beklagte vergütet die Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer in der stationären Dienstleistung vom Beginn der dienstplanmäßigen Tätigkeit an bis zur Betätigung der Stempeluhr nach Arbeitsende. Die Beklagte hat ihre Mitarbeiter dazu angewiesen, unmittelbar nach Beendigung der Arbeitstätigkeit in der stationären Dienstleistung die Stempeluhr vor der jeweiligen Abteilung zu bedienen. Im Hinblick darauf, dass eine Vergütung erst ab dem im Dienstplan enthaltenen Arbeitsbeginn erfolgt, gibt es keine Anweisung, wann vor Arbeitsbeginn zu stempeln ist.

Sofern die Klägerin sich im Betrieb der Beklagten umzieht, begibt sie sich vor ihrer Tätigkeit im Geldbearbeitungszentrum in die Umkleideräumlichkeiten und legt dort ihre Dienstkleidung an. Diese besteht für die zuletzt ausgeübte Tätigkeit aus einem schwarzen Poloshirt, auf dem sich auf der Vorder- und Rückseite in gelber Schrift das Firmenlogo der Beklagten „Q.“ befindet, und aus Sicherheitsschuhen. Auf Wunsch der Klägerin hat die Beklagte ihr zusätzlich eine Jacke zur Verfügung gestellt, auf der sich ebenfalls in gelber Aufschrift der Firmenname der Beklagten befindet. Daneben trägt die Klägerin private und nicht näher vorgeschriebene Kleidung. Nach dem Anlegen der Dienstkleidung betätigt die Klägerin die Stempeluhr vor ihrer Abteilung in der obersten Etage, verrichtet sodann die im Dienstplan vorgesehene Tätigkeit im Geldbearbeitungszentrum und betätigt unmittelbar nach der Beendigung der Arbeitstätigkeit im Geldbearbeitungszentrum erneut die Stempeluhr vor der Abteilung. Erst danach begibt sich die Klägerin wieder in die Umkleideräumlichkeiten.

In der Belegschaft der Beklagten in E. wird das An- und Ablegen der Dienstkleidung unter den Mitarbeitern unterschiedlich und nach persönlicher Präferenz gehandhabt. Während einige Arbeitnehmer bereits in Dienstkleidung zur Arbeit erscheinen und auch in Dienstkleidung nach der Arbeit wieder nach Hause fahren, ziehen es andere Arbeitnehmer vor, sich im Betrieb umzukleiden und teilweise dort auch zu duschen.

Auf Anfrage der Klägerin teilte die Beklagte mit, dass es keinen Zwang gebe, sich im Unternehmen umzuziehen. Seit 2016 weist die Beklagte mit Aushang darauf hin, dass es zwar nicht erlaubt sei, die Dienstkleidung in der Freizeit zu tragen, aber dieses Verbot nicht für Wegezeiten zwischen Wohnung und Niederlassung der Beklagten gelte (vgl. Aushang Blatt 298 der Gerichtsakte).

Mit Schreiben vom 02.11.2005 (vgl. Blatt. 23 der Gerichtsakte) legte die Klägerin der Beklagten für den Zeitraum vom 07.09. bis 23.10.2015 eine von ihr angefertigte Aufstellung vor, in der u.a. Umkleidezeiten minutengenau aufgeführt sind und darum gebeten wird, die auf das Umziehen aufgewendete Zeit dementsprechend und auch für die Zukunft zu vergüten.

Mit ihrer der Beklagten am 14.01.2016 zugestellten Klage begehrt die Klägerin u.a. die Feststellung der Vergütungspflicht der Umkleidezeiten im Betrieb und die sich daraus ergebende Bruttovergütung für den Zeitraum vom 07.09.2015 bis zum 30.11.2015. Die Klägerin hat behauptet, sie dürfe die Dienstkleidung nicht auf dem Weg zur Arbeit tragen und kleide sich jeweils vor ihrer Tätigkeit im Betrieb der Beklagten um. Da sie teilweise mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit fahre, wolle sie auch nicht mit dem Logo eines Geld- und Wertdienstleisters in Verbindung gebracht werden. Für den o.g. Zeitraum habe sie die Umkleidezeiten im Betrieb ohne die jeweiligen Wegezeiten exakt erfasst und (neben Duschzeiten) in der auf Blatt 44 ff. der Gerichtsakte in Ablichtung zur Akte gereichten Aufstellung dokumentiert.

Sie sei hauptsächlich für die Kommissionierung des Hartgeldes der Kunden verantwortlich. Hierbei handele es sich um eine anstrengende und mit erheblicher Schmutzentwicklung verbundene Tätigkeit. Das zu kommissionierende Münzgeld sei schwer und schmutzig und befinde sich in sogenannten Safebags. Die Safebags seien nur unter großer Kraftanstrengung manuell aus einem Container zu heben und in die Zählmaschinen zu legen. Anschließend werde das Münzgeld in Jutesäcke gefüllt, die ebenfalls aufgrund dauerhafter Verwendung staubig und schmutzig seien. Die Hände und Arme der Klägerin seien daher trotz bereits mehrmaligen Händewaschens während der Arbeitsschicht bei Beendigung der Schicht schwarz und klebrig. Die Ober- und Unterkleidung sei sowohl im Sommer als auch im Winter aufgrund der Anstrengung von Schweiß durchnässt.

Sie hat die Auffassung vertreten, Umkleidezeiten seien Teil der von der Beklagten zu vergütenden Arbeitszeit. Bei einem tariflichen Stundenlohn in Höhe von 15,29 € brutto im Jahr 2015 müsse die Beklagte die von ihr dokumentierten Umkleidezeiten mit einem Gesamtbetrag in Höhe von 69,00 € brutto vergüten (275 Minuten vom 07.09.2015 bis zum 30.11.2015 x 0,25 € = 69,00 €). Denn sie sei

verpflichtet, die zur Verfügung gestellte Dienstkleidung sauber zu tragen und es sei ihr nicht wirksam gestattet worden, die Dienstkleidung als private Kleidung auf dem Weg zum und vom Betrieb aus zu verwenden. Der Umstand, dass das Tragen der Arbeitskleidung auf dem Weg zur Arbeit sowie auf dem Nachhauseweg ausgeschlossen sei, ergebe sich aus der Dienstanweisung für Beschäftigte im Geld- und Wertdienst (vgl. Blatt 19 ff. der Gerichtsakte) bzw. aus dem MTV NRW.

Die Klägerin hat – soweit für das Berufungsverfahren noch von Bedeutung - beantragt,

1. festzustellen, dass die Zeit des An- und Ablegens der Dienstkleidung zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit zählt und von der Beklagten zu vergüten ist;
2. die Beklagte zu verurteilen, an sie einen Betrag in Höhe von 69,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit der Klage zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat behauptet, dass die Klägerin die Dienstkleidung auch auf dem Weg zur Arbeit und von der Arbeit nach Hause trage und sie dabei mit privater Überbekleidung verberge. Die von der Klägerin erfassten Umkleidezeiten seien zu lang und würden mangels eigener Wahrnehmung insgesamt wie der Vortrag, dass Ober- und Unterkleidung der Klägerin sowohl im Sommer als auch im Winter von Schweiß durchnässt wären, mit Nichtwissen bestritten. Ein Tätigkeitsschwerpunkt in der Münzbearbeitung sei nicht gegeben. Ebenso wenig habe die Klägerin während ihrer Tätigkeit ständig Münzgeld in Händen.

Sie hat die Ansicht vertreten, mögliche Umkleidezeiten der Klägerin im Betrieb der Beklagten seien nicht Teil der von der Klägerin geschuldeten individuellen Arbeitszeit. Diese Zeiten seien nicht zu vergüten. Die Dienstkleidung sei weder farblich noch sonst irgendwie auffällig. Der maßgebliche MTV NRW vom 08.12.2005 enthalte anders als der von der Klägerin in Bezug genommene MTV NRW vom 02.02.2000 kein Verbot, die Dienstkleidung auf dem Weg zur und von der Arbeit nach Hause zu tragen. Sie habe daher wirksam erlauben können, sich bereits zuhause umzuziehen.

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 26.08.2016 den o.g. Klageanträgen betreffend die Vergütung für Umkleidezeiten stattgegeben und die Berufung zugelassen. Hinsichtlich weitergehender Anträge – insoweit für das Berufungsverfahren nicht mehr von Bedeutung – hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen.

Zur Begründung hat das Arbeitsgericht im Wesentlichen ausgeführt, dass die Zeit des An- und Ablegens der Dienstkleidung im Betrieb der Beklagten zur Arbeitszeit der Klägerin gehören würde. Daher stehe der Klägerin auch ein Anspruch auf Vergütung der auf das Umkleiden entfallenden und sich aus ihrer Aufstellung ergebenden Zeit zu. Der Anspruch ergebe sich aus § 611 Abs.1 BGB i.V.m. dem zwischen den Parteien vereinbarten Arbeitsvertrag. Umkleidezeiten gehörten zur vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung, wenn das Umkleiden einem fremden Bedürfnis diene und nicht zugleich ein eigenes Bedürfnis erfülle. Da die Klägerin verpflichtet sei, während der Arbeitszeit die ihr von der Beklagten zur Verfügung gestellte Dienstkleidung zu tragen und es sich wegen des gut lesbaren Firmenlogos um eine besonders auffällige Dienstkleidung handele, würden die Umkleidezeiten der Klägerin im Betrieb der Beklagten einem fremden Bedürfnis dienen und seien daher auch zu vergüten. Sofern sich die Klägerin bereits zu Hause umkleide, seien die Zeiten nicht vergütungspflichtig.

Gegen das ihr am 05.09.2016 zugestellte Urteil hat die Beklagte mit einem am 05.10.2016 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese - nach Verlängerung der Frist zur Begründung der Berufung bis zum 07.12.2016 - mit einem am 07.12.2016 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet.

Die Beklagte ist der Auffassung, die tenorierte Feststellung sei zu weitreichend, da auch Umkleidezeiten außerhalb des Betriebs der Beklagten erfasst würden. Solche Umkleidezeiten habe die Klägerin gar nicht behauptet. Da es der Klägerin gestattet sei, ihre Dienstkleidung auf dem Weg von und zur Arbeit zu tragen und die zur Verfügung gestellte Dienstkleidung nicht besonders auffällig sei, würde es sich bei den Umkleidezeiten bereits schon nicht um Arbeitszeit handeln. Die Motivation der Klägerin, die Dienstkleidung erst im Betrieb anzulegen und bereits dort wieder nach Dienstende abzulegen, beruhe auch nicht auf einer empfundenen Beeinträchtigung des Persönlichkeitsrechts durch Tragen des Polohemdes mit Schriftzug der Beklagten. Die Motivation der Klägerin zum Wechsel der Dienstkleidung beruhe vielmehr auf einem von ihr zu Unrecht angenommenen Verbot des Tragens der Dienstkleidung auf dem Weg von und zur Arbeit.

Würde man die Umkleidezeiten hingegen als Arbeitszeit im Sinne des § 87 BetrVG werten, seien sie gleichwohl nach dem Arbeitsvertrag und den Regelungen

im BLTV jedoch nicht vergütungspflichtig. Eine Vergütung der Umkleidezeiten sei weder nach dem Arbeitsvertrag oder dem BLTV noch nach den Regelungen des MTV NRW, des MRTV BRD oder der Rahmenvereinbarung vorgesehen. Auch die nach § 13 der Rahmenvereinbarung für die Bundesländer Berlin und Brandenburg vorgesehene Sonderregelung regelt den vergütungspflichtigen Dienst mit der Aufnahme der Tätigkeit gemäß Dienstanweisung und konkretisiere dadurch lediglich die nach der Rahmenvereinbarung und dem BLTV zwischen den Tarifvertragsparteien bereits vereinbarte vergütungspflichtige Arbeitszeit.

Da die von der Klägerin behaupteten Umkleidezeiten nicht unstreitig gewesen seien, hätte das Arbeitsgericht sie auch nicht zur Zahlung von 69,00 € brutto verurteilen dürfen. Die von der Klägerin behaupteten Zeiten seien auch nicht offenkundig, da das Anlegen eines Polohemdes nicht – wie teilweise erfasst – fünf Minuten in Anspruch nehmen könne.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 26.08.2016 – 4 Ca 161/16 – abzuändern und die Klage insgesamt abzuweisen.

Die Klägerin beantragt zuletzt mit einem am 20.03.2017 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz,

die Berufung der Beklagten zurückzuweisen und das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 26.08.2016 – 4 Ca 161/16 – mit der Maßgabe aufrechtzuerhalten, dass festgestellt wird, dass die Zeit des An- und Ablegens der Dienstkleidung im Betrieb der Beklagten zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit zählt und von der Beklagten zu vergüten ist.

Die Klägerin verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts und ist der Auffassung, dass die anzuwendenden Tarifverträge keine Regelung der vergütungsrechtlichen Behandlung von Umkleidezeiten enthielten. Daher sei auf den Arbeitszeitbegriff des Arbeitszeitgesetzes zurückzugreifen. Sofern sich ihr Anspruch nicht aus § 611 Abs. 1 BGB herleiten lasse, ergebe er sich jedenfalls aus § 612 Abs. 1 BGB, da die Einordnung von Umkleidezeit als Arbeitszeit berechtigterweise eine Vergütungserwartung begründe.

Zwar sei das An- und Ablegen der vorgeschriebenen Dienstkleidung nicht lediglich fremdnützig und damit keine Arbeitszeit, wenn sie zu Hause angelegt werden könne und – ohne besonders auffällig zu sein – auf dem Weg zur Arbeitsstätte

getragen werden könne. Die Dienstkleidung der Beklagten sei aufgrund des erkennbaren Schriftzuges ihres Firmennamens auf Vorder- und Rückseite des Polohemdes jedoch nach der Rechtsprechung des BAG als besonders auffällig einzustufen. Es sei Mitarbeitern der Beklagten, die nicht zum „aktiven“ Sicherheitsdienst gehörten, nicht zwingend zumutbar, sich mit der zur Verfügung gestellten Dienstkleidung in der Öffentlichkeit zu bewegen, da in Gefährdungslagen die Erwartungshaltung der Öffentlichkeit an diese Mitarbeiter besonders hoch sei. Die grundsätzliche Vergütungspflicht der Umkleidezeit als Arbeitszeit sei auch nicht durch die Regelung in § 5 BLTV ausgeschlossen, da das dort normierte Arbeitsortprinzip zur Lohnfindung bei länderübergreifenden Arbeitseinsätzen diene.

Auf Hinweis der Kammer vom 13.03.2017 hat die Klägerin klargestellt, dass mit dem Feststellungsantrag lediglich die Umkleidezeiten im Betrieb der Beklagten gemeint seien und sich der Begriff der „Dienstkleidung“ auf die zur Verfügung gestellten Sicherheitsschuhe und das Polohemd beziehe.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird ergänzend Bezug genommen auf die in beiden Instanzen zu den Akten gereichten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE :

I.

Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist an sich statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 64 Abs. 1 und 2 lit. a und b, 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG).

II.

Die Berufung der Beklagten ist auch begründet. Die zulässige Klage ist unbegründet, weshalb das Urteil des Arbeitsgerichts abzuändern und die Klage abzuweisen war.

1.

Die Feststellungsklage ist in der Fassung, die in der Berufungsinstanz gestellt wurde, als Elementenfeststellungsklage zulässig.

a) Der Feststellungsantrag bezieht sich in zulässiger Weise auch auf die Vergangenheit. Denn der Leistungsantrag beinhaltet lediglich Umkleidezeiten im Zeitraum vom 07.09.2015 bis zum 30.11.2015.

Soweit der Feststellungsantrag daher nur teilweise zukunftsbezogen ist, ist die Klägerin nicht gezwungen, die Klage auch hinsichtlich der in der Vergangenheit liegenden Zeiträume nach November 2015 in eine Leistungsklage und bezogen auf die Zukunft in eine Feststellungsklage zu spalten (vgl. BAG 27.11.2008 - 6 AZR 766/07 -, BeckRS 2009, 52777; BAG 18.04.2007 - 4 AZR 652/05 - Rn. 22, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 53; BGH 21.02.1991 - III ZR 204/89 - VersR 1991, 788).

b) Die Klägerin konnte, ohne dass es der Einlegung einer Anschlussberufung bedurfte, den Feststellungsantrag in der Fassung vom 20.03.2017 stellen, der sich nur auf die Umkleidezeiten im Betrieb der Beklagten bezieht.

Es bedarf zwar einer Anschlussberufung bei einer Klageänderung durch die Berufungsbeklagte nach § 263 ZPO, was teilweise auch bei einer Klagebeschränkung nach § 264 Nr. 2 ZPO vertreten wird. Die Klägerin hat ihren Antrag mit Schriftsatz vom 20.03.2017 jedoch weder geändert noch beschränkt.

aa) Um einen anderen Streitgegenstand zur Entscheidung durch das Berufungsgericht zu stellen, bedarf es einer Anschlussberufung. Denn eine Klageänderung der erstinstanzlich obsiegenden Partei, durch die ein anderer Streitgegenstand zur Entscheidung durch das Berufungsgericht gestellt wird, ist nach § 263 ZPO nur im Rahmen einer Anschlussberufung zulässig (st. Rspr. BAG 21.02.2006 - 3 AZR 77/05 - Rn. 12, BeckRS 2006, 41741; BGH 07.05.2015 – VII ZR 145/12 -, NJW 2015, 2812, Rn. 27 bis 28). Dabei kann das Fehlen der Anschlussschrift nicht durch einen in mündlicher Verhandlung gestellten Antrag ersetzt werden (BAG 10.12.2002 – 1 AZR 96/02 – BAGE 104,155, zu A I der Gründe). Ob es auch bei einer Erweiterung oder Beschränkung des Klageantrags in der Hauptsache ohne Änderung des Klagegrundes nach § 264 Nr. 2 ZPO der Einlegung einer Anschlussberufung bedarf, ist umstritten (bejahend BGH 07.05.2015 – VII ZR 145/12 -, NJW 2015, 2812, Rn. 28; verneinend BAG 21.02.2006 - 3 AZR 77/05 -, BeckRS 2006, 41741, Rn. 12; BAG 10.12.2002 – 1 AZR 96/02 – BAGE 104,155, zu A I der Gründe).

bb) Es bedurfte vorliegend keiner Anschlussberufung, da die Klägerin durch die letzte Fassung des Feststellungsantrages mit Schriftsatz vom 20.03.2017 ihre Klage weder geändert noch beschränkt hat.

Der Feststellungsantrag ist vielmehr dahingehend auszulegen, dass er sich von Anfang an nur auf Umkleidezeiten im Betrieb der Beklagten bezog. Die Klägerin hat ihren Antrag daher weder geändert noch eingeschränkt.

Die in der Berufung auf Anregung der Kammer erfolgte Neufassung des Feststellungsantrages verdeutlicht lediglich das bei der gebotenen Auslegung von Beginn an verfolgte Klagebegehren und ist deshalb weder eine Klagänderung noch eine Klageeinschränkung (vgl. zur Präzisierung des Klageantrages BAG 25.09.1987 - 7 AZR 315/86 -, BAGE 56, 155, 159 f.; BeckRS 9998, 148839).

Denn die Parteien haben bereits in der Vorinstanz ausschließlich darum gestritten, ob die Zeit des An- und Ablegens der Dienstkleidung im Betrieb der Beklagten vergütungspflichtig ist. Die Klägerin hat selbst weder behauptet, die Dienstkleidung zuhause an- und abzulegen, noch hat sie dafür eine Vergütung verlangt. Bereits in der Klageschrift hat sie zur Erläuterung ihres Antrages darauf hingewiesen, dass sie sich verpflichtet fühle, die zur Verfügung gestellte Dienstkleidung erst im Betrieb anzuziehen und sich dort nach ihrer Tätigkeit erneut umzuziehen. Sie hat hinsichtlich dieser Zeiten im Betrieb auf die von ihr verfasste tabellarische Aufstellung verwiesen (Blatt 24 ff. der Gerichtsakte), so dass die Auslegung des Klageantrages ergibt, dass er sich bereits bei Erhebung der Klage nur auf Umkleidezeiten im Betrieb der Beklagten bezog. Auch das Arbeitsgericht hat den Klageantrag dahingehend verstanden, wie sich aus den Entscheidungsgründen auf Seite 5 („in den Betriebsräumen“) und 7 („nur die auf diesen“ – im Betrieb – „jeweiligen Umkleidevorgang entfallende Arbeitszeit“) ergibt.

c) Der Feststellungsantrag ist auch hinreichend bestimmt i.S.v. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

Aus dem Vortrag der Klägerin ergibt sich eindeutig, was sie mit „Zeiten des An- und Ablegens der Dienstkleidung“ und was mit „vergütungspflichtiger Arbeitszeit“ konkret meint.

Der Streitgegenstand muss so genau bezeichnet werden, dass zuverlässig erkennbar ist, worüber das Gericht eine Sachentscheidung treffen soll (zu den Anforderungen an die Bestimmtheit eines Feststellungsantrags, vgl. BAG 18.05.2011 - 5 AZR 181/10 - Rn. 10, EzA BGB 2002 § 611 Mehrarbeit Nr. 4; BAG 11.11.2009 - 7 AZR 387/08 - Rn. 11, = EzA ZPO 2002 § 253 Nr. 3; BAG 19.09.2012 - 5 AZR 678/11 -, BeckRS 2012, 75900).

aa) Die Klägerin hat auf den Hinweisbeschluss vom 13.03.2017 hin ausdrücklich klargestellt, dass sich der Feststellungsantrag nicht auf Wegezeiten im Betrieb der Beklagten von und zu den Umkleideräumlichkeiten bezieht und unter Dienstkleidung lediglich das zur Verfügung gestellte Poloshirt und die Sicherheitsschuhe zu verstehen sind. Weder die privaten Kleidungsstücke der Klägerin, die diese während der Tätigkeit im Geldbearbeitungszentrum trägt, noch die auf Ihren Wunsch zur Verfügung gestellte Jacke fallen unter den im Feststellungsantrag enthaltenen Begriff der Dienstkleidung. In dieser Auslegung ist der Feststellungsantrag hinreichend bestimmt i.S.v. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

bb) Der im Feststellungsantrag verwendete Begriff der „vergütungspflichtigen Arbeitszeit“ hat insofern eine gewisse Unschärfe, als nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Vergütungspflicht des Arbeitgebers nach § 611 Abs. 1 BGB allein an die „Leistung der versprochenen Dienste“ anknüpft und damit unabhängig ist von der arbeitszeitrechtlichen Einordnung der Zeitspanne, während derer der Arbeitnehmer die geschuldete Arbeitsleistung erbringt (BAG 20.04.2011 - 5 AZR 200/10 - Rn. 20, BAGE 137, 366; BAG 19.09.2012 - 5 AZR 678/11 -, BeckRS 2012, 75900). Das bedeutet, dass die Qualifikation einer bestimmten Zeitspanne als Arbeitszeit nicht zwingend zu einer Vergütungspflicht führt, während umgekehrt die Herausnahme bestimmter Zeiten aus der Arbeitszeit nicht die Vergütungspflicht ausschließen muss (BAG 16.05.2012 - 5 AZR 347/11 - Rn. 9, NZA 2012, 939; BAG 19.09.2012 - 5 AZR 678/11 -, BeckRS 2012, 75900).

Mit der Verwendung des Begriffs der „vergütungspflichtigen Arbeitszeit“ geht es der Klägerin nach dem gesamten Klagevorbringen und nach dem im Antrag enthaltenen erläuternden Zusatz „und von der Beklagten zu vergüten ist“ um die Feststellung, dass die streitgegenständlichen Zeiten - entgegen der Praxis der Beklagten - als Bestandteil der von ihr geschuldeten tariflichen Arbeitszeit vergütungspflichtig sind. Mit der so verstandenen und durch den Feststellungsantrag begehrten Rechtsfolge ist der Antrag i.S.v. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO hinreichend bestimmt.

d) Die Klägerin hat auch ein rechtliches Interesse an der begehrten Feststellung i.S.d. § 256 Abs. 1 ZPO.

Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann Klage auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses erhoben werden, wenn die Klagepartei ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt werde. Die Feststellungsklage kann sich auch auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte

Ansprüche oder Verpflichtungen oder auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken – sog. Elementenfeststellungsklage - (BAG 25.03.2015 - 5 AZR 874/12 - Rn. 13 f.; BAG 13.12.2016 – 9 AZR 574/15 -, BeckRS 2016, 116206). Ein Feststellungsinteresse ist in diesem Fall nur gegeben, wenn durch die Entscheidung über den Feststellungsantrag der Streit insgesamt beseitigt wird und das Rechtsverhältnis der Parteien abschließend geklärt werden kann. Die Rechtskraft der Entscheidung muss weitere gerichtliche Auseinandersetzungen über die zwischen den Parteien strittigen Fragen um denselben Fragenkomplex ausschließen. Es fehlt, wenn durch die Entscheidung kein Rechtsfrieden geschaffen wird, weil nur einzelne Elemente eines Rechtsverhältnisses zur Entscheidung des Gerichts gestellt werden (BAG 13.12.2016 – 9 AZR 574/15 -, BeckRS 2016, 116206; BAG 23.03.2016 - 5 AZR 758/13 - Rn. 16, BAGE 154, 337).

Durch die Entscheidung, ob die Zeiten des An- und Ablegens des Poloshirts und der Sicherheitsschuhe in den Umkleideräumlichkeiten im Betrieb von der Beklagten als Bestandteil der von der Klägerin geschuldeten tariflichen Arbeitszeit zu vergüten sind, werden weitere gerichtliche Auseinandersetzungen zwischen den Parteien um denselben Fragenkomplex ausgeschlossen, so dass durch die Entscheidung Rechtsfrieden geschaffen wird. Weitere Elemente des Umfangs der Vergütungspflicht im Zusammenhang mit Umkleidezeiten sind zwischen den Parteien nicht streitig.

Für das Feststellungsinteresse kann es vorliegend dahinstehen, wie oft sich die Klägerin in der Vergangenheit tatsächlich im Betrieb der Beklagten umgezogen hat und ob sie teilweise, wie die Beklagte behauptet, auch bereits mit Dienstkleidung im Betrieb der Beklagten erschienen ist. Denn der Feststellungsantrag bezieht sich ausschließlich auf Zeiten des An- und Ablegens der Dienstkleidung im Betrieb der Beklagten und die sich daraus ergebenden vergütungsrechtlichen Folgen.

2.

Die Klage ist jedoch unbegründet.

a) Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Feststellung, dass die Zeit des An- und Ablegens der Dienstkleidung im Betrieb der Beklagten zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit zählt und von der Beklagten zu vergüten ist.

Zwar gehört vorliegend das An- und Ablegen der Dienstkleidung im Betrieb der Beklagten zur Leistung der versprochenen Dienste, an welche die Vergütungspflicht nach § 611 Abs. 1 BGB anknüpft (dazu aa). Die Beklagte ist jedoch nicht

zur Vergütung dieser Zeiten verpflichtet, da die Bestimmungen des BLTV einen solchen Vergütungsanspruch ausschließen (dazu bb).

aa) Das An- und Ablegen der Dienstkleidung im Betrieb der Beklagten gehört zur Leistung der versprochenen Dienste der Klägerin, da die ihr zur Verfügung gestellte Dienstkleidung besonders auffällig ist.

aaa) Umkleidezeiten zählen zur vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung, wenn es sich um eine ausschließlich fremdnützige Tätigkeit handelt. Dann dienen Umkleidezeiten einem fremden Bedürfnis und erfüllen nicht zugleich ein eigenes Bedürfnis (BAG 17.11.2015 - 1 ABR 76/13 -, BeckRS 2016). Dies ist beim An- und Ablegen einer besonders auffälligen Dienstkleidung der Fall, wenn das Umkleiden im Betrieb erfolgt. Denn an der Offenlegung seines Arbeitgebers gegenüber Dritten hat der Arbeitnehmer außerhalb seiner Arbeitszeit kein objektiv feststellbares eigenes Interesse (BAG 17.01.2012 - 1 ABR 45/10 – Rn. 32, BAGE 140, 223). An der ausschließlichen Fremdnützigkeit fehlt es hingegen, wenn der Arbeitnehmer sich entscheidet, eine solch auffällige Dienstkleidung zu Hause anzulegen und sich nicht im Betrieb umzieht (BAG 12.11.2013 – 1 ABR 59/12 -, BeckRS 2014, 67125). Dann dient das Umkleiden außerhalb des Betriebes 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 12.11.2013 – 1 ABR 59/12 - Rn. 33, BeckRS 2014, 67125; BAG 17.11.2015 - 1 ABR 76/13 -, BeckRS 2016, 65512).

bbb) Danach dient das An- und Ablegen der Dienstkleidung durch die Klägerin im Betrieb einem fremden Bedürfnis, da die Dienstkleidung der Beklagten besonders auffällig ist.

Besonders auffällige Dienstkleidung liegt vor, wenn die Arbeitnehmer im öffentlichen Raum aufgrund der Ausgestaltung ihrer Kleidungsstücke als Angehörige ihres Arbeitgebers ohne weiteres erkannt werden können (BAG 17.11.2015 – 1 ABR 76/13 – Rn. 31, BeckRS 2016,65512). Hierfür ist ohne Bedeutung, ob die Dienstkleidung in dezenten oder auffälligen Farben gehalten ist. Die Möglichkeit einer Zuordnung zu einem bestimmten Arbeitgeber besteht auch bei einer unauffälligen Farbgestaltung der Dienstkleidung, wenn auf dieser ein Emblem oder Schriftzüge angebracht sind, die aufgrund ihrer Bekanntheit in der Öffentlichkeit mit einem bestimmten Rechtsträger oder einer Unternehmensgruppe in Verbindung gebracht werden (BAG 12.11.2013 – 1 ABR 59/12 – Rn. 35, BAGE 146, 271). Hierfür kommt es – unabhängig von der Größe der Schriftzüge oder Logos

– nur auf deren Erkennbarkeit an (BAG 17.11.2015 – 1 ABR 76/13 –, Rn. 31, BeckRS 2016,65512).

Gemessen daran ist die Dienstkleidung, die die Klägerin auf Anweisung der Beklagten bei Ausübung ihrer Tätigkeit im Geldbearbeitungszentrum zu tragen hat, auffällig. Das Poloshirt mit dem farblich abgesetzten Firmenlogo enthält einen der Beklagten eindeutig zuzuordnenden und erkennbaren Schriftzug und prägt die Dienstkleidung. Ob die Sicherheitsschuhe, die zusätzlich zur Dienstkleidung der Klägerin gehören, besonders auffällig sind, kann dahinstehen, da bereits das Poloshirt die unverwechselbare Zuordnung zur Beklagten herstellt.

Die Annahme des Beklagten, die Firmenkleidung sei nicht besonders auffällig, weil zahlreiche Mitarbeiter sie bereits zu Hause anlegen und zudem durch Überbekleidung verdecken können, rechtfertigt keine andere Beurteilung der Auffälligkeit. Denn die besondere Auffälligkeit einer Firmenkleidung im öffentlichen Raum ist objektiv zu bestimmen und nicht von dem Verhalten eines Teils der Belegschaft abhängig (BAG 10.11.2009 - 1 ABR 54/08 -, BeckRS 2010, 65568). Ein Arbeitnehmer der Beklagten, der das Poloshirt mit dem Firmenschriftzug der Beklagten ohne Überbekleidung auf dem Weg von und zur Arbeit trägt, kann objektiv im öffentlichen Raum ohne Weiteres als ein solcher Arbeitnehmer identifiziert werden. Auch wenn das Tragen des Poloshirts nach Farbe, Form und Schnitt zumutbar ist und zudem durch Überbekleidung verdeckt werden kann, so ist nicht die subjektive Zumutbarkeit entscheidend, sondern die Uniformität der Farbgebung sowie der angebrachte Name des Unternehmens ist für die Auffälligkeit der Kleidung im öffentlichen Raum maßgebend.

ccc) Da die der Klägerin zur Verfügung gestellte Dienstkleidung der Beklagten besonders auffällig ist, kommt es vorliegend nicht darauf an, ob es der Klägerin gestattet ist, die Dienstkleidung auf dem Weg zur und von der Arbeit zu tragen. Unabhängig von dem diesbezüglichen Aushang der Beklagten im Betrieb und der in diesem Rechtsstreit ausdrücklich erklärten Genehmigung des Tragens der Dienstkleidung auf dem Weg von und zur Arbeit, handelt es sich um eine ausschließlich fremdnützige Tätigkeit der Klägerin, wenn sie die besonders auffällige Dienstkleidung tatsächlich erst im Betrieb an- und ablegt. Auf das subjektive Motiv der Klägerin, warum sie die Dienstkleidung im Betrieb an- und ablegt, kommt es entgegen der Ansicht der Beklagten genauso wenig wie auf die subjektive Zumutbarkeit des Tragens im öffentlichen Verkehrsraum an.

Die Zuordnung der Umkleidezeiten zur Leistung der versprochenen Dienste ist daher vorliegend alleine von der Entscheidung der Klägerin abhängig, an welchem Ort sie die Dienstkleidung an- und ablegt. Entscheidet sich die Klägerin,

die Dienstkleidung nicht im Betrieb an- und abzulegen, ist das Tragen der Dienstkleidung auf dem Weg von und zur Arbeit nicht ausschließlich fremdnützig und gehört nicht zur Leistung der versprochenen Dienste. Hingegen liegt eine ausschließlich fremdnützige Tätigkeit vor, wenn sie die dafür vorgesehene Umkleidemöglichkeit im Betrieb der Beklagten für das An- und Ablegen der Dienstkleidung nutzt und sich anschließend zum Geldbearbeitungszentrum in die oberste Etage des E. Betriebes begibt.

bb) Die rechtliche Bewertung der Umkleidezeiten als Teil der von der Klägerin geschuldeten Arbeitsleistung rechtfertigt jedoch nicht den Schluss, die Beklagte sei zur Vergütung dieser Zeiten verpflichtet. Die Tarifvertragsparteien dürfen - auch bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes - regeln, ob bestimmte Teile der Arbeitszeit von der Vergütungspflicht ausgenommen werden (dazu aaa). Die Auslegung des BLTV unter Berücksichtigung der weiteren für Geld- und Wertdienste geltenden tariflichen Regelungen ergibt, dass ein Vergütungsanspruch für Umkleidezeiten im Betrieb ausgeschlossen ist (dazu bbb).

aaa) Die Tarifvertragsparteien sind berechtigt, die Höhe des Arbeitsentgelts zu tarifieren und hierbei eine unterschiedliche Vergütung von Arbeitszeiten vorzusehen (vgl. BAG 19.03.2014 - 5 AZR 954/12 - Rn. 30; BAG 19.09.2012 - 5 AZR 678/11 - Rn. 29, BAGE 143, 107). Diese in der grundrechtlich geschützten Tarifautonomie wurzelnde Rechtsmacht umfasst die grundsätzliche Befugnis, bestimmte Teile der Arbeitszeit von der andererseits bestehenden Vergütungspflicht des Arbeitgebers auszunehmen (vgl. BAG 13.12.2016 - 9 AZR 574/15 - Rn. 25, BeckRS 2016, 116206; Franzen NZA 2016, 136, 138; Gaul/Hofelich NZA 2016, 149, 151).

Die Herausnahme von Umkleidezeiten als Teile der Arbeitszeit von der tariflichen Vergütungspflicht ist auch nicht wegen Verstoßes gegen § 3 Abs. 3 ArbSchG unwirksam. Nach § 3 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG ist der Arbeitgeber verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Maßnahmen des Arbeitsschutzes sind gemäß § 2 Abs. 1 ArbSchG Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit. Gemäß § 3 Abs. 3 ArbSchG darf der Arbeitgeber Kosten für Maßnahmen nach dem ArbSchG nicht den Beschäftigten auferlegen.

Die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 3 Abs. 3 ArbSchG liegen im Streitfall nicht vor. Zugunsten der Klägerin unterstellt, bei dem An- und Ablegen der Sicherheitsschuhe als Teil der zwingend zu tragenden Dienstkleidung handele

es sich um eine Maßnahme des Arbeitsschutzes, werden der Klägerin hierdurch keine Kosten auferlegt. Das arbeitsschutzrechtliche Verbot des § 3 Abs. 3 ArbSchG erfasst nicht die zeitlichen Dispositionen des Arbeitnehmers (BAG 13.12.2016 - 9 AZR 574/15 - Rn. 25, BeckRS 2016, 116206; Löwisch/Neumann SAE 1997, 77, 85 f.; vgl. auch Gaul/Hofelich NZA 2016, 149, 151; aA Wiebauer in Landmann/Rohmer GewO Stand August 2016 Bd. II § 3 ArbSchG Rn. 71; Kohte AuR 2016, 404, 406). Denn „Auferlegen“ kann der Arbeitgeber nur Kosten, die zuvor entstanden sind. Dementsprechend heißt es in der Gesetzesbegründung, dass Kosten für Arbeitsschutzmaßnahmen beim Arbeitgeber „verbleiben“ (BT-Drs. 13/3540 S. 16) sollen. Ein „Verbleiben“ der Kosten ist nur möglich, wenn diese vorher bei demjenigen, bei dem sie verbleiben, also beim Arbeitgeber, entstanden sind. Dies ist bei Zeiten, die der Arbeitnehmer zum Umkleiden aufwendet, nicht der Fall (BAG 13.12.2016 - 9 AZR 574/15 - Rn. 25, BeckRS 2016, 116206).

bbb) Der BLTV, nach dem sich die Vergütung der Klägerin richtet, ist dahingehend auszulegen, dass eine Vergütung für Umkleidezeiten auch dann nicht vorgesehen ist, wenn es sich – wie vorliegend – um Teile der Arbeitszeit handelt.

(1) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigem Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat (BAG 24.02.2016 - 5 AZR 225/15 - Rn. 15, BeckRS 2016, 68729; BAG 08.10.2008 - 5 AZR 707/07 - Rn. 17; BAG 14.07.2015 - 3 AZR 903/13 - Rn. 17). Abzustellen ist ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen (BAG 08.10.2008 - 5 AZR 707/07 - Rn. 17; BAG 14.07.2015 - 3 AZR 903/13 - Rn. 17). Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (st. Rspr., vgl. nur BAG 24.02.2016 - 5 AZR 225/15 - Rn. 15; BAG 08.10.2008 - 5 AZR 707/07 - Rn. 17; 14.07.2015 - 3 AZR 903/13 - Rn. 17).

(2) Gemessen an diesen Auslegungsmaßstäben ist nach dem BLTV in Unternehmen der Geld- und Wertdienste die tarifliche Vergütung für Umkleidezeiten ausgenommen.

Der BLTV regelt in § 2 die Stundenlöhne für die mobile und stationäre Dienstleistung für die jeweiligen Bundesländer ohne zu definieren, für welche Tätigkeit der Stundenlohn zu entrichten ist. Die Rahmenvereinbarung benennt in § 3 zwar die regelmäßige tarifliche monatliche Arbeitszeit und enthält ergänzend zum BLTV bestimmte Zuschläge und Prämien. Die Frage der Vergütung der regelmäßigen tariflichen monatlichen Arbeitszeit der Mitarbeiter in der Geld- und Wertdienstleistung wird jedoch allein durch den dafür vorgesehenen BLTV bestimmt.

Durch § 5 BLTV wird das bereits in der Rahmenvereinbarung unter § 2 Ziff. 3 normierte Arbeitsortprinzip auch vergütungsrechtlich herangezogen. § 5 Ziff. 2 BLTV definiert dabei ausweislich des eindeutigen Wortlautes für die stationäre Dienstleistung den Ort der Erbringung der Arbeitsleistung als den Ort, an dem die Arbeit im Geldbearbeitungszentrum aufgenommen und beendet wird. Dadurch stellt der BLTV nach seinem Wortlaut nicht auf die Arbeitszeit im Betrieb ab, die auch Umkleidezeiten im Hinblick auf die konkrete Dienstkleidung der Klägerin im Betrieb erfassen würde. Vielmehr normiert § 5 Ziff. 2 BLTV die Arbeit im Geldbearbeitungszentrum als vergütungsrelevante Arbeitsleistung. Die vergütungsrelevante Arbeitszeit der Klägerin beginnt daher mit der Aufnahme ihrer Tätigkeit im Geldbearbeitungszentrum der Beklagten in der obersten Etage des E.er Betriebes und endet mit der Beendigung dieser Tätigkeit. Die vor- und nachbereitenden Tätigkeiten des Umkleidens außerhalb des konkreten Ortes der Arbeitsleistung i.S.d. § 5 Ziff. 2 BLTV sind auch als Bestandteile der Arbeitszeit daher nicht zu vergüten. Ein anderslautender Wille der Tarifvertragsparteien hat keinen Niederschlag im BLTV gefunden.

(3) Entgegen der Ansicht der Klägerin dient das Arbeitsortprinzip in der konkreten tariflichen Gestaltung seinem Sinn und Zweck nach auch nicht lediglich der Ermittlung des Stundenlohnes bei länderübergreifenden Arbeitseinsätzen. Diesen Zweck mag die Regelung im Hinblick auf die mobile Dienstleistung in § 5 Ziff. 1 BLTV (auch) verfolgen, bei der stationären Dienstleistung ist hingegen ein länderübergreifender Arbeitseinsatz nicht vorgesehen. Auch die Klägerin verrichtet ihre Tätigkeit der stationären Dienstleistung im Betrieb in E., so dass sich die Frage des länderspezifischen Stundenlohnes nicht stellt. Hätte die Regelung in § 5 BLTV lediglich sicherstellen sollen, dass es für den länderspezifischen Stundenlohn nicht auf den Sitz des Arbeitgebers sondern auf den Arbeitsort ankommt (wie bei § 13 MRTV BRD), hätte es keiner weitergehenden Definition des Arbeitsortes differenziert nach mobiler und stationärer Dienstleistung bedurft. Für die

stationäre Dienstleistung regelt § 5 Ziff. 2 BLTV vielmehr, dass für die Vergütung die Aufnahme der Arbeit im Geldbearbeitungszentrum und die Beendigung der Arbeit im Geldbearbeitungszentrum entscheidend ist. Andernfalls hätten die Tarifvertragsparteien auf die Arbeitstätigkeit im Betrieb abgestellt.

(4) Auch unter Berücksichtigung des tariflichen Gesamtzusammenhangs ergibt sich der diesbezügliche Regelungswille der Tarifvertragsparteien. In § 2 Ziff. 3 der Rahmenvereinbarung vom 13.11.2013 ist das Arbeitsortprinzip wortgleich wie in § 5 BLTV geregelt. Wenn die Definition des konkreten Arbeitsortes nicht auch vergütungsrechtliche Relevanz aufweisen sollte, hätte es einer erneuten Aufnahme des Arbeitsortprinzipes in den am selben Tag verabschiedeten BLTV nicht bedurft. Bei der Rahmenvereinbarung handelt es sich bereits um einen Tarifvertrag i.S.v. § 1 Abs. 1 TVG (BAG 29.06.2016 – 5 AZR 696/15 – Rn. 18, BeckRS 2016, 74824). Denn die Tarifvertragsparteien wählen in § 1 und § 2 der Rahmenvereinbarung ausdrücklich diese Bezeichnung. Nach ihrem Willen sollen durch Modifikation der Regelungen des MRTV BRD unmittelbar Rechte und Pflichten für die tarifunterworfenen Arbeitsverhältnisse begründet werden (vgl. BAG 19.09.2007 - 4 AZR 670/06 - Rn. 16, BAGE 124, 110).

Der in § 2 der Rahmenvereinbarung in Bezug genommenen MRTV BRD vom 01.12.2006 enthält eine diesem Auslegungsergebnis entsprechende Regelung zum Dienstbeginn und Dienstende. Nach § 4 Ziff. 1 MRTV BRD beginnt der Dienst gerade nicht mit dem Beginn der Arbeitsleistung und möglichen Umkleidezeiten sondern mit der Aufnahme der Tätigkeit gemäß Dienstanweisung (oder Übergabe der Arbeitsmittel). Da keine tarifliche Regelung mehr – wie in dem von der Klägerin herangezogenen MTV NRW vom 02.02.2000 - besteht, wonach die Arbeitnehmer von Geld- und Wertdienstleistern sich im Betrieb die Dienstkleidung an- und abzulegen haben, sofern Umkleideräumlichkeiten zur Verfügung stehen, und auch die Beklagte keine entsprechende Dienstanweisung erteilt hat, beginnt für die Klägerin anweisungsgemäß ihr Dienst daher erst mit Aufnahme ihrer Tätigkeit im Geldbearbeitungszentrum auf der obersten Etage des E.er Betriebes. Auch die Musterdienstanweisung der Bundesvereinigung Deutscher Geld- und Wertdienste e.V. sieht das An- und Ablegen der Dienstkleidung nicht als Aufnahme der Arbeitstätigkeit vor, sondern normiert das Tragen der Dienstkleidung in ihrem § 4 lediglich als weitere Dienstpflicht während der Arbeitstätigkeit, ebenso wie das Tragen eines Dienstausweises.

Die konkrete Tätigkeit der stationären Gelbearbeitung ist daher die von der Beklagten angewiesene Dienstleistung und damit auch allein vergütungsrelevant gem. §§ 2, 5 BLTV.

Auch die nach § 13 der Rahmenvereinbarung verabschiedete manteltarifliche Sonderregelung Berlin-Brandenburg vom 25.01.2016 lässt nicht auf ein anderes Verständnis der Tarifvertragsparteien schließen. Diese Sonderregelung enthält in den §§ 2 bis 5 von der Rahmenvereinbarung abweichende Zuschläge und Prämien. In § 6 werden Dienstbeginn Dienstende wortgleich wie in § 4 Ziff. 1 MRTV BRD definiert, wobei zusätzlich dieser Dienst als der vergütungspflichtige Dienst bezeichnet wird. Dadurch hat in der Sonderregelung für Berlin-Brandenburg nicht der Wille der Tarifvertragsparteien seinen Niederschlag gefunden, abweichend vom BLTV Zeiten außerhalb des konkreten Dienstes – wie Umkleidezeiten im Betrieb – von der Vergütungspflicht auszunehmen. Vielmehr enthält die Regelung lediglich klarstellend das, was sich aus § 4 Ziff. 1 MRTV BRD vom 01.12.2006 i.V.m. § 5 BLTV ohnehin ergibt. Dadurch erfährt die Sonderregelung für Berlin-Brandenburg unter Berücksichtigung der Entstehungsgeschichte der tariflichen Regelungen der Geld- und Wertdienste aus dem Wach- und Sicherheitsgewerbe eine manteltarifliche Geschlossenheit, ohne dass es weiter des Rückgriffs auf die in der Rahmenvereinbarung genannten historischen Tarifverträge des Wach- und Sicherheitsgewerbes – wie § 4 MRTV BRD – bedarf.

(5) Das Auslegungsergebnis führt auch zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung. Anders als bei aufwändig anzuziehender Dienstkleidung ist das An- und Ablegen eines Polohemdes in einem so kurzen Zeitraum möglich, dass der Aufwand der regelmäßigen Erfassung dieses Zeitraums außer Verhältnis zu dem daraus resultierenden Nutzen (Vergütung) stehen würde. Da es den Arbeitnehmern zusätzlich überlassen bleibt, die Dienstkleidung auch bereits auf dem Weg zur und von der Arbeit zu tragen und durch ein einzelnes Überbekleidungsstück die Zuordnungsmöglichkeit zum Arbeitgeber beseitigt werden kann, erscheint es sachgerecht, das An- und Ablegen der Dienstkleidung im Betrieb tariflich von der Vergütungspflicht auszunehmen.

b) Die Klägerin hat auch keinen Anspruch auf Zahlung eines Betrages in Höhe von 69 € für Umkleidezeiten in den Monaten September 2015 bis November 2015 aus § 611 Abs. 1 BGB.

Dabei kann dahinstehen, ob die Klägerin in diesem Zeitraum täglich im Betrieb der Beklagten ihre Dienstkleidung an- und abgelegt hat und wie viel Zeit dieser Vorgang jeweils in Anspruch genommen hat. Eine Vergütungspflichtigkeit dieser Tätigkeit ist tariflich ausgeschlossen (vgl. oben a).

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO. Die Kosten des Rechtsstreits fallen der Klägerin zur Last, da auf die Berufung der Beklagten die Klage über den bereits vom Arbeitsgericht abgewiesenen Teil hinaus insgesamt abgewiesen wurde.

IV.

Die Kammer hat die Revision gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ZPO wegen der grundsätzlichen Bedeutung einer entscheidungserheblichen Rechtsfrage zugelassen.

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 Revisionschrift **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 Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

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

Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Revision wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen.

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

Krause

Derksen

Hoffmann-Gaubig

Beglaubigt

Willms

Regierungsbeschäftigte

