
Datum: 01.06.2017
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 7. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 7 Sa 840/16
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2017:0601.7SA840.16.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 3 Ca 5020/15
Schlagworte: Vergütungspflichtige Arbeitszeit; Umkleidezeit; Waschzeit; Wegezeit; Betriebsstätte; Direktionsrecht; Schutzkleidung; tarifliche Öffnungsklausel; Betriebsvereinbarung; Waschgeldpauschale; gerichtliche Schätzung; Monochloressigsäure
Normen: § 6 MTV Chemische Industrie West vom 24.06.1992 i. d. F. v. 17.10.2013; § 3 MTV
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

1. Zur Leistung der versprochenen Dienste, an welche die Vergütungspflicht nach § 611 Abs.1 BGB anknüpft, zählt nicht nur die eigentliche Arbeitsleistung, sondern auch das vom Arbeitgeber angeordnete Umkleiden im Betrieb (Anschluss an BAG v. 13.12.2016, 9 AZR 574/15).

2. § 6 Abs.2 MTV Chemische Industrie West enthält – anders als § 3 Ziff.6 MTV Metall- und Elektroindustrie für Hamburg und Umgebung, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern – keine Bestimmung, wonach Umkleidezeiten nicht vergütungspflichtig wären, sondern nur eine Öffnungsklausel, wonach das Ob und das Wie einer Vergütung von Umkleidezeiten durch Betriebsvereinbarung geregelt werden kann.

3. Machen die Betriebspartner von der Möglichkeit, das Ob und das Wie der Vergütung von Umkleidezeiten durch Betriebsvereinbarung zu regeln, keinen Gebrauch, verbleibt es bei der sich aus dem Gesetz, insbesondere §§ 611, 612 BGB,

ergebenden Rechtslage. Keineswegs kommt dem Nicht-Abschluss einer Betriebsvereinbarung der Erklärungswert zu, dass Umkleidezeiten nicht vergütet werden sollen.

4. Die vergütungspflichtige Arbeitszeit beginnt, sobald sich der Arbeitnehmer auf Weisung des Arbeitgebers beginnt umzukleiden. Das Umkleiden hat ohne schuldhaftes Zögern zu erfolgen. Findet der Umkleidevorgang auf Weisung des Arbeitgebers an einem Ort statt, der räumlich von der Betriebsstätte, an der die eigentliche Arbeitsleistung zu erbringen ist, entfernt ist, so gehört die notwendige Wegezeit vom Ort des Umkleidens zur Betriebsstätte ebenfalls zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit.

5. Der Umfang der redlicherweise benötigten Umkleide- und Wegezeiten kann im Streitfall gemäß § 287 Abs.1 und Abs.2 ZPO durch das Gericht geschätzt werden.

6. Eine sorgfältige Reinigung am Ende der Schicht ist im Sinne von § 6 Abs.1 MTV Chemische Industrie West aus gesundheitlichen Gründen auch dann erforderlich, wenn damit nur „die letzte Gewissheit zur Entfernung der (unstreitig exorbitant gefährlichen) Stäube auf der Haut“ erreicht werden soll.

7. § 6 Abs.1 S.2 MTV Chemische Industrie West enthält hinsichtlich der Höhe der Vergütung für zu bezahlende Waschzeiten keine Öffnungsklausel für Betriebsvereinbarungen. Die Waschzeit ist vielmehr wie sonstige Arbeitszeit zu bezahlen.

Tenor:

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 13.07.2016 in Sachen 3 Ca 5020/15 wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten über die Vergütungspflicht von Umkleidezeiten, Waschzeiten und in diesem Zusammenhang anfallender Wegezeiten.

2

Bei der Beklagten handelt es sich um ein weltweit operierendes Unternehmen der Feinchemie mit rund 1.000 Mitarbeitern in sechs Werken in Europa und Asien. Im Betrieb der Beklagten im Chemiepark K betreibt sie die weltweit größte Anlage zur Herstellung von Monochloressigsäure.

3

4

Zu den Gefahren von Monochloressigsäure heißt es bei Wikipedia:

„Chloressigsäure und ihre Dämpfe sind giftig und wirken stark ätzend in den Augen, den Atemwegen und der Haut. Die Substanz wird leicht durch die Haut aufgenommen. Bei Berühren der Haut muss die Säure sofort mit Wasser abgespült werden. Es besteht die Gefahr einer Vergiftung, die bei Benetzung von 5 bis 10 % der Körperoberfläche ab 80 %iger Lösung zum Tode führen kann.“ 5

In den Arbeitsbereichen, in denen der Kläger tätig ist, fällt ferner das staub- bzw. pulverförmige Natriummonochloracetat an, welches ebenfalls hoch giftig ist und tödlich sein kann, wenn es eingeatmet, verschluckt oder über die Haut aufgenommen wird. Jeder Kontakt über die Haut soll daher vermieden werden. 6

Zur Abwehr der von den genannten Stoffen ausgehenden Gefahren schreibt die Beklagte den Arbeitnehmern das Tragen von Schutzkleidung vor, bestehend aus Ganzkörperschutzanzügen und Sicherheitsschuhen. Das Anlegen der Schutzkleidung vor Schichtbeginn und das Ablegen derselben nach Schichtende erfolgt auf Anordnung der Beklagten in dem von ihr seit 40 Jahren vorgehaltenen sogenannten Waschhaus. Dort können die Mitarbeiter sich nach Schichtende auch duschen oder waschen. Die Räumlichkeiten zum Umziehen und Waschen bzw. Duschen befinden sich im 2. Stock des Gebäudes, in welchem ein Aufzug nicht vorhanden ist. 7

Die Schutzkleidung wird über der privaten Unterwäsche getragen. Die Schutzkleidung ist personalisiert. Sie darf nicht mit nach Hause genommen bzw. vom Betriebsgelände entfernt werden. Für die Reinigung der Schutzkleidung sorgt die Beklagte. 8

Für den Fall, dass Mitarbeiter in den Arbeitsbereichen ungeplant mit Gefahrstoffen in Berührung kommen, stehen dort sogenannte Sprungwannen und auch Luftduschen zur Verfügung, mit denen auch mit gefährlichem Staub kontaminierte Schutzkleidung gesäubert werden kann. 9

Der Weg vom Waschhaus zur Betriebsstätte der Beklagten, in der sich die Arbeitsbereiche befinden, beträgt ca. 350 Meter. Auf ihrem Weg zum Eingang in den Chemiapark bis zur Betriebsstätte der Beklagten kommen die Mitarbeiter an dem Waschhaus vorbei. 10

Der am 26.07.1969 geborene Kläger ist bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängerinnen seit dem 28.06.2000 als Chemikant beschäftigt. Er ist in die Tarifgruppe E 07 eingruppiert und erhält im Durchschnitt 3.470,00 € brutto monatlich. Die Arbeitszeit des Klägers wird in einem Arbeitszeitkonto geführt und Mehrarbeitsstunden werden durch Freizeit abgegolten. Die Schichtzeiten gestalten sich wie folgt: 11

- Frühschicht: 5:20 – 13:20 Uhr 12

- Spätschicht: 13:20 – 21:20 Uhr 13

- Nachtschicht: 21:20 – 5:20 Uhr 14

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien ist kraft beiderseitiger Tarifbindung und kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung der Manteltarifvertrag für die chemische Industrie West in der jeweils gültigen Fassung anwendbar. Im Betrieb der Beklagten existiert ein Betriebsrat. Der Kläger war in der Vergangenheit zeitweise Betriebsratsmitglied. 15

Aufgrund einer Protokollnotiz Nr. 5 zur Betriebsvereinbarung Nr. 0 „Rückführung übergegangener Betriebsvereinbarung der C GmbH im Werk K “ zahlt die Beklagte ein pauschales Waschgeld in Höhe von 20,45 € pro Monat. Die ursprüngliche Regelung in einer Betriebsvereinbarung „Monatslohn“ vom 23.10.1970 lautete wie folgt:

„Waschgeld

17

In den Tagschichtbetrieben wird die Waschzeit von 10 Minuten, wie in den Wechselschichtbetrieben praktiziert, außerhalb der Arbeitszeit gelegt und gesondert bezahlt. Ausgenommen sind nur die gewerblichen Mitarbeiter, die mit Angestellten zusammenarbeiten und die Arbeitszeit mit diesen um 7:30 Uhr aufnehmen. Die Waschzeit wird mit Euro 20,45 [Stand: 01.07.1997] je Monat pauschal abgegolten. Für eventuelle Sonderschichten wird also kein zusätzliches Waschgeld gewährt.

18

Technische und naturwissenschaftliche Auszubildende erhalten das halbe Waschgeld.“ (vgl. Bl. 81 und Bl. 73 ff. d. A.).

19

Der Manteltarifvertrag vom 24.06.1992 enthielt in seinen Fassungen vom 08.05.2003 und 16.04.2008 folgende Regelung:

20

„§ 6 Waschzeit

21

Ist infolge starker Verschmutzung oder aus gesundheitlichen Gründen eine sorgfältige Reinigung erforderlich, so wird täglich eine bezahlte Waschzeit gewährt. Welche Gruppe der Arbeitnehmer darauf Anspruch haben, wie die Dauer der Waschzeit zu bemessen ist und in welche Zeit sie zu legen ist, wird durch Betriebsvereinbarung geregelt.“

22

Erstmals zum 17.10.2013 wurde § 6 MTV um folgende Ziffer 2 ergänzt:

23

„Ist bei der Arbeit das Tragen einer bestimmten Berufskleidung 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.“

24

Eine Betriebsvereinbarung zu § 6 Ziffer 2 MTV in der Fassung vom 17.10.2013 zur Regelung von Umkleidezeiten ist bisher **nicht** zustande gekommen.

25

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, seine vergütungspflichtige Arbeitszeit beginne mit dem von der Beklagten im Wege des Direktionsrechts angeordneten Umziehen im Waschhaus vor Beginn der Schicht und ende ebenfalls mit dem Umziehen im Waschhaus nach Beendigung seiner Schicht. Daraus folge, dass die Beklagte auch die Zeit zu vergüten habe, die er für den Weg vom Waschhaus zur Betriebsstätte und umgekehrt zurückzulegen habe. Schließlich falle auch die Waschzeit in die vergütungspflichtige Arbeitszeit. Dies habe die Beklagte bereits dadurch anerkannt, dass sie auf der Grundlage der Protokollnotiz Nr. 5 zur Betriebsvereinbarung Nr. 0 vom 04.09.2003 für eine Waschzeit von 10 Minuten die dort vorgesehene Monatspauschale zahle. Allerdings erlaube § 6 Ziffer 1 MTV Chemie den Betriebsparteien nur eine Regelung darüber, welche Gruppe von Arbeitnehmern Anspruch auf bezahlte Waschzeit hat, wie die Dauer der Waschzeit zu bemessen ist und in welche Zeit sie zu legen ist, nicht aber darüber, wie sie zu vergüten ist. Für die „bezahlte Waschzeit“ im Sinne von § 6 Ziffer 1 MTV sei vielmehr der tarifliche Stundenlohn anzusetzen.

26

Der Kläger hat hierzu behauptet, er dusche arbeitstäglich nach der Schicht, wie dies auch unter seinen Kollegen allgemein üblich sei und wofür die Beklagte schließlich das

27

Waschhaus zur Verfügung stelle. Es sei auch aus gesundheitlichen Gründen erforderlich, sich zu duschen oder gründlich zu waschen, da gerade beim Umziehen die Gefahr bestehe, dass sich noch an der Arbeitskleidung befindliche Gefahrstoffpartikel auf der Haut absetzen könnten. Auch aus arbeitshygienischen Gründen sei gründliches Waschen oder Duschen erforderlich; denn die Arbeitskleidung sei zu 100 % aus Kunststoffmaterial und führe zu einem starken Schwitzen während der Arbeit. Der Kläger hat behauptet, für das Duschen wende er arbeitstäglich 10 Minuten auf, für das Umkleiden und um den Weg vom Waschhaus zur Betriebsstätte und umgekehrt zurückzulegen, benötige er jeweils 5 Minuten. Dies ergebe eine Gesamtzeit für Umziehen, Waschen und Zurücklegen des Weges vom Waschhaus zur Betriebsstätte von 30 Minuten arbeitstäglich, die bislang von der Beklagten nicht vergütet würden.

Die entsprechend von ihm erbrachte Mehrarbeit sei wie üblich durch Zeitgutschrift auf dem Arbeitszeitkonto zu erfassen, hilfsweise zusätzlich zu bezahlen. Im Zeitraum Februar 2015 bis Mai 2016 seien auf diese Weise 183 gutzuschreibende Arbeitsstunden angefallen. 28

Der Kläger hat erstinstanzlich beantragt, 29

1.) die Beklagte zu verurteilen, 183 Stunden auf seinem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben; 30

2.) **hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1.):** 31

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 4.896,00 € brutto sowie Zinsen in Höhe von 5 % seit Rechtshängigkeit aus 1.535,63 € sowie 5 % Zinsen seit Zustellung des Klageerweiterungsschriftsatzes vom 09.11.2015 aus 1.228,53 €, nebst Zinsen in Höhe von 5 % aus 1.228,64 € seit Zustellung des Klageerweiterungsschriftsatzes vom 29.03.2016 sowie 5 % Zinsen aus 991,00 € seit Zustellung des Klageerweiterungsschriftsatzes vom 15.06.2016 zu zahlen; 32

3.) festzustellen, dass die Zeit des An- und Ablegens der Schutzkleidung sowie die Zeit für die nach Ablegen der Schutzkleidung erforderliche Reinigung und das anschließende Wiederankleiden sowie die innerbetriebliche Wegezeit vom Waschhaus zum Arbeitsplatz und zurück für die Ausübung seiner Tätigkeit als Chemikant vergütungspflichtige Arbeitszeit ist; 33

4.) **für den Fall des Obsiegens mit Antrag 3.):** 34

festzustellen, dass die von ihm für das An- und Ablegen der Schutzkleidung sowie die Zeit für die nach Ablegen der Schutzkleidung erforderliche Reinigung und das anschließende Wiederankleiden sowie die innerbetriebliche Wegezeit vom Waschhaus zum Arbeitsplatz und zurück von der Beklagten mit 10 Minuten zu Dienstbeginn und 20 Minuten zu Dienstende als vergütungspflichtige Arbeitszeit zu berücksichtigen sind. 35

Die Beklagte hat beantragt, 36

die Klage abzuweisen. 37

Die Beklagte hat die Ansicht vertreten, Umkleide- und Wegezeiten seien keine betrieblichen Arbeitszeiten und müssten nicht vergütet werden. Die Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 1 vom 17.03.2003 (Bl. 52 ff. d. A.) sehe vor, dass die Arbeitszeit am Arbeitsplatz in Arbeitskleidung beginne. Damit sei geregelt, dass die Umkleidezeit nicht zu berücksichtigen sei. Die Waschzeit werde ordnungsgemäß berücksichtigt, wobei die Beklagte auch behauptet hat, dass eine Pflicht zum Duschen nicht 38

bestehe.

Das Arbeitsgericht Köln hat mit Urteil vom 13.07.2016 der Klage in vollem Umfang stattgegeben. Auf die Entscheidungsgründe des arbeitsgerichtlichen Urteils wird Bezug genommen. 39

Das arbeitsgerichtliche Urteil wurde der Beklagten am 11.08.2016 zugestellt. Sie hat hiergegen am 08.09.2016 Berufung eingelegt und diese nach entsprechender Verlängerung der Frist am 12.12.2016 begründet. 40

Die Beklagte macht geltend, hinsichtlich der Waschzeiten halte sie sich an die ungekündigte Betriebsvereinbarung aus dem Jahr 1970 hinsichtlich der pauschalierten Vergütung für 10 Minuten. Zum anderen behauptet die Beklagte, dass ein gründliches Waschen oder Duschen nach der Schicht von ihr nicht angeordnet worden und aufgrund der in den Arbeitsbereichen getroffenen Sicherheitsvorkehrungen (Sprungwanne, Luftdusche) auch nicht erforderlich sei. Auch bestreitet die Beklagte den Zeitaufwand von 10 Minuten. 41

Auch die Umkleidezeiten müsse sie nicht bezahlen. Dies folge daraus, dass § 6 Ziffer 2 MTV Chemie erlaube, durch Betriebsvereinbarung zu regeln, **ob** die für das Umkleiden erforderliche Zeit überhaupt ausgeglichen werden soll. Dabei gehe der Tarifvertrag davon aus, dass Umkleidezeiten nicht zu bezahlen seien, wenn es eine Betriebsvereinbarung im Sinne von § 6 Ziffer 2 MTV über das Ob und Wie des Ausgleichs von Umkleidezeiten nicht gebe. So liege der Fall hier; denn die Betriebspartner hätten in vollem Bewusstsein der tarifvertraglichen (Neu-) Regelung bislang keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, in der ein Ausgleich für Umkleidezeiten vorgesehen werde. 42

Hilfsweise bestreitet die Beklagte auch den vom Kläger angegebenen Zeitaufwand von 10 Minuten für das Umziehen. Die Beklagte behauptet, ein Selbstversuch ihres Betriebsleiters und der Betriebsmeister habe ergeben, dass für das Umkleiden höchstens 7 Minuten arbeitstäglich benötigt würden. 43

Des Weiteren meint die Beklagte, die Wegezeiten vom Waschhaus zur Betriebsstätte und zurück müsse sie schon deshalb nicht gesondert vergüten, weil die Mitarbeiter diesen Weg ohnehin zurücklegen müssten, auch wenn sie nicht das Waschhaus betreten würden. Allenfalls könne es um die Zeit gehen, die das Betreten des Waschhauses selbst und das Aufsuchen der für das Umkleiden vorgesehenen Räume im 2. Stock erforderlich sei. Dafür seien insgesamt höchstens 3 Minuten arbeitstäglich aufzuwenden. 44

Die Forderungen des Klägers seien daher dem Grunde und der Höhe nach unberechtigt, und für die vom Kläger gestellten Feststellungsanträge fehle es an einem Feststellungsinteresse. 45

Ergänzend wird auf den vollständigen Inhalt der Berufungsbegründungsschrift der Beklagten und ihrer weiteren Schriftsätze vom 22.12.2016 und 17.05.2017 Bezug genommen. Ebenfalls wird ergänzend Bezug genommen auf den vollständigen Inhalt der Berufungserwiderungsschrift und des weiteren Schriftsatzes des Klägers vom 24.05.2017. 46

Entscheidungsgründe 47

I. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 13.07.2016 ist zulässig. Die Berufung ist gemäß § 64 Abs. 2 b) ArbGG statthaft. Sie wurde 48

auch innerhalb der in § 66 Abs. 1 ArbGG vorgeschriebenen Fristen formell ordnungsgemäß eingelegt und begründet.

II. Die Berufung der Beklagten konnte jedoch zur Überzeugung des Berufungsgerichts keinen Erfolg haben. Die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Köln hat den Rechtsstreit zutreffend entschieden und seine Entscheidung unter sorgfältiger Auswertung der höchstrichterlichen Rechtsprechung tragfähig und überzeugend begründet. Die Ausführungen der Beklagten in der Berufungsinstanz sind, auch soweit sie neue, erstinstanzlich nicht vorgebrachte Gesichtspunkte ansprechen, nicht geeignet, Ergebnis und Begründung des arbeitsgerichtlichen Urteils in Frage zu stellen. 49

Zusammenfassend und ergänzend gilt aus der Sicht der mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz das Folgende: 50

1. Der Kläger hat gegen die Beklagte für den Zeitraum von Februar 2015 bis Mai 2016 einen Anspruch auf eine zusätzliche Zeitgutschrift auf seinem Arbeitszeitkonto in Höhe von insgesamt 183 Arbeitsstunden. Die Beklagte hat in ihrer Vergütungspraxis nur die Zeit vom Schichtbeginn an der Betriebsstätte bis zum Schichtende an der Betriebsstätte berücksichtigt. Der Kläger hat aber darüber hinaus pro Arbeitstag einen Anspruch auf Vergütung weiterer 30 Minuten für die arbeitstäglich anfallenden Umkleide-, Wasch- und Wegezeiten. Unter dieser Voraussetzung ist die vom Kläger geltend gemachte Stundenanzahl für den Anspruchszeitraum rechnerisch nicht zu beanstanden. 51

2. Die vergütungspflichtige Arbeitszeit im Sinne von § 612 Abs. 2 BGB beginnt entgegen der Auffassung der Beklagten bereits mit dem Umkleiden im Waschhaus vor Beginn der eigentlichen Arbeitsschicht und endet ebenfalls erst mit dem Umkleiden nach Schichtende. 52

a. Unstreitig hat die Beklagte im Wege ihres Direktionsrechts angeordnet, dass der Kläger vor Beginn seiner eigentlichen Arbeitsschicht eine bestimmte Schutzkleidung nebst Sicherheitsschuhen anzulegen hat. Dies beruht auf den Erfordernissen der Arbeit des Klägers als Chemikant in Bereichen, in denen der Kläger ständig der Gefahr ausgesetzt ist, in der einen oder anderen Weise mit hochgiftigen und teilweise ätzenden chemischen Stoffen in Kontakt zu kommen. 53

b. Die Beklagte hat das Umziehen so organisiert, dass dieses im Waschhaus stattfindet, welches unstreitig 350 m von der eigentlichen Betriebsstätte der Beklagten entfernt ist. Der Kläger kann sich der Notwendigkeit des Umkleidens vor Beginn und nach Ende seiner Arbeitsschicht auch nicht nach eigenen Gutdünken etwa dadurch entziehen, dass er die Sicherheitskleidung mit nach Hause nimmt. Die Mitnahme der Sicherheitskleidung nach Hause hat die Beklagte verboten. Die Sicherheitskleidung hat nach Weisung der Beklagten in deren Obhut zu verbleiben und wird von ihr in eigener Regie gepflegt und gereinigt. 54

c. Erst jüngst hat das Bundesarbeitsgericht – aus Sicht des Berufungsgerichts in jeder Hinsicht zutreffend – entschieden, dass unter solchen Umständen, wie sie hier gegeben sind, zur Leistung der versprochenen Dienste, an welche die Vergütungspflicht nach § 611 Abs. 1 BGB anknüpft, nicht nur die eigentliche Arbeitsleistung zählt, sondern grundsätzlich auch das vom Arbeitgeber angeordnete Umkleiden im Betrieb (BAG vom 13.12.2016, 9 AZR 574/15). 55

- d. Die Ansicht der Beklagten, aufgrund von § 6 Ziffer 2 MTV Chemie müsse die Zeit, die aufgrund ihrer Anordnung des Umkleidens anfalle, gleichwohl nicht vergütet werden, geht fehl.
- aa. Zwar sind die Tarifvertragsparteien berechtigt, die Höhe des Arbeitsentgeltes zu tarifieren, was auch die grundsätzliche Befugnis einschließt, bestimmte Teile der Arbeitszeit wie z. B. Umkleidezeiten von der andererseits bestehenden Vergütungspflicht des Klägers auszunehmen (BAG vom 13.12.2016, a.a.O.). 57
- bb. Anders als in § 3 Ziffer 6 des Manteltarifvertrags der Metall- und Elektroindustrie für das Tarifgebiet Hamburg und Umgebung, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern vom 03.07.2008, welcher der vorgenannten Entscheidung des BAG zugrunde lag, enthält § 6 Ziffer 2 MTV Chemie keine Bestimmung, wonach Umkleidezeiten nicht vergütungspflichtig wären. 58
- cc. § 6 Ziffer 2 MTV Chemie eröffnet den Betriebspartnern nur die Möglichkeit, in einer Betriebsvereinbarung zu regeln, ob und gegebenenfalls wie ein Ausgleich für vom Arbeitgeber angeordnete Umkleidezeiten zu erfolgen hat. Da die Regelungsbefugnis der Betriebspartner ausdrücklich auch das Ob eines Ausgleichs beinhaltet, eröffnet § 6 Ziffer 2 MTV Chemie auch die Regelungsmacht, Umkleidezeiten von der Vergütungspflicht auszunehmen. 59
- dd. Bei der Beklagten existiert jedoch keine Betriebsvereinbarung über Umkleidezeiten und deren Ausgleich. Dass die Beklagte mit ihrem Betriebsrat trotz der Kenntnis des zum 17.10.2013 in Kraft getretenen § 6 Ziffer 2 MTV Chemie bislang keine entsprechende Betriebsvereinbarung verabschiedet hat, ist in diesem Zusammenhang bedeutungslos. Ein Schweigen der regelungsbefugten Parteien zu diesem Thema hat auch im Gebiet des Betriebsverfassungsrechts keinen Erklärungswert und ist daher unerheblich. 60
- aaa. Dies gilt zum einen schon deshalb, weil Betriebsvereinbarungen nach § 77 Abs. 2 BetrVG der Schriftform unterliegen. 61
- bbb. Die Nichtexistenz einer Betriebsvereinbarung kann aber auch deshalb keinen hinreichend bestimmten Erklärungswert haben, weil sie in vielfach unterschiedlicher Weise gedeutet werden kann. Eine naheliegende Erklärung dafür, dass bisher eine Betriebsvereinbarung nach § 6 Abs. 2 MTV Chemie nicht abgeschlossen wurde, kann z. B. darin liegen, dass die Vorstellungen über den Inhalt einer etwaigen Regelung zwischen Arbeitgeberseite und Betriebsrat diametral auseinanderliegen, oder dass die Tarifparteien schlicht noch nicht dazu gekommen sind, eine entsprechende Regelung zu verabschieden, weil sie andere Regelungsgegenstände bislang für vorrangig gehalten haben. 62
- ee. Haben die Betriebspartner von der durch § 6 Ziffer 2 MTV Chemie eröffneten Möglichkeit, das Ob und das Wie des Ausgleichs von Umkleidezeiten zu regeln, bislang keinen Gebrauch gemacht, so ist die Frage, ob und wie Umkleidezeiten zu vergüten sind, nach den allgemeinen arbeitsgesetzlichen Regelungen zu bestimmen, insbesondere nach § 611 BGB. 63
- aaa. § 6 Ziffer 2 MTV Chemie enthält gerade keine eigene tarifliche Bestimmung darüber, ob und wie vom Arbeitgeber angeordnete Umkleidezeiten auszugleichen sind. Der gegenteiligen Auffassung der Beklagten ist nicht zu folgen. Der Wortlaut der Tarifbestimmung bildet keinerlei tragfähigen Anhalt für die Ansicht, dass dann, wenn keine Betriebsvereinbarung nach § 6 Ziffer 2 MTV Chemie zustande kommt, keine Ausgleichspflicht 64

für Umkleidezeiten bestehen soll. Wie die Formulierung „*wird durch eine Betriebsvereinbarung ... geregelt*“ zeigt, haben die Tarifvertragsparteien unterstellt, dass es zu den Obliegenheiten der Betriebspartner zählt, auf jeden Fall eine entsprechende Betriebsvereinbarung abzuschließen.

bbb. Mit dem von ihnen nicht gewünschten Fall, dass eine Betriebsvereinbarung nach § 6 Ziffer 2 MTV Chemie nicht zustande kommt, haben sich die Tarifvertragsparteien nicht befasst und gerade keine eigene inhaltliche Regelung zum Thema Umkleidezeiten getroffen. Wenn § 6 Ziffer 2 MTV Chemie den von der Beklagten dort hineingelesenen Inhalt hätte haben sollen, macht die Verwendung des Wortes „ob“ in der Ermächtigungsbestimmung wenig Sinn und wäre eine andere Formulierung zu erwarten gewesen. 65

ccc. Insbesondere wäre zu erwarten gewesen, dass die Tarifvertragsparteien eine so weit gehende Bestimmung wie den Ausschluss einer gesetzlich nach § 611 BGB an sich bestehenden Vergütungspflicht (hierzu siehe unter e) klar und deutlich und somit hinreichend bestimmt zum Ausdruck gebracht hätten. 66

e. Wenn also, wie bei der Beklagten, eine Betriebsvereinbarung nach § 6 Ziffer 2 MTV Chemie nicht existiert, verbleibt es bei der sich aus dem Gesetz ergebenden Rechtslage. Da das An- und Ablegen der Sicherheitskleidung vom Arbeitgeber angeordnet ist, und von ihm organisatorisch vorgegeben ist, dass das An- und Auskleiden in den dafür vorgesehenen Räumlichkeiten des Waschhauses stattzufinden hat, so beginnt die vergütungspflichtige Arbeitszeit bereits mit dem Anlegen der Sicherheitskleidung und endet erst wieder mit deren Ablegen (ebenso: BAG vom 13.12.2016, 9 AZR 574/15, Leitsatz 1). 67

f. Die Forderung des Klägers, die angeordneten Umkleidezeiten zusätzlich zu vergüten, ist auch der Höhe nach nicht zu beanstanden. 68

aa. Der Kläger bringt für das Umkleiden vor Schichtbeginn und nach Schichtende jeweils fünf Minuten in Ansatz. Die Beklagte behauptet neuerdings in der Berufungsinstanz, es würden pro Umzugsvorgang höchstens 3,5 Minuten benötigt. Dies habe ein Selbstversuch des Betriebsleiters und der Betriebsmeister ergeben. 69

bb. Das Berufungsgericht hält sich nach dem Sachvortrag der Parteien **nicht** für verpflichtet, über die abweichenden Behauptungen, ob der Umkleidevorgang 5 Minuten oder 3,5 Minuten in Anspruch nimmt, Beweis zu erheben, etwa durch Inaugenscheinnahme des Umkleidens durch den Kläger einerseits, den Betriebsleiter andererseits. Es ist vielmehr von vornherein erwartbar, dass für einen derartigen Vorgang wie das Umkleiden unterschiedliche Personen nicht exakt denselben Zeitraum benötigen. 70

cc. Der Arbeitnehmer hat den Umkleidevorgang ohne schuldhaftes Zögern durchzuführen, ist aber andererseits auch nicht gehalten, in hektische Eile zu verfallen. Für die Frage der Vergütungspflicht kommt es auf durchschnittliche Erfahrungswerte an; denn es wäre offensichtlich untunlich und mit unverhältnismäßigem Aufwand verbunden, für jeden einzelnen Arbeitnehmer den von ihm bei ‚normalem Verhalten‘ sich ergebenden tatsächlichen Zeitwert zu ermitteln. 71

dd. Das Gericht ist dabei befugt, gemäß § 287 Abs. 1 und Abs. 2 ZPO den Umfang der redlicherweise benötigten Zeit zu schätzen (vgl. BAG vom 13.12.2016, 9 AZR 574/15, Leitsatz 6). Der Kläger muss, um für den Arbeitsbeginn an der Betriebsstätte ordnungsgemäß gerüstet zu sein, zunächst seine private Kleidung ablegen und an dem dafür vorgesehenen 72

Aufbewahrungsort verstauen. Sodann muss er die Ganzkörpersicherheitskleidung anlegen und letztlich auch noch die Sicherheitsschuhe anziehen. Das Berufungsgericht schätzt, dass die zeitliche Bewertung mit fünf Minuten für den Gesamtvorgang im Rahmen des durchschnittlichen Toleranzbereichs liegt. Arbeitstäglich fallen damit zehn Minuten für das Umkleiden an.

3. Beginnt, wie ausgeführt, die vergütungspflichtige Arbeitszeit mit dem von der Beklagten angeordneten Umkleiden im Waschhaus, so gehört folgerichtig der anschließend notwendig werdende Weg vom Waschhaus zur eigentlichen Betriebsstätte der Beklagten, wo der Arbeitsplatz des Klägers angesiedelt ist, ebenfalls zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit. 73

a. Der Einwand der Beklagten, der Kläger müsse den Weg vom Eingang in den Chemiapark bis zur Betriebsstätte der Beklagten ohnehin zurücklegen, auch wenn er sich nicht in das Waschhaus begäbe, um sich dort umzuziehen, ist unerheblich. Tatsächlich begibt sich der Kläger vom Eingang in den Chemiapark zunächst der Anordnung der Beklagten entsprechend in das Waschhaus, um sich dort, wie vorgeschrieben, umzuziehen. Damit beginnt die vergütungspflichtige Arbeitszeit. Nachdem der Kläger weisungsgemäß die Sicherheitsbekleidung angelegt hat, muss er sich dann während der nun schon begonnenen Arbeitszeit auf die ca. 350 m lange Wegstrecke bis zur Betriebsstätte begeben. 74

b. Die für die Wegezeit in Ansatz gebrachten je fünf Minuten vor und nach der Schicht sind auch der Höhe nach nicht zu beanstanden. 75

aa. Eine Wegstrecke von 350 m in 5 Minuten zu Fuß zurückzulegen, entspricht einer Geschwindigkeit von 4,2 km pro Stunde. Die Durchschnittsgeschwindigkeit eines Fußgängers beträgt zwischen 4 und 6 km/h. 76

bb. Hinzu kommt noch, dass der Kläger innerhalb des Waschhauses über die Treppe das zweite Obergeschoss verlassen bzw. aufsuchen muss. Die Beklagte selbst setzt allein dafür je 1,5 Minuten an. 77

cc. Wenn der Kläger somit die Wegezeit mit insgesamt jeweils fünf Minuten angibt, liegt dies ohne weiteres im erwartbaren Durchschnittsbereich. 78

4. Schließlich schuldet die Beklagte dem Kläger auch die Vergütung einer zehnminütigen Waschzeit arbeitstäglich. 79

a. Die Einwände der Beklagten gegen die Vergütungspflicht der zehnminütigen arbeitstäglichen Waschzeit erscheinen bereits deshalb unbeachtlich, weil sie in sich höchst widersprüchlich sind. Indem die Beklagte nach Maßgabe der Protokollnotiz Nr. 5 zur Betriebsvereinbarung Nr. 0 vom 04.09.2013 nämlich eine Waschgeldpauschale in Höhe von 20,45 € pro Monat zahlt, erkennt sie die Vergütungspflicht einer zehnminütigen Waschzeit bereits an; denn eine solche zehnminütige Waschzeit liegt der Pauschale nach Protokollnotiz Nr. 5 zugrunde. 80

b. Es überzeugt aber auch nicht, wenn die Beklagte nunmehr in der Berufungsinstanz behauptet, dass entgegen § 6 Ziffer 1 MTV Chemie eine sorgfältige Reinigung am Ende der Schicht aus gesundheitlichen Gründen nicht erforderlich sei. „Welche Gruppe der Arbeitnehmer“ Anspruch auf eine bezahlte Waschzeit hat, ist ebenfalls bereits in der Protokollnotiz Nr. 5 zur Betriebsvereinbarung Nr. 0 vom 04.09.2003 geregelt. Der Kläger gehört unstreitig zu dem dort angesprochenen Personenkreis. 81

- c. Zudem räumt die Beklagte in ihrer Berufungsbegründung auf Seite 4 ein, dass durch das Duschen am Ende der Schicht „*die letzte Gewissheit zur Entfernung der Stäube auf der Haut*“ erreicht wird. In Anbetracht der exorbitanten Gefährlichkeit der „*Stäube auf der Haut*“ hat der Arbeitnehmer im Arbeitsalltag einen Anspruch darauf, dass ihm „*die letzte Gewissheit zur Entfernung der Stäube auf der Haut*“ gegeben wird“.
- d. Abgesehen davon leuchtet es ohne weiteres ein, dass gerade der Vorgang des Umkleidens nochmals die Gefahr begründet, dass etwaige der Schutzkleidung noch anhaftende Gefahrstoffpartikel in Berührung mit der Haut gelangen könnten. Auch dies bedingt eine „*aus gesundheitlichen Gründen erforderliche sorgfältige Reinigung*.“ 83
- e. Wegen der geschuldeten Höhe des zu zahlenden ‚Waschgeldes‘ kann sich die Beklagte indessen **nicht** auf die Protokollnotiz Nr. 5 zur Betriebsvereinbarung Nr. 0 vom 04.09.2003 berufen; denn 6 Ziffer 1 S. 2 MTV Chemie vom 17.10.2013 enthält eine Öffnungsklausel **nicht** hinsichtlich der Höhe der Vergütung für die zu bezahlende Waschzeit. Wenn der Tarifvertrag in § 6 Ziffer 1 S. 1 vielmehr von „*bezahlter Waschzeit*“ spricht, meint er damit offensichtlich die in allgemeiner Höhe zu bezahlende Arbeitszeit. Für die arbeitstäglich zehnminütige Waschzeit fällt somit die allgemein geschuldete tarifliche Stundenvergütung an. 84
5. Dem Kläger besitzt für seine Feststellungsanträge auch das nötige Feststellungsinteresse. Zur Begründung wird auf die einschlägigen Passagen der arbeitsgerichtlichen Entscheidungsgründe Bezug genommen. 85
- Aus den Ausführungen unter 2. bis 4. ergibt sich, dass die Feststellungsanträge des Klägers inhaltlich begründet sind. 86
- III. Die Kostenfolge ergibt sich aus § 97 Abs. 1 ZPO. 87
- Die Zulassung der Revision beruht auf § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG. 88