

## Umkleidezeit = Arbeitszeit?

Immer wieder kommt es zu Streit zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern über die Frage, ob Umkleidezeiten für das An- und Ablegen von Dienstkleidung noch zu vergütende Arbeitszeit oder schon ausserhalb der Arbeitszeit liegende und damit nicht zu vergütende Tätigkeit ist.

Wir fassen dazu nachfolgend die aktuelle Rechtslage zusammen:

Umkleidezeit ist zu vergüten, wenn

- ➔ das Umkleiden vom Arbeitgeber an der Arbeitsstätte explizit angeordnet wird
- ➔ wenn es sich um einheitliche Dienstkleidung handelt, die auf Weisung des Arbeitgebers erst im Betrieb an- und abzulegen ist.
- ➔ das Tragen der vorgeschriebenen Kleidung z.B. wegen starker Verschmutzung ausserhalb der betrieblichen Tätigkeit unzumutbar ist
- ➔ es sich um besonders auffällige Dienstkleidung handelt, die auf Weisung des Arbeitgebers bei der Ausübung der arbeitsvertraglichen Tätigkeit zu tragen ist. Als auffällig gilt die Kleidung, wenn der Arbeitnehmer aufgrund seiner Kleidung im öffentlichen Raum ohne weiteres als Mitarbeiter seines Arbeitgebers erkannt wird

Umkleidezeiten sind nicht zu vergüten, wenn

- ➔ die Dienstkleidung zu Hause angelegt wird und – ohne besonders auffällig zu sein – auf dem Weg zu Arbeitsstätte getragen werden kann.
- ➔ der Arbeitgeber gestattet, eine an sich besonders auffällige Dienstkleidung ausserhalb der Arbeitszeit und auf dem Arbeitsweg zu tragen und der Arbeitnehmer sich entscheidet, die Kleidung nicht im Betrieb an- und abzulegen, sondern bereits zu Hause, obwohl im Betrieb eine zumutbare Umkleidemöglichkeit besteht.

Achtung: Arbeitgeber können von ihrem Personal nicht verlangen, dass die Dienstkleidung bereits zu Hause angelegt wird.

In Fällen, in denen die Umkleidezeit zur Arbeitszeit gehört, bleibt die zu ermittelnde Frage, wie lange das Umkleiden denn dauern darf. In jüngeren Fällen wurde geschätzt und man ging von ungefähr 8 Minuten pro Umkleidevorgang aus (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 17.12.2019, 20 Sa 1571/16).