

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 1 Sa 301/17
5 Ca 2785/16 ArbG Lübeck
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 04.12.2017

Gez. ...
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit
pp.

hat die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 04.12.2017 durch den Vizepräsidenten des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 26.04.2017 – 5 Ca 2785/16 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob Umkleide- und Wegezeiten des Klägers von der Beklagten als vergütungspflichtige Arbeitszeit zu behandeln sind.

Die Beklagte betreibt in S. eine thermische Abfallbehandlungsanlage zur umweltfreundlichen Energiegewinnung. Pro Jahr werden ca. 350.000 t Abfall aus der Umgebung verwertet. Der angelieferte Abfall wird im sogenannten Abfallbunker gesammelt und zwischengelagert, mittels eines Krans durchmischt und von diesem kontinuierlich in einen Trichter gegeben, von dem aus er in eine der beiden Verbrennungslinien gelangt.

Der Kläger ist bei der Beklagten seit dem 01.04.1993 als Betriebswerker auf Grundlage eines schriftlichen Arbeitsvertrags (Bl. 169 f d. A.) beschäftigt. Entgegen der Angabe in diesem Arbeitsvertrag findet auf das Arbeitsverhältnis unstreitig der TV-AVH Anwendung. Der Kläger arbeitet im Schichtbetrieb. Die von der Beklagten vergütete Arbeitszeit beginnt mit dem Betreten der Schaltwarte, in der die Übergabe von der vorherigen Schicht erfolgt. Dort endet sie nach der Übergabe an die Folgeschicht auch. Die Beklagte teilt dem Kläger monatlich auf einem Arbeitszeitnachweis u.a. den Stand seines Überstundenkontos mit.

Vor Betreten der Schaltwarte und nach Beendigung der Arbeitszeit zieht der Kläger sich – nach seiner streitig gebliebenen Behauptung – im Sozialgebäude auf dem Betriebsgrundstück um. Die Beklagte stellt ihm graue Arbeitskleidung, auf der deutlich sichtbar sein Name steht. Mit einem Hinweis auf die Beklagte ist die Kleidung nicht versehen. Wegen der Einzelheiten des äußeren Erscheinungsbildes der Kleidung wird auf Blatt 91 – 100 der beigezogenen Akte im Verfahren 1 Sa 206/17 verwiesen. Die Beklagte bietet die kostenlose Reinigung dieser Arbeitskleidung an. Eine konkrete Anweisung zum Tragen der Kleidung besteht nicht. Weiter stellt die Beklagte dem Kläger eine persönliche Schutzausrüstung (PSA) darunter einen Einwegoverall zur Verfügung. Nach einer Anweisung vom 04.03.2014 (Anlage K 2, Bl. 56 – 60 d. A.) ergibt sich die jeweils zu tragende PSA für den Umgang mit Gefahrenstoffen und

Biostoffen aus den ausgehängten Betriebsanweisungen für den spezifischen Gefahrstoff/Biostoff. Das Tragen der jeweils festgelegten PSA ist für die Beschäftigten verpflichtend. Die Zeiten für das An- und Ablegen der PSA werden von der Beklagten vergütet. Wegen der Betriebsanweisungen zu den einzelnen Gefahrstoffen/Biostoffen wird auf die Anlage K 4 (Bl. 62 – 68 d. A.) verwiesen.

Die Aufgaben des Klägers richten sich nach der Arbeitsplatzbeschreibung für Betriebswerker. Er ist u.a. für die Durchführung von Reinigungsarbeiten bei Produktaustritt zuständig. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Anlage B 1 (Bl. 33 f d. A.) Bezug genommen.

Der Kläger ist der Auffassung, bei den Zeiten für das An- und Ablegen der Arbeitskleidung, den Wegezeiten zwischen Sozialgebäude und Schaltwarte sowie für das Duschen (Rüstzeiten) handele es sich um Arbeitszeit, die die Beklagte auf seinem Arbeitskonto arbeitstäglich mit 15 Minuten gutschreiben müsse.

Hierzu hat er behauptet:

Insbesondere bei Wartungs- und Reinigungsarbeiten komme er täglich bzw. mit großer Regelmäßigkeit mit den in den verschiedenen Betriebsanweisungen genannten gefährlichen Stoffen in Berührung. Es handele sich überwiegend um Stäube, die sich an und in der Arbeitskleidung festsetzten. Hinzu komme, dass das gesamte Umfeld im Produktionsbereich stark staubbelastet sei. Diese Stäube könnten u. a. Dioxin, Furane oder Schwermetalle enthalten. Eine Kontaminierung mit den Stäuben sei nicht zu vermeiden. Hinzu kämen deutlich merkbare Gerüche, die ebenfalls der Kleidung anhafteten. Es sei auch nicht zu vermeiden, dass beim Ausziehen der PSA diese anhaftenden Stoffe auf die Arbeitskleidung und die Arbeitsschuhe gerieten. Damit sei sowohl das Umkleiden, als auch das Duschen fremdnützig im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Das Tragen der Arbeitskleidung auf dem Weg von und zur Arbeit sei unzumutbar. In der Zeit vom 01.06.2015 bis 31.10.2016 sei er an 270 Tagen in der Produktion tätig gewesen (Aufstellung: Anlage K 5, Bl. 69 d. A.) und habe sich bei Arbeitsbeginn und –ende jeweils umgezogen sowie nach der Arbeit auch geduscht. Messungen über einen längeren Zeitraum hätten ergeben, dass er für die zusätzlichen Tätigkeiten einschließlich der Wegezeit von und

zur Schaltwarte durchschnittlich 15 Minuten benötige, davon fünf Minuten für das Duschen. Demnach müsse ihm die Beklagte für diesen Zeitraum auf seinem Arbeitszeitkonto 67 Stunden und 30 Minuten gutschreiben.

Die Beklagte hat erwidert:

Das Tragen der PSA verhindere, dass an der von ihr gestellten Arbeitskleidung verschmutzte oder relevante Anhaftungen verblieben. Dies gelte insbesondere wegen des Einwegoveralls, der – unstrittig – stets Bestandteil der PSA bei einem möglichen Kontakt mit Abfall oder Staub sei. Dies habe auch eine betriebsärztliche Beurteilung der Anlage ergeben. Wegen des Protokolls aufgrund der Begehung durch den Betriebsarzt wird auf die Anlage B 4 (Bl. 48 d. A.) verwiesen.

Die vom Kläger pauschal behauptete Verschmutzung der Anlage bestreite sie ebenso wie die pauschal behauptete Verschmutzung der Arbeitskleidung. Auch sei ihre gesamte Produktion nicht sehr staubig. Häufig würden Besuchergruppen, die Straßenkleidung trügen, durch sämtliche Bereiche geführt. Diese Kleidung werde weder verdreckt, noch sei sie mit Gerüchen belastet. Ca. 20 % ihrer Mitarbeiter nutzten die von ihr gestellte Arbeitskleidung auch tatsächlich nicht.

Damit sei das Umziehen des Klägers nicht ausschließlich fremdnützig. Es gebe keine Anweisung zum Tragen der Arbeitskleidung, diese sei unauffällig, ihr Anlegen sei auch nicht aus hygienischen Gründen erforderlich.

Ferner bestreite sie den zeitlichen Umfang der täglich aufgewandten Zeiten sowie die Anzahl der vom Kläger behaupteten Arbeitstage in der Produktion.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien in erster Instanz und der dort gestellten Anträge wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, zwar sei das Anlegen der Arbeitskleidung im Betrieb fremdnützig, da das Tragen auf dem Arbeitsweg dem Kläger aus hygienischen Gründen unzumutbar sei. Die Klage sei aber unbegründet, da der Kläger zum Umfang der zu vergütenden Zeit

keine ausreichenden Angaben gemacht habe, so dass auch eine Schätzung nicht möglich sei. Wegen der weiteren Einzelheiten der Begründung des Arbeitsgerichts wird auf das angefochtene Urteil Bezug genommen.

Gegen das am 08.06.2017 zugestellte Urteil hat der Kläger am 05.07.2017 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Begründungsfrist bis zum 08.09.2017 am 07.09.2017 begründet.

Er wiederholt und vertieft seinen erstinstanzlichen Vortrag und führt ergänzend zur Begründung der Berufung aus:

Zutreffend habe das Arbeitsgericht erkannt, dass er auch bei Ausübung der Tätigkeiten, bei denen er keine PSA trage, in einem so hohen Ausmaß Kontaminationen von Staub und Schmutz ausgesetzt sei, dass es ihm aus hygienischen Gründen unzumutbar sei, die Arbeitskleidung bereits zu Hause anzulegen. Er habe auch erstinstanzlich bereits ausreichend zum zeitlichen Aufwand für die einzelnen zusätzlich zu vergütenden Tätigkeiten vorgetragen. Für das Umziehen benötige er jeweils drei Minuten. Die Wegstrecke vom Umkleideraum zur Schaltwarte betrage 101,80 m. Dabei seien 30 Treppenstufen zu überwinden und sechs Türen zu schließen. Hierfür benötige er zwei Minuten pro Weg. Er müsse sich auch täglich umziehen, da er bei Beginn der Arbeit nicht wisse, ob seine Kleidung an dem betreffenden Tag von stärkerer Kontaminierung verschont bleibe. Schließlich müsse er aus hygienischen Gründen nach der Arbeit duschen (fünf Minuten) und hierbei auch ein Shampoo nutzen. Mit diesen Angaben habe das Arbeitsgericht seine Rüstzeiten schätzen können.

Der Kläger beantragt,

unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Lübeck vom 26.04.2017 zum Aktenzeichen 5 Ca 2785/16

1. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger ein Zeitguthaben von 67 Stunden und 30 Minuten auf dem für ihn seitens der Beklagten

geführten Arbeitszeitnachweis in der Spalte „Überstunden/Ausgleich“ gutzuschreiben,

2. festzustellen, dass dem Kläger täglich 15 Minuten Umkleidezeit als Arbeitszeit angerechnet wird.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 26. April 2017 zum Aktenzeichen 5 Ca 2785/16 zurückzuweisen.

Sie wiederholt ebenfalls im Wesentlichen ihren Sachvortrag aus der ersten Instanz und führt ergänzend aus:

Die Berufung sei bereits nicht ordnungsgemäß begründet und damit nicht zulässig. Darüber hinaus sei der Antrag zu 2. unzulässig, weil er auf die Feststellung eines zukünftigen Rechtsverhältnisses gerichtet sei. Das Arbeitsgericht habe die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen, sei aber dabei von unzutreffenden Tatsachenfeststellungen ausgegangen.

Es bleibe dabei, dass durch das Tragen der PSA verhindert werde, dass die gestellte Arbeitskleidung verschmutze oder relevante Anhaftungen am Körper oder an der Arbeitskleidung verblieben. Substantiiert trage der Kläger nichts Anderes vor. Es sei nicht nachvollziehbar, dass das Arbeitsgericht meine, der Kläger sei während seiner Tätigkeit in hohem Ausmaß Kontaminationen und Schmutz ausgesetzt, die hygienisch nicht zumutbar seien. Das Arbeitsgericht habe seine Feststellungen ohne Durchführung einer Beweisaufnahme getroffen. Der Kläger biete auch keinen tauglichen Beweis für seine Behauptungen an. In Bereichen, in denen mit einer Kontamination zu rechnen sei, müsse jeder Arbeitnehmer PSA tragen. Dem komme der Kläger möglicherweise nicht ausreichend nach. Dieser suche auch – unstreitig – regelmäßig in seiner Arbeitskleidung die Betriebskantine auf. Die Angaben des Klägers zu seinen Umkleidezeiten würden weiter bestritten. Sie bestreite auch, dass der Kläger nach der Arbeit dusche.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes im Einzelnen wird auf den Inhalt der Akte Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Berufung des Klägers ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage im Ergebnis zu Recht mit beiden Anträgen abgewiesen.

A. Die Berufung ist zulässig, insbesondere statthaft gemäß § 64 Abs. 2 lit. b ArbGG sowie form- und fristgerecht eingelegt worden.

Die Berufung ist auch ordnungsgemäß begründet. Der Einwand der Beklagten, die Berufungsbegründung genüge nicht den Anforderungen des § 520 Abs. 3 Nr. 2 ZPO und enthalte keine hinreichende Auseinandersetzung mit der Argumentation des Arbeitsgerichts, ist nicht nachvollziehbar. Das Arbeitsgericht hat die Klage wegen fehlender Angaben des Klägers zum Umfang der von ihm aufgewandten Umkleide-/Wegezeiten abgewiesen. Hiermit setzt sich die Berufungsbegründung auf den Seiten 3 und 4 ausdrücklich auseinander. In ihr wird darauf hingewiesen, dass bereits erstinstanzlich – aus Sicht des Klägers – ausreichend für eine Schätzung der maßgeblichen Zeiten vorgetragen sei. Ferner werden in der Berufungsbegründung die entsprechenden Angaben ergänzt, insbesondere im Hinblick auf die zurückzulegenden Wegstrecken und das vom Arbeitsgericht als nicht erforderlich angesehene Duschen. Damit genügt die Berufungsbegründung in jedem Fall den Anforderungen des § 520 Abs. 3 Nr. 2 ZPO.

B. Die Berufung ist aber nicht begründet. Die Klage ist zwar mit beiden Anträgen zulässig, aber unbegründet.

I. Das gilt zunächst für den Antrag zu 1. Dieser ist zulässig, aber unbegründet.

1. Der Antrag zu 1. ist zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Mit dem Antrag zu 1. begehrt der Kläger die Verurteilung der

Beklagten zur Gutschrift eines Zeitguthabens auf einem Arbeitszeitkonto. Ein solcher Antrag ist zulässig, wenn für den Arbeitnehmer ein Zeitkonto geführt wird, auf dem die streitigen Zeiten noch nicht gutgeschrieben sind und der Arbeitnehmer angibt, wo die Gutschrift erfolgen soll (BAG vom 19.03.2014 – 5 AZR 954/12 – Juris Rn. 10). Die Voraussetzungen hierfür liegen unstreitig vor. Die Beklagte führt für ihre Arbeitnehmer, darunter den Kläger, ein Zeitkonto. Die hier in Rede stehenden Zeiten sind auf diesem Zeitkonto noch nicht gutgeschrieben, können dies aber noch. Nach Klärstellung des Antrags in der ersten Instanz ist dies von der Beklagten auch in der Berufung nicht mehr bestritten worden.

2. Der Antrag ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Gutschrift der von ihm behaupteten Rüstzeiten.

a) Diese sind keine Überstunden im Sinne des § 7 Abs. 8 lit. c. TV-AVH und damit auch nicht Teil der vergütungspflichtigen Arbeitszeit. Es kann daher offenbleiben, ob das Arbeitszeitkonto der Beklagten auf Grundlage des TV-AVH geführt wird oder hierüber eine individualvertragliche Vereinbarung der Vertragsparteien besteht, wie der Kläger behauptet.

aa) Weder im Tarifvertrag noch im Arbeitsvertrag finden sich zur Behandlung von Wege- und Umkleidezeiten rechtliche Vorgaben.

bb) Danach ist für die Frage, ob es sich bei diesen Zeiten um einen Teil der vergütungspflichtigen Arbeitszeit handelt, auf die allgemeinen Grundsätze zurückzugreifen.

(1) Nach der Rechtsprechung zählt zu den versprochenen Diensten im Sinne von § 611 BGB 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 regelmäßig, die Vergütung für alle Dienste, die er dem Arbeitnehmer aufgrund seines arbeitsvertraglich vermittelten Direktionsrechts abverlangt. „Arbeit“ als Leistung der versprochenen Dienste im Sinne des § 611 Abs. 1 BGB ist jede Tätigkeit, die als solche der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dient (z.B.

BAG vom 19.03.2014 – 5 AZR 954/12 – Juris, Rn. 15). Zur Arbeit gehören auch das Umkleiden und Zurücklegen der hiermit verbundenen innerbetrieblichen Wege, wenn der Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Kleidung vorschreibt, die im Betrieb an- und abgelegt werden muss und er das Umkleiden nicht am Arbeitsplatz ermöglicht, sondern dafür eine vom Arbeitsplatz getrennte Umkleidestelle einrichtet. Die Fremdnützigkeit ergibt sich in diesem Fall aus der Weisung des Arbeitgebers, die Arbeitskleidung erst im Betrieb anzulegen und sich dort an einer zwingend vorgegebenen, vom Arbeitsplatz getrennten Umkleidestelle umzuziehen (BAG vom 26.10.2016 – 5 AZR 168/16 – Juris, Rn. 12). Das Ankleiden mit vorgeschriebener Dienstkleidung ist nicht lediglich fremdnützig und damit nicht Arbeitszeit, wenn sie zu Hause angelegt und – ohne besonders auffällig zu sein – auch auf dem Weg zur Arbeitsstätte getragen werden kann (BAG vom 12.11.2013 – 1 ABR 59/12 – Juris, Rn. 33). Nach einer Entscheidung des LAG Hessen (vom 23.11.2015 – 16 Sa 439/15 – Juris, Rn. 19) soll es auf das Fehlen einer Weisung des Arbeitgebers, bestimmte Arbeitskleidung anzulegen, nicht ankommen, wenn die getragene Kleidung nach Ende des Dienstes dermaßen verschmutzt ist, dass das Zurücklegen des Heimwegs mit dieser Kleidung schlechterdings unzumutbar sei.

(2) Nach diesen Grundsätzen sind die Rüstzeiten des Klägers nicht Teil seiner vergütungspflichtigen Arbeitszeit.

(a) Eine Anweisung der Beklagten, die von ihr zur Verfügung gestellte Arbeitskleidung auch tatsächlich zu tragen, gibt es nicht. Seine pauschale Behauptung aus der ersten Instanz, das Tragen der „Schutzkleidung“ sei arbeitsschutzrechtlich vorgeschrieben, hat der Kläger im Berufungsverfahren nicht wiederholt. Eine entsprechende arbeitsschutzrechtliche Norm ist hierfür auch nicht ersichtlich. Offensichtlich ist erstinstanzlich in diesem Zusammenhang die von der Beklagten gestellte Arbeitskleidung mit der ebenfalls von ihr gestellten PSA verwechselt worden. Daneben ist der Vortrag der Beklagten, wonach 20 % der Arbeitnehmer in ihrer Privatkleidung ihre Arbeit verrichteten, vom Kläger auch in der Berufungsinstanz und auch auf Nachfrage des Gerichts im Berufungstermin nicht konkret bestritten worden. Auch der Feststellung des Arbeitsgerichts im unstreitigen Tatbestand des angefochtenen

Urteils, es gebe keine Anweisung der Beklagten, die Arbeitskleidung im Betrieb anzulegen, hat der Kläger in der Berufungsbegründung nicht widersprochen.

(b) Das An- und Ablegen der gestellten Arbeitskleidung in den eigenen häuslichen Räumen ist dem Kläger auch nicht wegen eines etwaig besonders auffälligen Erscheinungsbildes dieser Kleidung unzumutbar. Das belegen die von der Kammer in Augenschein genommenen Bilder der Arbeitskleidung, die im Verfahren 1 Sa 206/17 zur Akte gereicht worden sind. Es handelt sich um graue, unauffällige Arbeitskleidung, die im Wesentlichen nur den Namen des Klägers als unterscheidbares Merkmal aufweist. Insbesondere fehlt ein Bezug zum Betrieb der Beklagten. Gegen diese Einschätzung hat der Kläger auch im Berufungsverfahren erkennbar keine Einwände erhoben.

(c) Schließlich ist vom Kläger nicht ausreichend dargelegt, dass sich die Fremdnutzbarkeit des Umkleidens aus der Verschmutzung der Wäsche oder einer etwaigen Kontamination mit Schadstoffen ergibt.

Für den Umgang mit Schadstoffen hat die Beklagte diverse Betriebsanweisungen erlassen, die jeweils ausdrücklich das Anlegen der PSA und insbesondere des dort vorgesehenen Ganzkörperoveralls regeln. Die Befolgung dieser Betriebsanweisung ist durch die Dienstanweisung zum Tragen von persönlicher Schutzausrüstung vom 04.03.2014 ausdrücklich angeordnet. Im Ergebnis bedeutet dies, dass, wann immer die Gefahr besteht, dass der Kläger mit Schadstoffen in Berührung kommen kann, er die PSA anzulegen hat. Das schließt aus Sicht des Berufungsgerichts eine Kontamination der darunter befindlichen Kleidung weitestgehend aus. Dem entspricht die Feststellung der Betriebsärzte im Besprechungsprotokoll vom 18.03.2016, dass - wenn eine Beseitigung oder Minimierung der Staubexposition auf technischem Wege nicht zu erreichen ist – die Mitarbeiter ihre PSA einzusetzen haben. Zwar besteht auch nach der Betriebsanweisung Nr. 137 der Beklagten grundsätzlich eine Gefahr für Mensch oder Umwelt beim Ausziehen von mit Gefahrstoffen kontaminierter PSA. Das verlangt aber nur, dass die Arbeitnehmer beim Ausziehen des kontaminierten Einwegoveralls besondere Sorgfalt beachten und ggf. auch ihre Schuhe säubern.

Soweit der Kläger die Unzumutbarkeit des Tragens seiner Arbeitskleidung auf dem Heimweg mit dem der Kleidung anhaftenden Dreck und ihrem Geruch begründet, hat die Kammer bereits grundsätzliche Zweifel daran, ob dies geeignet ist, die Rüstzeiten der vergütungspflichtigen Arbeitszeit des Klägers zuzuordnen. Denn mit der Reinigung von Dreck und Gerüchen befriedigt der Kläger nicht ein fremdes Bedürfnis (der Beklagten), sondern ein eigenes. Das schließt schon nach der genannten Ausgangsdefinition des Begriffs der vergütungspflichtigen Arbeitszeit aus, diese Tätigkeiten der Arbeitszeit zuzurechnen. Darüber hinaus ist die Annahme des Arbeitsgerichts, es sei dem Kläger letztlich aus hygienischen Gründen unzumutbar, die Arbeitskleidung bereits zu Hause anzulegen und damit in einem privaten oder öffentlichen Verkehrsmittel den Arbeitsweg zurückzulegen, nicht durch hinreichend konkreten Tatsachenvortrag des Klägers gestützt. Nähere Ausführungen zum Grad der Verschmutzung fehlen. Das Arbeitsgericht benennt in seiner Entscheidung auch nicht, woher es die entsprechenden Erkenntnisse hat. Gegen diese Annahme spricht aus Sicht des Berufungsgerichts auch der von der Beklagten im Berufungsverfahren vorgetragene, vom Kläger bestätigte Umstand, dass dieser in der von ihm getragenen Arbeitskleidung regelmäßig auch die Kantine aufsucht und dort sein Essen zu sich nimmt. Wenn das möglich ist, erscheint es nicht schlechterdings ausgeschlossen, dass der Kläger mit dieser Kleidung auch den Heimweg antritt.

Soweit der Kläger in diesem Zusammenhang auf die Entscheidung des LAG Hessen (a.a.O.) Bezug nimmt, ist der dort entschiedene Fall mit dem hier vorliegenden nicht vergleichbar, da dort die Intensität der Verschmutzung durch das LAG festgestellt war. Die Ausführungen zur Unzumutbarkeit des Tragens der Kleidung auf dem Heimweg waren dort im Übrigen auch nicht tragend, da das LAG Hessen diese Unzumutbarkeit bereits auf der besonderen Auffälligkeit der Kleidung hergeleitet hatte.

b) Damit kommt es für die Entscheidung auf den Umfang der Rüstzeiten nicht entscheidend an.

c) Ergänzend ist die Klage aber auch jedenfalls deswegen unbegründet, weil der Kläger für die von ihm behaupteten Tatsachen, dass er an jedem Arbeitstag sich tatsächlich umgezogen habe und dass er an jedem Arbeitstag nach der Arbeit geduscht habe, keinen Beweis angetreten hat. Auch aus diesem Grund ist die Entscheidung des Arbeitsgerichts jedenfalls im Ergebnis zutreffend.

II. Der Antrag zu 2. ist als Feststellungsantrag gemäß § 256 Abs. 1 ZPO zulässig. Gegenstand einer Feststellungsklage können auch einzelne Elemente eines Rechtsverhältnisses wie hier die Frage, ob und in welchem Umfang die Rüstzeiten der vergütungspflichtigen Arbeitszeit des Klägers zuzurechnen sind, sein.

Die Klage ist aber aus den oben genannten Gründen unbegründet.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. Gründe für die Zulassung der Revision sind nicht ersichtlich. Insbesondere weicht das Gericht nicht von der vom Kläger zitierten Entscheidung des LAG Hessen ab. Es hält sie nur für auf den vorliegenden Fall nicht übertragbar.

gez. ...

gez. ...

gez. ...