

Sind Umkleidezeiten als Arbeitszeit anzuerkennen?

1. Ausgangslage

In einigen Kantonen sind Konflikte zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern zum Thema der Umkleidezeiten des Personals ausgebrochen. Aus juristischer Sicht stellt sich die Frage, ob die für das Umkleiden benötigten Zeiten vom Betrieb als Arbeitszeit anzuerkennen sind und wie eine sinnvolle Umsetzung in der Praxis erfolgen kann.

2. Rechtslage

Arbeitsrechtlich ist die Definition der Arbeitszeit in Artikel 13 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ARGV1) wie folgt als absolut zwingende Norm geregelt:

Als Arbeitszeit im Sinne des Gesetzes gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat; der Weg zu und von der Arbeit gilt nicht als Arbeitszeit.

Mit dieser Vorschrift wird festgehalten, dass (1) der Arbeitsweg nicht zur Arbeitszeit zählt, aber (2) alle anderen durch den Arbeitgeber verursachten Zeitbedarfe schon.

Als Arbeitsweg kann nur der Weg bis zur Kleider-Ausgabestelle oder Garderobe gelten, nicht aber das anschliessende Umziehen im Betrieb des Arbeitgebers. Deshalb stellt sich einzig die Frage, ob der Betrieb durch das Umziehen eine *Zeit zur Verfügung des Arbeitgebers* verursacht.

Dies muss dann bejaht werden, wenn aus den Weisungen des Arbeitgebers faktisch ein „Umziehwang“ resultiert. Nur wenn Mitarbeitende in ihren privaten Kleidern arbeiten dürfen oder die vorgegebene Arbeitskleidung nach Hause nehmen können, entsteht ihnen kein durch den Arbeitgeber verursachter zusätzlicher Zeitbedarf.

Weil in diesem Fall nicht direkt z. B. morgens nach der Dusche die Arbeitskleider angezogen werden können, sondern ein zusätzliches Umziehen nötig wird, muss der Arbeitgeber diesen von ihm verursachten Aufwand als Arbeitszeit anerkennen. Wenn die Angestellten wählen können, ob sie sich zu Hause oder am Arbeitsort umziehen, zählt das Umziehen nicht zur Arbeitszeit.

Auch das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) hat seine Wegleitung im Februar 2019 angepasst und hält nun fest, dass die Umkleidezeit als Arbeitszeit anzurechnen sei, «falls das Umziehen für die Tätigkeit notwendig ist». Konkret zählt die Wegleitung Folgendes auf: «Anziehen von persönlicher Schutzausrüstung für den Gesundheitsschutz und gegen Unfälle, Anziehen von Überzugskleidern oder steriler Arbeitskleidung wie auch das Durchschreiten einer Schleuse aus Gründen der Hygiene usw».

Nach herrschender Lehre und Rechtsprechung scheint es also auch ohne einschlägige Gerichtsurteile klar, dass Arbeitgeber die von ihnen verursachte Umziehzeit als Arbeitszeit anerkennen müssen. Dies kann nur dann vermieden werden, wenn Mitarbeitende etwa die Arbeitskleider bereits zu Hause anziehen oder in ihren privaten Kleidern arbeiten kommen können – was aber gerade beim Personal in der Pflege oder Küche von Pflegeheimen aus Hygienegründen kaum realistisch ist.

3. Empfehlung zur Umsetzung

Je nach Betrieb ist die Ausgangslage unterschiedlich. Die Dauer der Umkleidezeit ist direkt abhängig von Tätigkeitsbereich, Berufsgattung und Infrastruktur. Zudem bestehen heute verschiedene Systeme zur Messung und Vergütung der Arbeitszeiten.

Im Grundsatz müsste der Betrieb den Zeitbedarf für das Umziehen vor und nach der Arbeit sowie den Weg von der Garderobe an den Einsatzort und zurück ermitteln. Diese vom Arbeitgeber verursachte Zeit ist als Arbeitszeit anzuerkennen.

Die meisten Pflegebetriebe kennen fix geplante Arbeitsschichten mit in Planung festgelegten Zeiten für Arbeitsbeginn und Arbeitsende. Bei dieser Ausgangslage drängt es sich auf, die Umziehzeiten in der Schichtplanung zu berücksichtigen. Aus rechtlicher Sicht kann nicht verlangt werden, dass Mitarbeitende bereits zum Zeitpunkt des Arbeitsbeginns umgezogen an einem Rapport anwesend sind. Entweder müsste man ihnen eine Gutschrift auf der Arbeitszeit gewähren (z. B. zusätzlich 5 Minuten bei Arbeitsbeginn und 5 Minuten bei Arbeitsende gutschreiben) oder die Einsatzplanung anpassen (z. B. Arbeitsbeginn um 6.55 Uhr statt um 7.00 Uhr).

Je nach Begebenheit kann eine Kompensation mit bisherigen bezahlten Arbeitsunterbrüchen (Pausen, Rauchpausen, etc.) erfolgen. Weil die Pausen gemäss Gesetz nicht als Arbeitszeit zu bezahlen sind, könnten sie dazu dienen, einen angemessenen Kompromiss zu finden. Dabei ist aber zu beachten, dass bisher gewährte Pausen nicht ohne das Einverständnis der betroffenen Mitarbeitenden wegfallen oder kompensiert werden dürfen.