

1

**Häusliches Anlegen einer Uniform ist Arbeitszeit**

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 21.08.2019 - 15 Sa 575/19

**Arbeitgeber müssen die Umkleidezeit als Arbeitszeit vergüten, wenn es – wie bei der Polizei – um auffällige Dienstkleidung geht. Dann zählt auch das Umziehen zuhause als Arbeitszeit, wenn keine Umzugsmöglichkeit im Betrieb besteht. Der Arbeitsweg hingegen wird nicht zur Arbeitszeit.**

**Die Entscheidung**

Ein Wachpolizist, der für den Objektschutz bei einem Land angestellt ist, verlangt die Vergütung für Umkleide- und Rüstzeiten. Sein Dienstherr will diese Zeiten nicht offiziell als Arbeitszeit anerkennen und daher nicht vergüten. Der Wachpolizist gibt an, seine Uniform immer zuhause anzulegen und dort auch seine Dienstwaffe zu laden und zu entladen. Dazu hat er sich extra einen Waffenschränk angeschafft.

Das LAG gibt dem Polizisten Recht, sofern es um das An- und Ablegen der Dienstuniform geht. Diese Zeiten sind Arbeitszeit, auch wenn das Umziehen zuhause erfolgt. Nicht als Arbeitszeit wertet das Gericht das Laden und Entladen der Waffe. Allgemein bekannt ist, dass zur Arbeit (§ 611 BGB) nicht nur die eigentliche Tätigkeit gehört, sondern jeder vom Arbeitgeber verlangte sonstige Dienst, der mit der eigentlichen Tätigkeit in engem Zusammenhang steht. Arbeit ist damit jede Tätigkeit, die als solche der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses im Sinne des Arbeitgebers dient. Um eine solche „fremdnützige“, eng mit der Dienstausbübung als Polizist zusammenhängende Tätigkeit handelt es sich beim An- und Ablegen der Uniform. Diese war mit einem speziellen Aufdruck „Polizei“ versehen, somit klar Kleidung, die nicht für den Privatgebrauch geeignet – und damit ausschließlich fremdnützig – ist. Der Polizist hatte auch keine andere Möglichkeit, sich umzuziehen. Der Dienstherr – hier das Bundesland – ist

daher verpflichtet, die jeweils im häuslichen Bereich erbrachte zusätzliche Arbeitszeit für das Umkleiden im Umfang von 12 Minuten pro Tag als Arbeitszeit zu vergüten. Demgegenüber stellt laut LAG das häusliche Laden und Entladen der Waffe keine vergütungspflichtige Arbeitszeit dar, da diese Tätigkeiten zwar auch fremdnützig, aber nicht ausschließlich fremdnützig sind. Dies begründet das LAG damit, dass es dem Kläger freigestellt war, insofern das dienstliche oder häusliche Waffenschließfach zu nutzen. Im Gegensatz zu den Umkleidemöglichkeiten bestand demnach in diesem Fall eine zumutbare Alternative.

## 2

### **Ausstellung von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung per WhatsApp**

LG Hamburg, Urteil vom 03.09.2019 – 406 HK O 56/29

**Eine per WhatsApp ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung stellt einen Verstoß gegen das ärztliche Berufsrecht dar. Deshalb kann eine solche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom Arbeitgeber angezweifelt werden und genügt nicht den erforderlichen Anforderungen.**

### **Praxistipp**

Um vergütungspflichtige Arbeit handelt es sich demnach bei dem An- und Ablegen einer besonders auffälligen Dienstkleidung. Diese Grundsätze wendet das LAG jetzt auch auf das häusliche Umziehen an. Das ist nur konsequent, denn im Falle nicht bestehender Alternativen für das Umziehen von Dienstkleidung ist es egal, ob diese zuhause oder im Dienst erfolgt.

### **Die Entscheidung**

Ein Hamburger Unternehmen bietet in Zusammenarbeit mit Ärzten an, Arbeitnehmern Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen auszustellen. Ein persönlicher Besuch beim Arzt war dafür nicht notwendig. Die Patienten erhielten die Bescheinigungen, die sich auf Erkältungskrankheiten beschränkten, gegen eine Gebühr von 9€ vorab per WhatsApp von einem zugelassenen Arzt, der eine Ferndiagnose stellte. Diese beruhte auf dem Ergebnis eines vom Patienten ausgefüllten Fragenkatalogs. Die Bescheinigung wurde mit der Post anschließend an die Patienten geschickt und war auf eine

Dauer von drei Tagen und zweimal im Jahr beschränkt.

Hiergegen klagte ein Verein, dem u.a. die Ärztekammern für Hamburg und Schleswig-Holstein angehören und warf dem Anbieter unzulässige Werbung vor. Denn auf seiner Homepage wurde mit folgendem Slogan geworben: „Und so geht’s: Symptome schicken, Risiken ausschließen, Daten eingeben, einfach bezahlen, fertig. Sie verschwenden nicht wertvolle Genesungszeit für einen Arztbesuch und Sie stecken niemandem im Wartezimmer an.“

Das LG Hamburg gab der Klage statt und verpflichtete den Anbieter, die Werbung mit dem beschriebenen Slogan zu unterlassen. Eine solche Werbung verstoße gegen das Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb. Zudem verstoße die Art der Ferndiagnose gegen das ärztliche Berufsrecht, auch wenn es im Einzelfall telefonisch oder per Videoübertragung zu einer Rücksprache mit dem Patienten komme. Denn ein persönlicher Kontakt sei auch bei leichten Erkrankungen erforderlich.

Das Urteil hat Auswirkungen auf das Arbeitsrecht. Denn nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) ist der Arbeit-

nehmer verpflichtet, eine Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Nur dann ist der Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung verpflichtet.

Eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit, der sogenannte „gelbe Schein“, dient im Gerichtsverfahren als Beweismittel, wenn man sich beispielsweise um die Wirksamkeit einer Kündigung oder eben den Anspruch auf Entgeltfortzahlung streitet. Ob hierfür eine per WhatsApp oder anders im Internet erworbene Bescheinigung ausreicht, die auf einer Ferndiagnose beruht, ist nicht abschließend und bundeseinheitlich geklärt und obliegt teilweise auch den Landesärztekammern. Es ist daher derzeit nicht eindeutig, ob eine solche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung den Anforderungen an das Entgeltfortzahlungsgesetz genügt und der Arbeitnehmer ginge mit der Vorlage eines solchen Nachweises ein Risiko ein.

## Praxistipp

Wegen der Unsicherheiten hinsichtlich des Zustandekommens dieser Bescheinigungen und wegen des einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zukommenden hohen Beweiswertes, sollten Arbeitnehmer diesen Weg der „digitalen Krank-

schreibung“ meiden und im Krankheitsfall den Weg in die Praxis zu einem persönlichen Gespräch mit dem Arzt suchen.

### 3

#### **Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei der Umsetzung eines Arbeitnehmers vor der Entscheidung über dessen Gleichstellungsantrag**

BAG, Beschluss vom 22. Januar 2020 - 7 ABR 18/18 -

**Hat ein als behinderter Mensch mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 30 anerkannter Arbeitnehmer die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen beantragt und dies dem Arbeitgeber mitgeteilt, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, die Schwerbehindertenvertretung von der beabsichtigten Umsetzung dieses Arbeitnehmers zu unterrichten und sie hierzu anzuhören, wenn über den Gleichstellungsantrag noch nicht entschieden ist.**

#### **Die Entscheidung**

Die Arbeitgeberin, ein Jobcenter, beschäftigt eine Arbeitnehmerin, die als behinderter Mensch mit einem GdB von 30

anerkannt ist. Am 4. Februar 2015 stellte diese einen Antrag auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen bei der Bundesagentur für Arbeit und informierte den Leiter des Jobcenters hierüber. Das Jobcenter setzte die Arbeitnehmerin im November 2015 für die Dauer von sechs Monaten in ein anderes Team um, ohne zuvor die Schwerbehindertenvertretung unterrichtet und angehört zu haben. Mit Bescheid vom 21. April 2016 stellte die Bundesagentur für Arbeit die Arbeitnehmerin rückwirkend zum 4. Februar 2015 einem schwerbehinderten Menschen gleich. Die Schwerbehindertenvertretung hat im Wege eines Hauptantrags und mehrerer Hilfsanträge im Wesentlichen geltend gemacht, das Jobcenter habe sie vorsorglich auch dann zu unterrichten und anzuhören, wenn behinderte Arbeitnehmer, die einen Gleichstellungsantrag gestellt und dies dem Jobcenter mitgeteilt haben, auf einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt werden sollen.

Das Arbeitsgericht hat dem Hauptantrag stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat die Anträge abgewiesen. Die hiergegen gerichtete Rechtsbeschwerde der Schwerbehindertenvertretung blieb vor dem Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts ohne Erfolg. Nach § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX hat der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Diese Regelung gilt gemäß § 151 Abs. 1 SGB IX für schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen. Die Beteiligungspflicht bei Umsetzungen besteht danach nicht, wenn die Umsetzung einen behinderten Arbeitnehmer betrifft, der einen Antrag auf Gleichstellung gestellt hat, über den noch nicht entschieden ist. Die Gleichstellung erfolgt erst durch die

konstitutiv wirkende Feststellung der Bundesagentur für Arbeit. Erst ab diesem Zeitpunkt besteht das Beteiligungsrecht der Schwerbehindertenvertretung bei der Umsetzung nach § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX. Zwar wirkt die Gleichstellung nach § 151 Abs. 2 Satz 2 SGB IX auf den Tag des Eingangs des Antrags zurück. Dies begründet jedoch nicht die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Schwerbehindertenvertretung vor der Entscheidung über den Gleichstellungsantrag vorsorglich über eine Umsetzung zu unterrichten und zu dieser anzuhören. Das ist mit den Vorgaben des Unionsrechts und der UN-Behindertenrechtskonvention vereinbar.

---

### CNH-Anwälte

Markus Neuhaus · Gunnar Hergert · Javier Davila Cano · Nadine Burgsmüller  
Alexandra Kötting · Gerda Reichel  
Annastr. 58-64 · 45130 Essen · Tel.: 0201-749484 0 · Fax: 0201-749484 29  
[kanzlei@cnh-anwaelte.de](mailto:kanzlei@cnh-anwaelte.de) · [www.cnh-anwaelte.de](http://www.cnh-anwaelte.de)

---

Dieses Dokument dient nur der Information und stellt keine Rechtsberatung dar.  
CNH-Anwälte haften nicht für Richtigkeit und Vollständigkeit des Textes.

---