



Hamburg, den 01.11.2016

One Team Spirit? Arbeitskleidung oder Schutzkleidung

Was wird aus dem eingebrachten Urlaubstag?

Die Kündigung der BV Imagekleidung und die neue GBV zur Teamkleidung löst großen Unmut aus. Das zu Recht, denn für die BV zur Imagekleidung haben wir einen Tag Urlaub und die Gutschriften von einer halben Stunde für die Feiertage eingebracht. Die sind mit der Kündigung der Betriebsvereinbarung nicht zurückgegeben worden. Ihre Anwälte haben festgestellt, dass sie uns diese nicht gewähren müssen, da das Arbeitszeitgesetz nur von einer beschränkten Arbeitszeit von 6 Stunden am Heiligabend und Sylvester ausgeht. Dies mag ja richtig sein, aber wir hatten vorher durch geübte betriebliche Praxis ja diese günstigeren Regelungen gehabt. Es zeigt schlichtweg nur wie integer Mercedes ist. Nämlich gar nicht!!! Wenn sie nur den Hauch auch einer Chance sehen, uns irgendetwas wegnehmen zu können tun sie es.

Arbeitskleidung - Schutzkleidung

Eine Frage bleibt: Tragt ihr Arbeitskleidung, oder Berufskleidung? Dies könnt ihr nur klären, in dem ihr eure **Gefährdungsbeurteilung** einseht. Ist es erforderlich, bestimmten Schutz gegen Gefährdungen am Arbeitsplatz abzuwehren, benötigt ihr Berufskleidung, auch PSA Kleidung/Schutzkleidung. Dies kann z.B. gegen Öl und Kontaminierung sein, oder gegen Feuer (nicht entflammbar). In diesem Fall hat euch das Unternehmen, die Kleidung zu stellen und auch zu reinigen. Dies ist im Arbeitsschutzgesetz beschrieben.

Der Arbeitgeber muss grundsätzlich notwendige persönliche Schutzausrüstung kostenlos zur Verfügung stellen und gem. § 9 Abs. 3 Nr. 2 Gefahrstoffverordnung/GefStoffV für die Reinigung nach Gebrauch der PSA Sorge tragen.

Da Kosten für Maßnahmen nach § 3 Abs. 3 Arbeitsschutzgesetz den Versicherten nicht auferlegt werden dürfen, müssen ihnen persönliche Schutzausrüstungen (z. B. Schutzkleidung, Sicherheitsschuhe, Schutzhandschuhe) vom Arbeitgeber grundsätzlich kostenlos zur Verfügung gestellt werden.

Durch das stellen der Schutzkleidung ergibt sich auch für die Zeiterfassung:

Wie schon das Bundesarbeitsgericht im Jahr 2012 (5 AZR 678/11) wertet das Landesarbeitsgericht **das Umziehen als Arbeitszeit**, wenn der Arbeitgeber eine bestimmte Arbeitskleidung vorschreibt, die die Angestellten privat nicht tragen dürfen und im Betrieb an- und ausziehen müssen. Stellt der Arbeitgeber Umkleieräume bereit, sind auch die Wege von und zur Umkleide vergütungspflichtige Zeiten. Das gilt auch für vorgeschriebene Schutzkleidung. Anderslautende Regelungen in Tarifverträgen sind unwirksam (Landesarbeitsgericht Hamburg, Az. 8 Sa 53/14).

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

leider ist es nicht möglich im Betriebsrat zu diskutieren, deshalb geben wir zu solchen Abstimmungen nur noch Stellungnahmen ab. Wir konnten uns aber wieder einmal nicht gegen die Stimmen der „Perspektive“ und der IGM Fraktion durchsetzen.

Stellungnahme alternative zur „One TeamSpirit“ Kleidung

Die alternative lehnt es ab, eine neue Betriebsvereinbarung über Imagekleidung abzuschließen. Das Unternehmen benötigt die Daimlerkleidung, um hier Arbeitsinhalte in Werksverträge durchführen zu können. Dazu müssen die Daimler Mitarbeiter und die Mitarbeiter der Fremdfirmen eindeutig zu unterscheiden sein. Da das Unternehmen den Nutzen der Imagekleidung hat, hat sie auch die Kosten zu tragen. Wir lehnen es ab, dass die Kollegen in irgendeiner Weise hier Kosten übernehmen sollen, auch wenn diese erst um zwei Jahre verschoben erhoben werden.

Eure **alternative**