



BR-News

Ausgabe 8 – Sonderausgabe: Arbeitszeit

Aktuelle Rechtsprechung zur „Rüstzeit“

April 2018

Meist beginnt die Arbeitszeit mit der Aufnahme der Tätigkeit am Arbeitsplatz. Die Arbeitsgerichte haben sich jetzt mit der Frage beschäftigt, ob sogenannte Rüstzeiten, also Vorbereitungszeiten zur Arbeitsaufnahme, ebenfalls zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit gehören.

Umkleidezeiten

Umkleidezeiten sind in der Regel keine vergütungspflichtige Arbeitszeit. Anders verhält es sich jedoch, wenn das Umkleiden einem fremden Bedürfnis dient, das nicht gleichzeitig das eigene Bedürfnis erfüllt.

Dies ist bei auffälliger Dienstkleidung von beispielsweise Krankenpflegern der Fall. Denn Dienstkleidung von Krankenpflegern und andere besonders auffällige Dienstkleidung sind berufstypische Kleidung, durch die der Träger in der Öffentlichkeit einer bestimmten Berufsgruppe zugeordnet werden kann, was allein dem Bedürfnis des Arbeitgebers entspricht.

Zeit zum Hochfahren des Computers

Ähnlich verhält es sich mit Startzeiten des Computers, wie das Arbeitsgericht Magdeburg entschied: In dem Verfahren stritt der bei einem Callcenter beschäftigte Kläger um die Anerkennung und Begleichung langer Anmeldeprozeduren am Computer, die er durchlaufen musste, bevor ein Programm seine Arbeitszeit erfasste.

Auch hier greift der Grundsatz, dass Tätigkeiten, die einem fremden Bedürfnis dienen und nicht zugleich ein eigenes Bedürfnis des Arbeitnehmers erfüllen, als vergütungspflichtige Arbeitszeit zählen.

Damit sind auch Vorbereitungszeiten zum Hochfahren des Computers oder zum Starten von Programmen ausschließlich dem Bedürfnis des Arbeitgebers zuzuschreiben und sind damit vergütungspflichtige Arbeitszeit.

Betriebsräte sollten hier aufmerksam werden und auf eine entsprechende Betriebsvereinbarung hinwirken, um derartige Zeiten als vergütungspflichtige Arbeitszeit zu regeln.

Fallen täglich mehrere Minuten für die Arbeitsvorbereitung zum Umziehen, Anlegen von Schutzkleidung oder für Aufräumarbeiten an, sollte der Arbeitnehmer – gegebenenfalls mit Unterstützung durch den Betriebsrat – diese Zeiten als zu begleichende Vergütung gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen.

Aktuelle Meldungen zum Arbeitsrecht finden Sie auch in unserem [Blog unter www.draxinger-law.de](http://www.draxinger-law.de).



In eigener Sache:

Sind Sie neu im Betriebsrat?

Besonders Neumitgliedern des Betriebsrats fehlt oftmals das „Handwerkszeug“ für die anstehenden Betriebsratsaufgaben. Denn nur mit fundierten Kenntnissen können sie ihre Kollegen optimal unterstützen.

Wir haben daher speziell für Betriebsrats-Neumitglieder eine Grundlagen-schulung vorbereitet, die wir Ihnen gern sowohl als Inhouse-Schulung vor Ort oder online anbieten.

Unser Schulungsangebot:



Wir vermitteln Ihnen die für die Betriebsratsarbeit erforderlichen Grundkenntnisse bei Ihnen im Betrieb



Sie erhalten einen leicht verständlichen Überblick über die zahlreichen Gesetzesänderungen im Arbeitsrecht



Durch praxisnahe Beispiele liegen Sie auch in puncto Zeitaufwand / schnelle Nutzbarkeit goldrichtig



Nutzen Sie die langjährige Erfahrung unserer Referenten auf dem Gebiet des Betriebsverfassungsgesetzes, um sich fundierte Kenntnisse für Ihre Betriebsratsarbeit anzueignen



Antworten auf individuelle Fragestellungen aus Ihrem Betrieb runden das Schulungsportfolio ab

Selbstverständlich sind die Inhalte auch für langjährige Betriebsratsmitglieder als Auffrischung interessant.



Kostenübernahme- und Freistellungspflicht

Nach §§ 40 Abs. 1, 37 Abs. 6 BetrVG hat der Betriebsrat einen Anspruch auf Schulungen, die Kenntnisse vermitteln, die für seine Arbeit als Betriebsrat erforderlich sind. Diese Schulung erfüllt die Voraussetzungen und wird damit komplett von Ihrem Arbeitgeber gezahlt.

Fordern Sie [hier](#) kostenlos und unverbindlich Ihr Angebot für eine Inhouse-Schulung an!