

# Wichtige Begriffe zum Arbeitszeitrecht

Seite 1 von 2

**Arbeitszeit** ist jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt (ohne Ruhepausen).

**Arbeitsbereitschaft** ist die Zeit, in der ein Mitarbeiter zwar nicht die volle Arbeit leistet, sich aber an seiner Arbeitsstelle aufhalten muss, um aus eigenem Entschluss jederzeit eingreifen zu können. Nach der Definition des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) ist es eine "Zeit wacher Aufmerksamkeit im Zustand der Entspannung".

**Bereitschaftsdienst** ist das Verfügbarhalten des Arbeitnehmers an einem bestimmten Ort mit der Pflicht zur unverzüglichen Aufnahme der Arbeit im Bedarfsfall.

**Rufbereitschaft** ist die Verpflichtung des Arbeitnehmers, sich an einem, dem Arbeitgeber anzuzeigenden Ort, aufzuhalten und auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Die Anzeige des Aufenthaltsortes kann entfallen, wenn der Arbeitnehmer z.B. durch ein Mobiltelefon erreichbar ist und sein Aufenthaltsort nicht zu einer Verzögerung der Arbeitsaufnahme führt.

## Schichtarbeit

ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit im Zeitabschnitt von längstens einem Monat von einer Schichtart in eine andere (so z.B. von der Frühschicht in die Spätschicht oder gegebenenfalls in die Nachtschicht) vorsieht.

## Sonntagsarbeit

ist die Arbeit von 0:00 Uhr bis 24:00 Uhr an Sonntagen. Bei Sonntagsarbeit sollen im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein. Werden Mitarbeiter an einem Sonntag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von zwei Wochen zu gewähren ist. Der Ersatzruhetag darf nicht auf einen gesetzlichen Feiertag fallen.

## Feiertagsarbeit

ist die Arbeit von 0.00 bis 24.00 Uhr an gesetzlichen Feiertagen.

## Überstunden

sind bei Vollzeitbeschäftigten geleistete Arbeitsstunden, die über die dienstplanmäßig oder betriebsüblich festgesetzten Wochenarbeitszeiten hinausgehen. Es reicht aus, dass der Vorgesetzte diese Zeiten kennt und diese duldet (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts).

## Höchstleistungszeiten

Die **tägliche Höchstleistungszeit** ist 10 Stunden, wobei nicht der Kalendertag, sondern der individuelle Arbeitstag gilt. In einem Zeitraum von 24 Stunden darf der Mitarbeiter maximal 10 Stunden zur Arbeitsleistung herangezogen werden. Der individuelle Arbeitstag beginnt mit der regelmäßigen dienstplangemäßen Arbeitsaufnahme und endet 24 Stunden später.

Die **wöchentliche Höchstleistungszeit** ist 60 Stunden (Zeitraum ist Montag 0:00 Uhr bis Sonntag 24:00 Uhr). Die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum darf 48 Stunden einschließlich der Überstunden nicht überschreiten.

## Pausen

sind die **im Voraus** zeitlich festliegenden Unterbrechungen der Arbeitszeit; der Arbeitnehmer ist von jeglicher Dienstverpflichtung befreit, auch von der Verpflichtung, sich zum Dienst

## Wichtige Begriffe zum Arbeitszeitrecht

Seite 2 von 2

bereitzuhalten. Pausen können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Arbeitsunterbrechungen von weniger als 15 Minuten zählen nicht als Pause im Sinne des Arbeitszeitgesetzes und gelten als Arbeitszeit.

### **Ruhezeit**

ist jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit. Sie soll der Ruhe und Erholung von der Arbeit dienen; der Arbeitnehmer ist von jeglicher Pflicht zur Arbeitsleistung befreit. Die tägliche Mindestruhezeit beträgt 11 Stunden; die Ruhezeit kann unter bestimmten Voraussetzungen auf 10 Stunden verkürzt werden.

### **Bereitschaftsdienst**

ist die Zeit einer bloßen Bereitschaft von Mitarbeitern, die sich im besonderen während der Nacht in der Einrichtung aufhalten müssen, um in dringenden Fällen zur Hand zu sein, die aber während dieser Zeit sonst von jeder Tätigkeit und Verantwortung frei sind.

Bereitschaftsdienst gilt als Arbeitszeit (nicht als Ruhezeit nach EuGH-Urteil vom 3. Oktober 2000 Az. C-303/98), kann aber anders vergütet werden.

### **Rufbereitschaft**

ist eine besondere Form des Bereitschaftsdienstes. Die Rufbereitschaft beinhaltet die Verpflichtung des Mitarbeiters, sich in der eigenen Wohnung oder an einem anderen, dem Dienstgeber anzuzeigenden Ort aufzuhalten und auf Abruf die Arbeit aufzunehmen.

Rufbereitschaft ist keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes und wird bei der Ermittlung der Arbeitszeit-Höchstgrenzen nicht mitgezählt. Arbeitszeitrechtlich ist Rufbereitschaft als Ruhezeit anzusehen. Zeiten der Inanspruchnahme (einschließlich der Wegezeiten) während der Rufbereitschaft werden bei der Ermittlung der Arbeitszeit-Höchstgrenzen mitgezählt und unterbricht die Ruhezeit. Bei der Vergütung ist die Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft als Mehrarbeit zu werten