

Von Ampelkonten bis Wegezeit: Das kleine ABC der Arbeitszeit

Arbeitszeit-Lexikon

Wissen Sie, was KAPOVAZ ist? Oder wie man rechtlich korrekt Nachtarbeit definiert? Die ifb-Referentin und Juristin Maria Lück hat die wichtigsten Begriffe rund um das Thema Arbeitszeit für Betriebsräte aufgelistet und erklärt!



Frau Maria Lück

Rechtsanwältin und Fachbuchautorin

Stand: 16.9.2016

Lesezeit: 02:15 min



© Maksim Kabakou - Fotolia.com

Ampelkonten

Bei Ampelkonten handelt es sich um ein Arbeitszeitkonto, das zwischen verschiedenen Phasen sowohl im Plus als auch im Minus unterscheidet. In der Grünphase entscheidet in der Regel der Arbeitnehmer mit Rücksicht auf sein Team oder auf Servicezeiten, wie weit er in Plus oder Minus geht. In der Gelbphase soll der Vorgesetzte mit einbezogen werden und in der Rotphase übernimmt dieser die alleinige Verantwortung für die Rückführung der Stunden. Die jeweilige Bandbreite sollte eine zeitnahe Rückführung auf die „Nullstunde“ ermöglichen.

Arbeit auf Abruf

Siehe KAPOVAZ

Arbeitsbereitschaft

Bei der Arbeitsbereitschaft muss sich der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz ständig bereithalten, um im Bedarfsfall tätig zu werden.

Arbeitszeit

Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes ist die Zeit von Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen. Die Dauer der Arbeitszeit ist durch die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes beschränkt.

Arbeitszeiterfassung

Gemäß § 16 Abs. 2 ArbZG ist der Arbeitgeber verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit aufzuzeichnen und diese zwei Jahr aufzubewahren. Daneben wird die Arbeitszeiterfassung oft als Grundlage für die Abrechnung der Vergütung benötigt.

Arbeitszeitgesetz

Das Arbeitszeitgesetz löste 1994 die Arbeitszeitordnung ab und zielt darauf ab, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer zu gewährleisten und die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern.

Arbeitsplatzteilung

Die Arbeitsplatzteilung ist in § 13 TzBfG geregelt und sieht vor, dass sich mehrere Arbeitnehmer einen Arbeitsplatz teilen.

Arbeitszeitkonten

Diese ermöglichen flexible Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit, Jahresarbeitszeit oder Lebensarbeitszeitkonten. Mit ihnen werden Zeitguthaben und Zeitschulden verwaltet.

Bereitschaftsdienst

Beim Bereitschaftsdienst hält sich der Arbeitnehmer an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort auf, um seine Arbeit im Bedarfsfall aufzunehmen. Es handelt sich dabei um Arbeitszeit.

Rufbereitschaft

Hier kann der Arbeitnehmer seinen Aufenthaltsort frei wählen, muss aber für den Arbeitgeber erreichbar sein, um sich sofort auf den Weg zur Arbeit machen zu können.

Gleitzeit

Man unterscheidet einfache Gleitzeit, bei der nur der Arbeitsbeginn variabel ist, von der qualifizierten Arbeitszeit, bei der der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung einer Kernarbeitszeit sowohl Beginn als auch Ende der Arbeitszeit innerhalb festgelegter Arbeitszeitspannen selbst bestimmt. Die so entstehenden Plus- oder Minusstunden werden auf einem Arbeitszeitkonto erfasst.

Jahresarbeitszeit

Hier erhält der Arbeitnehmer i.d.R. ein gleichbleibendes Monatsgehalt. Seine zu leistende Arbeitszeit wird für das Kalenderjahr bestimmt und kann je nach Bedarf abgerufen werden.

Jobsharing

siehe Arbeitsplatzteilung

KAPOVAZ

ist die kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit oder auch Arbeit auf Abruf, die in § 12 TzBfG geregelt ist. Danach können die Vertragsparteien vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsabfall zu erbringen hat. Die Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit muss festgelegt werden, wurde dies versäumt, gilt eine Mindestarbeitszeit von 10 Stunden wöchentlich bzw. mindestens drei Stunden täglich

Kurzarbeit

Kurzarbeit ist die vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit, die bei unzureichender Auftragslage als Alternative zu Entlassungen zu sehen ist. Eine besondere Rechtsgrundlage, wie z.B. eine Betriebsvereinbarung ist erforderlich.

Lebensarbeitszeitkonto

Durch Verlängerung der Arbeitszeit soll ein großvolumiges Arbeitszeitguthaben aufgebaut werden, um die Gesamtdauer der Lebensarbeitszeit zu verkürzen.

Mehrarbeit

Die über die gesetzliche Normalarbeitszeit von acht Stunden werktäglich hinausgehende Arbeitszeit des Arbeitszeitgesetzes ist laut BAG Mehrarbeit.

Mitbestimmung

Der Betriebsrat ist bei allen Fragen der Arbeitszeitgestaltung in der erzwingbaren Mitbestimmung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 3 BetrVG. Nur die Dauer der Arbeitszeit ergibt sich aus Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag.

Nachtarbeit

Nachtarbeit i.S.d. ArbZG ist jede Arbeit, die mehr als zwei Stunden der Nachtzeit umfasst. Die Nachtzeit ist die Zeit von 23 bis 6 Uhr, in Bäckereien und Konditoreien die Zeit von 22 bis 5 Uhr.

Pausen

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes liegt eine Pause dann vor, wenn ein Arbeitnehmer während der Arbeitsunterbrechung weder Arbeit zu leisten noch sich dafür bereitzuhalten muss und frei wählen kann, wo und wie er diese Ruhezeit verbringt.

Ruhezeiten

Gemäß § 5 ArbZG müssen Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. In Ausnahmefällen, wie z.B. Krankenhäusern, kann die Ruhezeit auf zehn Stunden verkürzt werden, wenn ein entsprechender Ausgleich erfolgt.

Schichtarbeit

Wird die betriebliche Arbeitszeit in mehrere Abschnitte aufgeteilt und die Arbeitnehmer beginnen ihre Arbeit mit versetzten Anfangszeiten, spricht man von Schichtarbeit.

Überstunden

Überstunden liegen vor, wenn die betriebliche bzw. betriebsübliche Arbeitszeit überschritten wird, wobei die betriebsübliche Arbeitszeit bei verschiedenen Arbeitnehmergruppen unterschiedlich sein kann.

Umkleidezeit

Das BAG geht davon aus, dass Umkleidezeiten zur vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung gehören, wenn das Umkleiden fremdnützig ist, wie z.B. bei einer besonders auffälligen Dienstkleidung. Das LAG Niedersachsen hat die weißen Dienstkleidung eines Krankenpflegers im Krankenhaus als nicht auffällig bewertet und so die Klagabweisung begründet.

Vertrauensarbeitszeit

Bei Vertrauensarbeitszeit verzichtet der Arbeitgeber auf eine genaue Zeiterfassung. Nicht die Arbeits- und Anwesenheitszeit, sondern das Arbeitsergebnis steht im Vordergrund. Es ist daher mehr ein Modell der Arbeitsorganisation als der Arbeitszeit. Es gibt keine Kernzeit und in der Regel auch keinen Arbeitszeitrahmen, zumindest ist dieser aber weitgefasst.

Wegezeit

Wegezeit von zu Hause zum Betrieb und zurück ist keine vergütungspflichtig Arbeitszeit. Bei Außendienstmitarbeitern gehört deren Reisetätigkeit zur Hauptleistung und muss daher vergütet werden.

Dieses Video könnte Sie ebenfalls interessieren:

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!
redaktion-dbr@ifb.de