

Gutachten

Es soll beurteilt werden, welche Unterbrechungen bei Verrichtung der Arbeit als Teil der Arbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) gelten und daher vergütungspflichtig sind.

Am Beispiel Taxiunternehmen soll Bezug genommen werden auf die Frage, wie einzelne Unterbrechungen während des Fahrdienstes rechtlich zu beurteilen sind und wie sie zu vergüten sind.

I. Allgemeines

Bei Unterbrechungen der Arbeit durch den Arbeitnehmer müssen verschiedene Aspekte berücksichtigt werden. So können sich Unterbrechungen der Tätigkeit sowohl arbeitsschutzrechtlich auf die Arbeitszeit als auch in Bezug auf die Vergütung unterschiedlich auswirken.

Bei der Frage, welche Unterbrechungen der Tätigkeit zur Arbeitszeit gehören und daher vergütungspflichtig sind, muss streng zwischen Arbeitszeit und Vergütung unterschieden werden, denn nicht durch jede Unterbrechung während der Arbeitszeit entfällt die Vergütungspflicht.

II. Arbeitszeit /Vergütung

Gemäß § 2 Abs. 1 ArbZG ist Arbeitszeit grundsätzlich die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen. Wann die Arbeitszeit beginnt ist gesetzlich nicht geregelt und wird durch den Arbeitsvertrag/Tarifvertrag geregelt.

Nach gefestigter Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) beginnt und endet die Arbeitszeit aber jedenfalls mit der tatsächlichen Arbeitsaufnahme bzw. endet mit Beendigung der Arbeitsleistung.¹

Die Feststellungen darüber, was nach dem ArbZG als Arbeitszeit anzusehen ist, dienen vorrangig dem Arbeitsschutz, denn die Einordnung als Arbeitszeit hat Auswirkung auf die wöchentliche Gesamtarbeitszeit des Arbeitnehmers.

Vergütung ist gem. § 612 BGB regelmäßig die Gegenleistung für die nach dem Arbeitsvertrag erbrachten Dienste. Sie dient also der Entlohnung für geleistete Arbeit.

¹ Erfurter Kommentar/Wank § 2 ArbZG, Rn. 16.

Zu prüfen ist, ob die jeweils nachgenannten Situationen, vergütungspflichtige Arbeitszeit darstellen:

1. Hin-/Rückfahrt zum Arbeitsplatz (Wegezeiten)

Die sog. Wegezeiten, also Fahrten zur Arbeitsstätte und zurück sind keine Arbeitsleistung und gehören nicht zur Arbeitszeit. Sie sind daher nicht vergütungspflichtig.²

2. Ruhepausen

Ruhepausen gehören gem. § 2 Abs. 1 i.V.m. § 4 ArbZG nicht zur Arbeitszeit. Nach der Rechtsprechung des BAG sind Ruhepausen im Voraus festliegende Unterbrechungen der Arbeitszeit, in denen der Arbeitnehmer weder Arbeit zu leisten noch sich dafür bereitzuhalten braucht, sondern frei darüber verfügen kann, wo und wie er die Ruhepause verbringen will.³

Eine Ruhepause liegt demnach nur dann vor, wenn spätestens zu Beginn der Arbeitsunterbrechung auch deren Dauer feststeht.

Für Ruhepausen besteht somit keine Vergütungspflicht.

3. Raucherpausen

Eine „echte“ Pause i.S.d ArbZG beginnt gem. § 4 ArbZG erst ab einer Dauer von mindestens 15 Minuten. Raucherpausen können daher grds. als Arbeitszeit nach § 2 Abs. 1 ArbZG angesehen werden, da diese in der Regel kürzer andauern als 15 Minuten.

Der Arbeitnehmer hat jedoch keinen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber die Raucherpause als Arbeitszeit behandelt. Dieser kann verlangen, dass der Arbeitnehmer sich während der Raucherpause aus dem Stundenkonto austrägt (ausstempelt), sodass die Raucherpause nicht als Arbeitszeit erfasst wird und daher nachgeholt werden muss.

Ebenfalls hat der Arbeitnehmer dann keinen Anspruch auf Vergütung, wenn die Raucherpause von der Arbeitszeit ausgenommen ist, selbst wenn der Arbeitgeber dies zuvor lange Zeit anders gehandhabt hat.⁴

² Erfurter Kommentar/Preis § 611 BGB, Rn.513.

³ Erfurter Kommentar/Wank § 4 ArbZG, Rn. 1; BAG, Urt.v.28.09.1972 - 5 AZR 198/72; BAG, Urt. v. 27.11.2008 - 6 AZR 765/07.

⁴ LAG Nürnberg, Urt.v. 05.08.2015 - 2 Sa 132/15.

4. Bereitschaften

Hinsichtlich der Frage, ob eine Bereitschaft während der Arbeit zur Arbeitszeit gehört und ob diese vergütungspflichtig ist, muss zwischen drei arbeitsrechtlichen Bereitschaften unterschieden werden.

a) Arbeitsbereitschaft

Arbeitszeitrechtlich ist Arbeitsbereitschaft die „wache Aufmerksamkeit im Zustand der Entspannung“. Die Arbeitsbereitschaft stellt im Gegensatz zur Vollarbeit eine mindere Leistung dar, die sich auf die Bereitschaft zur Verrichtung der Arbeit beschränkt.⁵

Sie liegt dann vor, wenn unfreiwillig längere Pausen während der regulären Arbeitszeit entstehen, in denen der Arbeitnehmer aufmerksam abwarten muss, ob nicht im nächsten Moment wieder Arbeit anfällt.

Arbeitsbereitschaft zählt zur Arbeitszeit i.S.d. ArbZG und ist demnach vergütungspflichtig.⁶

b) Bereitschaftsdienst

Die Arbeitsbereitschaft ist vom Bereitschaftsdienst abzugrenzen.

Bereitschaftsdienst ist nach der Rechtsprechung des BAG die Zeitspanne, während derer sich der Arbeitnehmer, ohne dass von ihm wache Aufmerksamkeit gefordert wird, für Zwecke des Betriebes an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebes aufzuhalten hat, um bei Bedarf die volle Arbeitstätigkeit sofort oder zeitnah auszuüben.⁷

Der Bereitschaftsdienst zählt mithin zur Arbeitszeit nach dem ArbZG und ist vergütungspflichtig.

Im Unterschied zur Ruhepause handelt es sich in diesem Fall also um eine vom Arbeitgeber veranlasste Untätigkeit, während derer der Arbeitnehmer an einer bestimmten Stelle anwesend sein muss.

Kennzeichnend für den Bereitschaftsdienst ist, dass der Arbeitnehmer in der Verwendung seiner Zeit frei ist.⁸ Im Gegensatz zur Arbeitsbereitschaft muss der Arbeitnehmer im Falle des Bereitschaftsdienstes also nicht unbedingt am Arbeitsplatz

⁵ BAG, Urt. v. 29.10.2002 - 1 AZR 603/01.

⁶ Erfurter Kommentar/Wank § 2 ArbZG, Rn. 21/22.

⁷ Erfurter Kommentar/Wank § 2 ArbZG, Rn. 28; BAG Urt. v. 29.10.2002 - 1 AZR 603/01.

⁸ Erfurter Kommentar/Wank § 2 ArbZG, Rn. 29.

anwesend sein und selbst beobachten, ob ein Arbeitsbedarf gegeben ist oder nicht und darf deshalb auch lesen, fernsehen oder schlafen.

c) Rufbereitschaft

Die Rufbereitschaft zählt hingegen nicht zur Arbeitszeit i.S.d ArbZG und liegt vor, wenn der Arbeitnehmer verpflichtet ist, sich zu Hause oder an einer anderen frei gewählten Stelle bereitzuhalten, damit er die Arbeit, falls erforderlich, alsbald aufnehmen kann. Anders als beim Bereitschaftsdienst kann sich der Arbeitnehmer also an einem selbst bestimmten Ort aufhalten.

Ob und wie die Rufbereitschaft vergütet wird, ist individuell im Arbeitsvertrag zu regeln. Da die Rufbereitschaft weniger belastend für den Arbeitnehmer ist als die Vollarbeit, wird diese oftmals pauschal vergütet.

d) Abgrenzung Arbeitsbereitschaft/Bereitschaftsdienst

Die Übergänge von Arbeitsbereitschaft zur Vollarbeit einerseits und zum Bereitschaftsdienst andererseits sind fließend und deshalb nur schwer zu bestimmen.

In Zweifelsfällen muss zur Bestimmung, welche Arbeitszeitform vorliegt, zusätzlich auf die Intensität der Belastung des Arbeitnehmers abgestellt werden.

Die zu berücksichtigenden Kriterien sind:

- Häufigkeit der Inanspruchnahme während der Arbeitsbereitschaft und ihre Dauer
- Dauer der Arbeitsbereitschaft selbst
- Einfluss auf den Lebensrhythmus
- Regelmäßigkeit und Unregelmäßigkeit von Unterbrechungen.

Eine abschließende Unterscheidung ist hiernach nicht möglich und muss bezogen auf den Einzelfall überprüft werden.

e) Anwendung auf Taxiunternehmen

In Bezug auf den Taxifahrdienst können drei Konstellationen von Bedeutung für die arbeitszeitrechtliche Vergütung sein, nämlich die Einordnung der Standzeiten eines Taxifahrers, die Anfahrt zu einem Fahrgast und der Beginn der Arbeit von zu Hause aus.

Überträgt man die zuvor genannten Grundsätze auf die Besonderheiten in einem Taxiunternehmen, so ergibt sich Folgendes:

Im Hinblick auf die anfallenden Standzeiten eines Taxifahrers, die grundsätzlich als Bereitschaftszeit angesehen werden müssen, lässt sich eine konkrete Einordnung in die arbeitsrechtlichen Bereitschaftsbegriffe „Arbeitsbereitschaft“ und „Bereitschaftsdienst“ nicht vornehmen.

Eine Tendenz des LAG Berlin-Brandenburg geht jedoch eindeutig zur Annahme eines Bereitschaftsdienstes.⁹

Eine Unterscheidung zwischen Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst ist aber wegen der neuen Entscheidung des BAG in Bezug auf die Vergütung von Bereitschaftsdiensten nicht notwendig, wenn wie vorliegend der gesetzliche Mindestlohn für die Vollarbeit gezahlt wird.

Laut BAG kann der Bereitschaftsdienst als weniger belastende Tätigkeit im Vergleich zur Vollarbeit geringer vergütet werden. Er ist aber zumindest mit dem gesetzlichen Mindestlohn i.H.v. 8,50 € pro Zeitstunde (ab 01.01. 2017: 8,84 €) zu vergüten. Dies ergebe sich aus dem Mindestlohngesetz (MiLoG), welches hinsichtlich des Grades der tatsächlichen Inanspruchnahme nicht differenziert. Wenn der Arbeitnehmer vergütungspflichtige Arbeit leiste, gebe das Gesetz einen ungeschmäleren Anspruch auf den Mindestlohn. Ohne eine solche im Gesetz selbst niedergelegte Staffelung fehle es an einer Legitimation, Arbeitszeit im vergütungsrechtlichen Sinne mit weniger als dem gesetzlichen Mindestlohn zu vergüten. Dieser Anspruch könne auch nicht arbeits- oder tarifvertraglich gemindert oder abbedungen werden.¹⁰

Eine Unterscheidung von Vollarbeit, Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst wirkt sich daher in diesem Fall nicht aus, da auch für die weniger belastende Tätigkeit des Bereitschaftsdienstes in jedem Fall der gesetzliche Mindestlohn gezahlt werden muss.

Die Anfahrtszeit zum Fahrgast muss als vergütungspflichtige Arbeitszeit i.S.d. ArbZG gewertet werden, denn dies stellt die typische Arbeitsleistung eines Taxifahrers dar.

Schließlich stellt auch der Arbeitsbeginn von zu Hause aus nach einem Urteil des EuGH vergütungsrechtliche Arbeitszeit dar.

⁹ LAG Berlin Brandenburg, Urt. v. 07.02.2014 – 2 Sa 25/14.

¹⁰ BAG, Urt. v. 29.06.2016 – 5 AZR 716/15.

Hiernach sind Fahrten, die Arbeitnehmer (hier: Außendienstmitarbeiter) ohne festen oder gewöhnlichen Arbeitsort zwischen ihrem Wohnort und dem Standort des ersten und des letzten Kunden des Tages zurücklegen, Arbeitszeit.¹¹

Gleiches könnte auch für den Taxifahrer gelten, der seinen Dienst von zu Hause aus beginnt und von dort aus den ersten Fahrgast anfährt, denn auch in diesem Fall gibt es keinen gewöhnlichen oder festen Arbeitsort. Vielmehr ist nach Ansicht des EuGH bei Arbeitnehmern, die sich in einer solchen Situation befinden, anzunehmen, dass sie während der gesamten Fahrzeit ihre Tätigkeiten ausüben oder ihre Aufgaben wahrnehmen.¹² Die Fahrten des Arbeitnehmers zu den vom Arbeitgeber bestimmten Fahrgästen ist dann das notwendige Mittel, um den Gast befördern zu können.

III. Ergebnis

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass während der Arbeitszeit entstandene Standzeiten, die Anfahrt zum Fahrgast als Arbeitszeiten vergütet werden müssen. Ob dies auch für die Aufnahme der Arbeit von zu Hause aus gilt, ist gemäß den vorstehenden vertretbar.

Wird dem Arbeitnehmer für die Vollarbeit der gesetzliche Mindestlohn gezahlt, so ist dieser auch im Rahmen der angefallenen Standzeiten als Bereitschaftsdienst mit dem gesetzlichen Mindestlohn zu vergüten.

Verdient der Arbeitnehmer hingegen mehr als den gesetzlichen Mindestlohn für die Vollarbeit, so kann der Arbeitgeber für die Bereitschaftszeit auch einen geringeren Lohn zahlen, sofern der Monatslohn im Durchschnitt für die Vollarbeits- und Bereitschaftsstunden zusammen einen Stundenlohn von mindestens 8,50 € ergeben.

¹¹ EugH Urt. v. 10.09.2015 - C-266/14, Rn.34,35.

¹² EugH Urt. v. 10.09.2015 - C-266/14, Rn.43.