

Abgeltung der Arbeitsunterbrechungen

Immer mehr Verkehrsbetriebe gehen dazu über, Ruhepausen nach § 4 ArbZG, Kurzpausen von angemessener Dauer nach § 7 ArbZG und Arbeitsunterbrechungen, wenn diese Zeitgleich als Wendezeiten oder Fahrtunterbrechungen nach Abschnitt 1 § 1 Abs.3 Nr.1 und Nr.2 der FPersV ausgewiesen sind, nicht mehr zu bezahlen. Rechtlich ist dagegen nichts einzuwenden, wenn der Tarifvertrag und/oder eine Betriebs- / Dienstvereinbarung das zulässt. Begründet ist das durch das BAG-Urteil vom 17.Juli 2008 Az: 6 AZR 602 / 07, da hier die Abgeltung der Ruhepausen durch Wendezeiten, Fahrtunterbrechungen, Arbeitsunterbrechungen gemäß FPersV oder Kurzpausen gemäß § 7 ArbZG benannt wird. Der Begriff „Abgeltung“ wird ebenfalls in der Urteilsbegründung näher beschrieben, woraus abzuleiten ist, dass diese Zeit eine Ruhepause oder einen Abschnitt davon ersetzt und ebenfalls die Bezahlung dieser Zeit entfällt. Voraussetzung ist natürlich, dass der Tarifvertrag und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen dem nicht teilweise oder ganz entgegen stehen.

Wenn der Arbeitgeber die Ruhepausen als Arbeitsunterbrechung (bezahlt oder unbezahlt) abgelten (ersetzen) will, wird das in fast allen Fällen planerisch Zeitgleich mit den Fahrtunterbrechungen oder Wendezeiten eingeplant. Bekommt man diese Arbeitsunterbrechung (ArbZG §§4 und 7), die auch zeitgleich mit der Fahrtunterbrechung oder Wendezeit eingeplant werden kann, in vorgegebener Länge und Aufteilung gemäß FPersV Abschnitt 1 § 1 Abs.3 Nr.1 oder Nr.2 nicht, ist die jeweils ausgewiesene „Pausenregelung“ als Ausnahme zur VO 561 / 2006 EG nicht mehr anwendbar. Das bedeutet auf der einen Seite zwar, dass die verbleibende unbezahlte Zeit trotzdem abgezogen werden kann, auf der anderen Seite aber zur Folge hat, dass die entfallene, nicht mehr zum Abzug anrechenbare Zeit als Mehrarbeit zu vergüten ist, was aus dem BAG-Urteil vom 19.11.2009 Az: 6 AZR 374 / 08 hervor geht. Die Ruhepause nach § 4 ArbZG und Unterbrechung der Lenkzeit durch die Fahrtunterbrechung nach Artikel 7 der VO 561 / 2006 EG ist zwingend einzuhalten. Diese Fahrtunterbrechung beinhaltet dann Zeitgleich die Ruhepause, da diese bereits spätestens nach 4,5 Stunden einzulegen ist, während das ArbZG eine Pause erst spätestens nach 6 Stunden fordert.

Da diese Fahrt- und Arbeitsunterbrechung dann zwingend einzulegen ist, jedoch nicht, wie im § 4 ArbZG vorgegeben „im Voraus feststand“, kann diese zusätzliche Fahrt- und Arbeitsunterbrechung nicht anders abgegolten werden und zählt somit grundsätzlich zur bezahlten Arbeitszeit.

Ist ein pauschaler Abzug der Arbeitsunterbrechungen vereinbart, muss dieser in der Gesamtmasse eines Dienstes tatsächlich enthalten sein. Werden die einzelnen abzugsfähigen Arbeitsunterbrechungen im Dienstplan zeitlich ausgewiesen, sind sie als feste Größe nicht mehr pauschal abzugsfähig, wenn sie nicht tatsächlich zur Verfügung stehen. Die Pauschalierung wird dadurch aufgehoben.

Stadtbusfahrer.de

... das starke Team!

Anforderungen **G**esetzmäßigkeit **A**rbeitsbedingungen