

Rechtsprechung zur Arbeitsunterbrechung

Arbeitsunterbrechungen bzw. Wendezeiten unter 10 Minuten Dauer sind weder nach FPersV noch nach § 7 ArbZG als „Kurzpause von angemessener Dauer“ anrechenbar. Nur durch den Tarifvertrag kann dieser Zeitraum auf nicht weniger als 8 Minuten verkürzt werden.

Arbeitsunterbrechungen sind keine Ruhepausen im Sinne des § 4 ArbZG, da sie kürzer als 15 Minuten sind.

Arbeitsunterbrechungen gehören laut **BAG-Urteil vom 20. April 2000, Az: 6 AZR 861 / 98** zur Arbeitszeit. (*... Kurzpausen von angemessener Dauer im Sinne des § 12 Abs. 2 Satz 3 AZO, § 7 Abs.1 Nr. 2 ArbZG sind als Pausen von weniger als fünfzehn Minuten Dauer keine Ruhepausen im vorbezeichneten Sinne. Sie unterbrechen die Arbeitszeit nicht, sondern gehören zur Arbeitszeit ...*).

Ein weiteres **BAG-Urteil vom 17. Juli 2008, Az: 6 AZR 602 / 07** greift direkt in diese Regelung ein. (*Die nach dem Arbeitszeitgesetz oder der Fahrpersonalverordnung vom Arbeitgeber zu gewährenden Pausen können durch die Wendezeiten abgegolten werden. ... Der Zweck wird freilich nur erreicht, wenn der Arbeitnehmer während der Wendezeit in ausreichendem Umfang vollständig von der Arbeitsleistung befreit ist, weil nur dann eine wirksame Pausengewährung vorliegt.*)

Die **Arbeitsunterbrechung**, die **Kurzpause von angemessener Dauer** und die **Wendezeit** muss somit der **Fahrtunterbrechung** und dem Abschnitt 1 § 1 Abs. 3 Nr. 2 FPersV entsprechen, was das **BAG** ebenfalls in seinem o.g. Urteil aussagt. (*Maßgeblich ist nicht die Bezeichnung, sondern das, was der Arbeitnehmer während der Unterbrechung der Fahrt tatsächlich zu tun hat*).

Die Fahrpersonalverordnung (**FPersV**) sagt im **Abschnitt 1 § 1 Abs. 3 Nr. 2** aus:

*Beträgt der durchschnittliche Haltestellenabstand nicht mehr als 3 Kilometer, sind als Fahrtunterbrechungen auch Arbeitsunterbrechungen ausreichend, soweit diese nach den Dienst- und Fahrplänen in der Arbeitsschicht enthalten sind (z.B. Wendezeiten). Voraussetzung hierfür ist, dass die Gesamtlänge der Arbeitsunterbrechungen mindestens ein Sechstel der vorgesehenen Lenkzeit beträgt. **Arbeitsunterbrechungen unter zehn Minuten werden bei der Berechnung der Gesamtdauer nicht berücksichtigt.** Durch Tarifvertrag kann vereinbart werden, dass Arbeitsunterbrechungen von mindestens acht Minuten berücksichtigt werden können, wenn ein Ausgleich vorgesehen ist, der die ausreichende Erholung des Fahrers erwarten lässt. Für Fahrer, die nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen, kann die durch Landesrecht zuständige Behörde entsprechende Abweichungen bewilligen.*

Anmerkung: Fahrer die nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen sind Arbeitgeber!

Nach Ankunft an der Endhaltestelle wird die Arbeitszeit nicht sofort unterbrochen, da wir dann noch durch den Bus gehen müssen (arbeitsrechtliche Verpflichtung um den ordnungsgemäßen Zustand des Fahrzeugs optisch zu kontrollieren und Fundsachen gesetzmäßig zu behandeln), wofür wir 1 Minute einrechnen müssen. Erst danach beginnt die Fahrtunterbrechung / Wendezeit / Arbeitsunterbrechung. **Muss man auch noch in die vorgesehene Warteposition fahren, gehört die oben aufgeführte Minute zusätzlich zur Lenkzeit.**

Nach der Fahrtunterbrechung, der Wendezeit oder Arbeitsunterbrechung müssen wir den Fahrgästen Zutritt gewähren, wofür wiederum 1 Minute als Arbeitszeit anzurechnen ist. **Muss man sogar an die Abfahrthaltestelle vorfahren, gehört diese Minute zusätzlich zur Lenkzeit.**

Diese 2 Minuten müssen zu allen „Pausenregelungen“ hinzugerechnet werden, die man an der Endhaltestelle verbringt.

(3 x 15 = 3 x 17 Min., 2 x 20 = 2 x 22 Min., 1 x 30 = 1 x 32 Min., 1 x 45 = 1 x 47 Min.)

Bei der 1/6-Regelung sind diese 2 Minuten gegebenenfalls zur vorgesehenen Lenkzeit hinzu zurechnet und die Mindestdauer der Wendezeit / FU / AU verlängert sich dadurch von 10 auf **12 Minuten um 10 Minuten anrechnen zu können**. Analog sind es 10 zur Anrechnung von 8 Minuten, wenn der Tarifvertrag das so regelt.

Geschäftsleitungen argumentieren in den meisten Fällen mit dem Schlagwort „Wirtschaftlichkeit“. Dazu werden Vereinbarungen, Tarifvertrag, Verordnungen und Gesetze in der Auslegung variiert, oder teilweise sogar nach längst überholten Gegebenheiten willkürlich definiert. Gemeint ist hier die Anwendung von Vereinbarungen, dem Tarifvertrag, nationalen Verordnungen, sowie VO und Richtlinien der EG, und Gesetzen unter Berücksichtigung von rechtskräftigen Urteilen höchst richterlicher Abstammungen. Der wichtige Aspekt, der die Verbesserung der Gesundheit der Arbeitnehmer betrifft, kommt bei der wirtschaftlichen Betrachtungsweise der Unternehmen aber leider oft zu kurz.

Hier gilt darauf hinzuweisen, dass das Europäische Parlament zusammen mit dem Europäischen Rat eine **Richtlinie** heraus gab, **die für alle Mitgliedstaaten bindend umzusetzen ist.**

Es ist die **Richtlinie 2003 / 88 / EG**, vom 04. November 2003. Sie trat am **02. August 2004** in Kraft. Diese Richtlinie sagt unter Absatz 4 aus, dass Zitat: *Die Verbesserung von Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeit stellen Zielsetzungen dar, die keinen rein wirtschaftlichen Überlegungen untergeordnet werden dürfen.* Zitatende

Stadtbusfahrer.de

... das starke Team!

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