

Zum Thema der Bereitschaftszeiten für das Fahrpersonal.

Die mit dem Gesetz zur Änderung personalbeförderungsrechtlicher Vorschriften und arbeitszeitrechtlicher Vorschriften für Fahrpersonal vorgenommenen Änderungen des Arbeitszeitgesetzes sind am 1. September 2006 in Kraft getreten. Da das Arbeitszeitgesetz in wesentlichen Teilen bereits zuvor den Vorgaben der EU – Fahrpersonalrichtlinie entsprach, war nur noch eine **Restumsetzung** einzelner Richtlinienbestimmungen erforderlich. **Neu in das Arbeitszeitgesetz aufgenommen wurden die Vorgaben über die wöchentliche Höchstarbeitszeit nach Artikel 4 der EU Fahrpersonalrichtlinie, die Verpflichtung des Arbeitgebers vom Beschäftigten schriftlich Auskunft über in einem anderen Arbeitsverhältnis geleistete Arbeitszeiten einzuholen sowie die Pflicht des Arbeitnehmers, diese Angaben schriftlich vorzulegen (Artikel 4 der EU-Fahrpersonalrichtlinie).**

Ferner wurde die nach der EU Fahrpersonalrichtlinie bestehende Möglichkeit , bestimmte Zeitabschnitte, in denen sich die Beschäftigten zur Arbeitsaufnahme bereithalten müssen, nicht als Arbeitszeit zu werten und somit bei der Ermittlung der Höchstarbeitszeit auszunehmen (Artikel 3 Buchstabe a und b, Artikel 8 der EU – Fahrpersonalrichtlinie), im Arbeitszeitgesetz übernommen. Damit ist die bisherige Praxis der Arbeitszeitflexibilisierung in Form der so genannten Bereitschaftsdienste für die Beschäftigten im Straßenverkehr weiterhin möglich und zulässig. Im Unterschied hierzu besteht eine andere Rechtssituation für die Beschäftigten, auf die die allgemeine EU -arbeitszeitrichtlinie Anwendung findet. Aufgrund der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes ist Bereitschaftsdienst, der am 'Arbeitsplatz geleistet wird, nach der allgemeinen EU-Arbeitszeitrichtlinie auch dann, wenn keine Arbeitsleistung erbracht werden muss, ist in vollem Umfang als Arbeitszeit zu betrachten.

Diese Passage gilt für die Busfahrer.

Arbeitszeitgesetz § 21 a.

Der Absatz 1 stellt klar, dass diese Spezialbestimmung spezifische Regelungen des Arbeitszeitschutzes für die Beschäftigten im Straßenverkehr trifft, sofern diese Straßenverkehrstätigkeit im Sinn der VO (EWG) Nr. 3820/85 bzw. der VO (EG) 561/2006), oder des AETR ausüben. Die neue Regelung des § 21a ArbZG gilt nur für Beschäftigte, die Straßenverkehrstätigkeiten im Sinne der EWG Verordnung Nr. 3820/85 über die Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr oder des Übereinkommens über die Arbeit des im internationalen Straßenverkehr beschäftigten Fahrer (AETR) ausführen. Erfasst werden damit Fahrer von Lastwagen mit einem zulässigen Gesamtgewicht von über 3.5 Tonnen und Fahrzeuge zur Personenbeförderung mit mehr als acht Fahrgästen.

Nach § 21 a Abs. 6 Nr. 1 erhalten die Tarif oder Sozialpartner die Befugnis, durch Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebs oder Dienstvereinbarung nähere Einzelheiten zu den in Abs. 3 Satz 1 Nr.1 und 2 und

Satz 2 genannten Voraussetzungen zu regeln.

Nach Abs. 6 Nr.2 werden die Tarif oder Sozialpartner außerdem dazu ermächtigt, den Ausgleichszeitraum zu Berechnung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden von 4 auf maximal 6 Monate zu verlängern.

Die Ermächtigung der Tarif und Sozialpartner vom Arbeitszeitgesetz abweichende Regelungen zu treffen, entspricht einer gesetzestechnischen Tradition des Arbeitszeitgesetzes (§ 7 ArbZG) und soll praxisnahe Regelungen ermöglichen. Die Ermächtigung des § Abs. 1 Nr. 2 zur Festlegung eines längeren Ausgleichszeitraumes für die Berechnung der Wochenhöchstarbeitszeit von durchschnittlich 48 Stunden findet seine Grundlage in Artikel 8 der EU-Fahrpersonalrichtlinie, der einen Spielraum für abweichende Regelungen der Tarif und Sozialpartner in Bezug auf die Wochenarbeitszeit und die Nachtarbeit eröffnet.

Dagegen ist sowohl nach dem Wortlaut als auch aus der Gesetzesbegründung unklar, was damit gemeint ist, dass die Tarifvertragsparteien gemäß § 6 Abs. 1 nähere Einzelheiten zu den Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 und 2 und Satz 2 genannten Voraussetzungen regelnd dürfen.

Die Ermächtigung bezieht sich auf die Unterfälle des Bereitschaftsdienstes, in denen sich die Beschäftigten entweder am Arbeitsplatz (Abs. 3 Nr. 1) oder an anderen Stellen als am Arbeitsplatz (Abs. 3 Nr. 2) bereithalten muss, gegebenenfalls erforderliche Arbeiten aufzunehmen.

In beiden Fällen müssen Lage und Dauer der Bereitschaftszeiten im Voraus bekannt sein (Abs. 3 Satz 2).

Die Klarheit der Bestimmungen und Vorgaben, untere denen Bereitschaftsdienst nicht als Arbeitszeit anzusehen sind, wirft die Frage auf , worauf sich ein etwaiger Mobilisierungsbedarf (damit sind die Einzelheiten und Voraussetzungen) der Tarifvertragsparteien beziehen soll und darf.

Im Sinne einer europakonformen Auslegung dürfte der Spielraum der Tarifpartner, den der Gesetzgeber mit Abs. 6 Nr. 1 geschaffen hat, nicht allzu weit gehen.

Nach Artikel 8 der EU-Fahrpersonalrichtlinie besteht ein Spielraum für abweichende Regelungen der Tarif und Sozialpartner grundsätzlich nur in Bezug auf die Wochenarbeitszeit und die Nachtarbeit.

Soweit Artikel 3 Buchstabe b) der EU-Fahrpersonalrichtlinie hinsichtlich des Bereitschaftsdienstes auf die durch die Sozialpartner ausgehandelten und festgelegten Bedingungen verweist, können diese jedoch nur den zeitlichen Aspekt des Zeitpunktes, wann dem Fahrpersonal „Bereitschaftszeiten“ bekannt sein müssen, betreffen. Dies ergibt sich aus dem Wortlaut von Artikel 3 Buchstabe b), erster Spiegelstrich, Unterabsatz 2 der EU-Fahrpersonalrichtlinie.

Danach ist unabdingbare Voraussetzung, dass diese Zeiten (d.h.

Bereitschaftszeiten) nach Zeitpunkt und Umfang dem Fahrpersonal im Voraus bekannt sind.

Lediglich hinsichtlich des Zeitpunktes der Bekanntgabe an das Fahrpersonal besteht ein gewisser Gestaltungsspielraum, nämlich entweder vor der Abfahrt bzw. des betreffenden Zeitraumes oder gemäß den allgemeinen zwischen den Sozialpartnern ausgehandelten (?) und festgelegten Bedingungen.

Eine Betrachtungsweise, die etwa darauf hinausläuft, dass die Tarifpartner dazu berechtigt sein könnten, von den Bestimmungen der Arbeits- bzw. Bereitschaftszeit gemäß Artikel 3 Buchstabe a und b der EU-Fahrpersonalrichtlinie 2002/15 EG abzuweichen, begegnet gemeinschaftsrechtlichen Bedenken.

Denn spätestens seit der Entscheidung des EuGH vom 9. September 2003 in der **Rechtssache Jäger (C-151/02)** ist klar, dass gemeinschaftsrechtliche Begriffe wie Arbeits- und Bereitschaftszeiten gemeinschaftsrechtlich anhand objektiver Kriterien unter Berücksichtigung des Regelungszusammenhangs auszulegen sind und nicht durch die Mitgliedsstaaten einseitig festgelegt werden können.

Zusätzlich kann es für das Fahrpersonal bei einer Unterwegskontrolle im europäischen Nachbarländern zu erheblichen Problemen kommen.

Weder in Frankreich noch in anderen Nachbarländern gibt es derartige Gesetzesregelungen wie in der Bundesrepublik Deutschland, zumindest gibt es darüber keine offiziellen Informationen von Seiten der EU.

Diese Möglichkeiten sind zwar in der 2002/15/EG den Sozialpartnern eingeräumt, ja, nur wie sehen diese Regelungen in den jeweiligen Staaten aus?

So können die Fahrer die sich im Glauben befinden an Recht gehalten zu haben, in diesen Ländern zu erheblichen Strafen herangezogen werden.

Hinweis: 561/2006/EG, Artikel 19, Artikel 22,
561/2006/EG, Artikel 22,

(1) Die Mitgliedstaaten leisten einander Beistand bei der Anwendung dieser Verordnung und bei Überwachung ihrer Einhaltung.

(2) Die zuständigen Behörden der Mitgliedstaaten tauschen regelmäßig alle verfügbaren Informationen aus über

(a) die von Gebietsfremden begangenen Verstöße gegen Bestimmungen des Kapitels II und die gegen diese Verstöße verhängten Sanktionen;

(b) die von einem Mitgliedstaat verhängten Sanktionen für Verstöße, die seine Gebiets ansässigen in anderen Mitgliedstaaten begangen haben.

Bemerkung: Der Artikel 22 erweitert den Artikel 17 Absatz 2 der Verordnung 3820/85 (EWG) . Zweck dieses Zusatzes ist es, den Informationsaustausch zwischen den Staaten zu verbessern.

Begriffsbestimmung der 2002/15/EG zur Bereitschaftszeit.
2002/15/EG, Artikel 3

a) „Arbeitszeit“ ist

b) „Bereitschaftszeit“

Unter dem Punkt a ist das beschrieben was zu dieser Diskussion geführt hat.

Der Fahrer steht am Großlager und wartet auf das Signal das er abladen kann.

Arbeitszeit ist: die Zeiten , während deren das Fahrpersonal nicht frei über seine Zeit verfügen kann und sich an seinem Arbeitsplatz bereithalten muss, seine normale Arbeit aufzunehmen, wobei es bestimmte mit dem Dienst verbundene Aufgaben ausführt, insbesondere während der Zeit des Wartens auf das Be- und Entladen, wenn deren voraussichtliche Dauer nicht im Voraus bekannt ist, d.h. Entweder vor der Abfahrt bzw. unmittelbar vor dem tatsächlichen Beginn des betreffenden Zeitraums oder gemäß den allgemeinen zwischen den Sozialpartnern ausgehandelten und/oder durch die Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten festgelegten Bedingungen.

Nun muss ich mit Bedauern feststellen, dass in den letzten Jahren von den Sozialpartnern in dieser wichtigen Sache überlautes Schweigen zu vernehmen war.

Mir sind keinerlei Regelungen der Sozialpartner in dieser Sache bekannt. So gelten nach meiner Rechtsauffassung nach wie vor die Vorgaben der 2002/15/EG.

Mit freundlichen Grüßen

Reinhard Aßmann