

TÄTIGKEITSUNTERBRECHUNGEN UND FAHRGASTFAHRTEN ALS ARBEITSZEIT?

Nach langem Warten hat uns endlich die gemeinsame Definition des Arbeitszeitausschusses LASI AG 5 der Länder-Arbeitsschutzbehörden erreicht. Wir geben sie hiermit an euch weiter. Bitte beachtet die entsprechenden Bewertungen im Rahmen der Mitbestimmung bei den entsprechenden Schichtplänen.

Fallbeispiele für die Prüfung, ob Tätigkeitsunterbrechungen und Fahrgastfahrten als Arbeitszeit im Sinne des ArbZG zu bewerten sind

1. Ist die Arbeitnehmer:in während einer Tätigkeitsunterbrechung grundsätzlich so stark in seinen persönlichen Freiheiten eingeschränkt (räumlich und neigungsorientiert), dass bei einer Tätigkeitsunterbrechung kein Freizeitwert unterstellt werden kann?

Soll die Tätigkeitsunterbrechung als gesetzliche Ruhepause im Sinne des ArbZG gewertet werden, darf es keine Einschränkungen geben – Definition der Ruhepause beachten!

2. Sind die Voraussetzungen einer Tätigkeitsunterbrechung gegeben, wenn eine Busfahrer:in im Nirgendwo (keine öffentliche Infrastruktur wie Gastronomie, Einkaufsmöglichkeiten ...) verweilen muss?

Grundsätzlich ja, wenn er die Zeit zur freien Verfügung hat und sich vom Arbeitsort wegbewegen kann, es gibt keine Vorgaben zum Ort der Ruhepause.

3. Sind die Voraussetzungen für eine Tätigkeitsunterbrechung gegeben, wenn eine Busfahrer:in verpflichtet ist, das Fahrzeug im Blick zu halten?

Nein, das ist Bereitschaft oder Arbeitsbereitschaft und damit Arbeitszeit. Soweit der Arbeitnehmer

verpflichtet ist, sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten und sich zu dessen Verfügung zu halten, um gegebenenfalls sofort seine Leistungen erbringen zu können (vgl. EuGH, Urt. v. 10.9.2015 - C-266/14 -, juris Rn. 35 m.w.N.), liegt Arbeitszeit vor (siehe auch VG Lüneburg vom 2.5.23; A 146/22). Jedenfalls kommt es darauf an, wie frei der Arbeitnehmer hierbei über seine Zeit verfügen und eigenen Interessen nachgehen kann (vgl. EuGH, Urt. v. 3.10.2000 - C-303/98 -, juris Rn. 50).

4. Sind die Voraussetzungen für eine Tätigkeitsunterbrechung gegeben, wenn von der Busfahrer:in erwartet wird, die Tätigkeitsunterbrechung im Interesse des Arbeitgebers zu nutzen, um z. B. Dienstanweisungen zu lesen, erforderliche Nachweise zu bearbeiten oder andere Arbeitgeberinformationen, die im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis stehen, zur Kenntnis zu nehmen?

Diese Tätigkeitsunterbrechung erfüllt nicht den Charakter einer gesetzlichen Ruhepause und wäre der Arbeitszeit zuzuordnen.

5. Sind die Voraussetzungen für eine Tätigkeitsunterbrechung gegeben, wenn die Arbeitnehmer:in verpflichtet ist, auf dem Betriebsgelände zu verweilen und sich bereitzuhalten?

Das kommt darauf an: Ist die Zeitspanne, in der keine Tätigkeit erfolgen muss, im Vorhinein bestimmbar und entspricht sie der Länge einer gesetzlichen Ruhepause, kann dies durchaus so sein. Der Arbeitnehmer muss zwar seinen Arbeitsplatz verlassen können, nicht jedoch zwingend das Betriebsgelände. Die Länge der Tätigkeitsunterbrechung ist entscheidend.

6. Sind die Voraussetzungen für eine Tätigkeitsunterbrechung gegeben, wenn von der Arbeitnehmer:in erwartet wird, dass sie erreichbar ist (telefonisch oder persönlich), um ggf. dispositiv kurzfristige Schichtänderungen zu erhalten?

Die Tätigkeitsunterbrechung erfüllt den Charakter einer Ruhepause, wenn Arbeitnehmer nicht verpflichtet sind, Anrufe des Disponenten entgegenzunehmen bzw. ihre Arbeit auf den Anruf des Disponenten hin unmittelbar aufzunehmen. Grundsätzlich ist dies insoweit nicht zu beanstanden, aber ggfs. Recht auf Nichterreichbarkeit beachten – welche Verpflichtung gibt es für den Beschäftigten tatsächlich erreichbar zu sein?

7. Sind die Voraussetzungen einer Tätigkeitsunterbrechung gegeben, wenn die Arbeitnehmer:in während dieser Zeit virtuelle Fortbildungsmodule bearbeitet, die in persönlicher Arbeitszeitsouveränität gegen Zeitgutschrift zu bearbeiten sind?

Nein, das ist Arbeitszeit.

8. Sind die Voraussetzungen für eine Tätigkeitsunterbrechung gegeben, wenn eine Arbeitnehmer:in (Zugbegleiter:in oder Triebfahrzeugführer:in) in seinen räumlichen Aktivitäten eingeschränkt ist, weil es Anweisungen gibt z. B. den Bahnhof oder das Betriebsgelände nicht zu verlassen?

Siehe auch Frage 5. Die Zeit kann aber auch als Bereitschaftszeit und damit als Arbeitszeit im schutzrechtlichen Sinne gewertet werden, soweit er seinen Aufenthaltsort nicht frei bestimmen kann.

9. Sind die Voraussetzungen für eine Tätigkeitsunterbrechung gegeben, wenn von der Arbeitnehmer:in erwartet wird, dass z. B. Reiseinformationen gegeben werden?

Das ist Arbeitszeit bzw. Bereitschaft – Frage: wie häufig kommt es zu Unterbrechungen.

10. Ist die Arbeitnehmer:in während einer Fahrgastfahrt grundsätzlich so stark in seinen persönlichen Freiheiten eingeschränkt (räumlich und neigungsorientiert), dass bei einer Fahrgastfahrt kein Freizeitwert unterstellt werden kann?

Soweit der Arbeitnehmer verpflichtet ist, sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten und sich zu dessen Verfügung zu halten, um gegebenenfalls sofort seine Leistungen erbringen zu können (vgl. EuGH, Ur. v. 10.9.2015 - C-266/14 -, juris Rn. 35 m.w.N.), liegt Arbeitszeit vor (siehe auch LG Lüneburg vom 2.5.23; A 146/22). Jedenfalls kommt es darauf an, wie frei der Arbeitnehmer hierbei über seine Zeit verfügen und eigenen Interessen nachgehen kann (vgl. EuGH, Ur. v. 3.10.2000 - C-303/98 -, juris Rn. 50).

Auch wenn das Fahrpersonal während der Zugfahrten essen, trinken oder schlafen können, müssen sie sich außerhalb ihres familiären und sozialen Umfelds

des aufhalten (vgl. hierzu EuGH, Urt. v. 3.10.2000 - C-303/98 -, juris Rn. 50; Urt. v. 9.9.2003 - C-151/02 -, juris Rn. 65) und stehen der Arbeitgeberin währenddessen zur Verfügung, ohne sich dem entziehen zu können. Nach der aktuellen Rechtsprechung ist insoweit davon auszugehen, dass das Fahrpersonal aufgrund des Tätigkeitsbildes während der Bahnfahrt regelmäßig derartigen örtlichen, zeitlichen und sozialen Einschränkungen unterliegt, dass die Bahnfahrtzeiten der Arbeitszeit und nicht der Ruhezeit zuzuordnen sind (siehe hierzu VG Lüneburg vom 2.5.23; A 146/22).

11. Ist eine Fahrgastfahrt in Dienstkleidung ohne Rückzugsraum (wie z. B. ein Dienstabteil) Arbeitszeit oder Freizeit?

Arbeitszeit – siehe auch unser Schreiben vom 5.4.22.

12. Ist eine Fahrgastfahrt (auch ohne Dienstkleidung) Arbeitszeit, wenn von der Arbeitnehmer:in erwartet wird, Reiseauskünfte zu geben oder auf Anfrage sonstige Dienstleistungen für Reisende zu erbringen?

Ja, ggfs. in Form von Bereitschaftszeit.

13. Ist eine Fahrgastfahrt (auch ohne Dienstkleidung) Arbeitszeit, wenn von der Arbeitnehmer:in erwartet wird, telefonisch erreichbar zu sein, um ggf. dispositiv kurzfristige Schichtänderungen oder andere Weisungen zu erhalten?

Siehe Frage 6 und Frage 10.

14. Ist eine Fahrgastfahrt (auch ohne Dienstkleidung) Arbeitszeit, wenn von der Arbeitnehmer:in erwartet wird, die Fahrgastfahrt im Interesse des Arbeitgebers zu nutzen, um z. B. Dienstanweisungen zu lesen, erforderliche Nachweise zu bearbeiten oder andere Arbeitgeberinformationen, die im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis stehen, zur Kenntnis zu nehmen?

Siehe Frage 4.

15. Ist eine Fahrgastfahrt (auch ohne Dienstkleidung) Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmer:in während dieser Zeit virtuelle Fortbildungsmodule bearbeitet, die in persönlicher Arbeitszeitsouveränität gegen Zeitgutschrift zu bearbeiten sind?

Siehe Frage 7.

Bei Fragen wendet euch bitte an: betriebliche.mitbestimmung@evg-online.org

