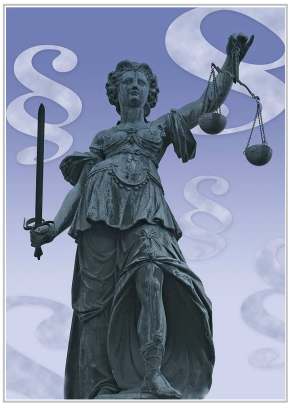
das verkehrsgewerbe

Informationen Ihrer Fachvereinigung
Taxi und Mietwagen · Nr. 07/2013 01.02.2013

TAXI Mietwagen Kranken-transporte

Arbeitszeitgesetz gilt – Gestaltungsmöglichkeiten als GVN-Mitglied
Arbeitszeit, Bereitschaft, Pause und Entlohnung im Taxi und Mietwagengewerbe



Selbstverständlich fallen auch die ArbeitnehmerInnen des Taxi- und Mietwagengewerbes unter das Arbeitszeitgesetz. Allerdings besteht durch den Lohntarifvertrag des GVN vom 27.09.1997 für Taxi- und Funkmietwagenfahrer die **Möglichkeit, die Schichtzeit zu verlängern** auf bis zu 11 ½ Stunden, **wenn innerhalb von 12 Kalendermonaten im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden** (vgl. § 7 Abs.1, Nr. 1 in Verb. mit Abs. 8 ArbZG). Dies bedeutet auch, dass ein **Ausgleich zu erfolgen hat**. Diese Verlängerung ist aber nur möglich, wenn explizit der Bezug zum Tarifvertrag des GVN vom 27.09.1997 hergestellt wird. Dabei ist auch darauf zu achten, dass nicht nach dem Prinzip der Rosinenpickerei nur diese eine günstige Formulierung des Tarifvertrages ausgewählt werden kann, sondern der gesamte Tarifvertrag.

Die **umsatzbezogene Vergütung** im Taxi- und Mietwagenbereich ist nach Einschätzung der GVN-Arbeitsrechtsabteilung zurzeit rechtlich zulässig. Diese Einschätzung basiert auf der Gesetzesbegründung zu § 2 (heute § 3) Fahrpersonalgesetz in der Bundestagsdrucksache VI/1060. Dort heißt es: „Zulässig bleibt auch die Entlohnung von Taxi- und Mietwagenfahrern nach dem erzielten Umsatz“. Die Umsatzentlohnung ist auch im Tarifvertrag des GVN vom 27.09.1997 abgesichert.

Wichtig für alle UnternehmerInnen: Will ein Unternehmer von den Vorteilen der verlängerten Schichtzeit und der Umsatzlohnung profitieren, muss sie/er unbedingt in den Arbeitsverträgen Bezug auf die Lohn- und Gehaltstarifverträge des GVN vom 27.09.1997 nehmen.

Abgrenzung Arbeitszeit, Bereitschaftszeit, Pause

Arbeitszeit: Laut Arbeitszeitgesetz ist es die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen. In dieser Zeit steht der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Verfügung und übt seine Tätigkeit aus oder nimmt Aufgaben wahr (beispielsweise der Disponent am Telefon, der Fahrer im Fahrzeug etc.). Diese Arbeitszeit ist mit dem jeweilig vereinbarten Lohn zu vergüten.

Die **Arbeitsbereitschaft** ist gekennzeichnet durch die Verpflichtung des Arbeitnehmers, sich - ohne konkrete Arbeitstätigkeiten zu verrichten - z. B. am Arbeitsplatz oder einem anderen vom Arbeitgeber angeordneten Platz aufzuhalten, um bei Bedarf jederzeit die Arbeit aufnehmen zu können (Disponent in Gemeinschaftsraum, Fahrer am oder im Fahrzeug oder im Pausenraum des Arbeitgebers). Die Bereitschaftszeit ist deshalb auch wie Arbeitszeit voll zu vergüten (bei Einführung ggf. mit einem gesetzlichen Mindestlohn). Allerdings besteht die Möglichkeit, per Einzelvereinbarung die Vergütung dieser Bereitschaftszeiten gesondert zu regeln, deren Höhe jedoch 50 % des vollen Stundenlohnes nicht unterschreiten darf.

Voraussetzung für eine **Pause** (Pausenzeit muss vorher angeordnet sein, mindestens 30 Minuten – bei mehr als 6 Stunden Arbeitszeit 45 Minuten (vgl. auch ArbZG § 4)) ist, dass ein Arbeitnehmer während der Arbeitsunterbrechung weder Arbeit leisten noch sich dafür bereithalten muss, er muss frei darüber verfügen können, wo und wie er diese Ruhezeit verbringt. Pausenzeiten müssen nicht vergütet werden. Eine Vorgabe, die Pause beispielsweise am Auto oder aber im Aufenthaltsraum in der Taxizentrale zu verbringen, führt automatisch dazu, dass es sich nicht um Pausen sondern um Bereitschaftszeit handelt.

Wir bitten auch um Beachtung des beigefügten Newsletters der Rechtsabteilung

Gesamtverband Verkehrsgewerbe Niedersachsen (GVN) e. V.
Lister Kirchweg 95 · 30177 Hannover · Tel. 0511. 9626-280 · Fax 0511. 9626-289
Ansprechpartner: Gunther Zimmermann · Astrid Gunia · Mail: taxi@gvn.de

Merkblatt – Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Pausen und Rufbereitschaft

Gehört die Arbeitsbereitschaft zur Arbeitszeit und wie unterscheidet sie sich von der Rufbereitschaft oder von Pausen? Antworten auf diese und andere Fragen beantwortet die GVN Rechtsabteilung:

1. **Was ist Arbeitsbereitschaft?**

   Nach der Definition des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) ist die Arbeitsbereitschaft eine ***"Zeit wacher Aufmerksamkeit im Zustand der Entspannung"***. Mit der Arbeitsbereitschaft ist eine Aufenthaltsbeschränkung verbunden, da der Arbeitnehmer sich an einem von dem Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten und jederzeit seine Arbeit wieder aufzunehmen hat, z.B. Wartezeiten von Taxifahrern oder Rettungssanitätern. Der **Unterschied zur Pause** ist darin zu sehen, dass der Arbeitnehmer in der Pause den Aufenthaltsort frei wählen kann, er sich nicht im Zustand „wacher Aufmerksamkeit“ befinden muss und Pausen nicht zu vergüten sind.

2. **Ist Arbeitsbereitschaft Arbeitszeit?**

   Ja, Arbeitsbereitschaft gilt als Arbeitszeit und ist deshalb zu vergüten. In welcher Höhe Arbeitsbereitschaft entlohnt wird, ist von den Regelungen des Arbeitsvertrages oder eines auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrages abhängig. Es ist zulässig eine geringere Vergütung festzulegen als für Vollarbeit. Gibt es solche besondere Regelung nicht, müssen Zeiten der Arbeitsbereitschaft wie "normale Arbeitszeiten" voll bezahlt werden. Der MTV-GVN sieht vor, dass Bereitschaftszeiten mit 100 % des tariflichen Lohnes der jeweiligen Lohngruppe zu vergüten sind.

3. **Was ist Bereitschaftsdienst?**

   Wie bei der Arbeitsbereitschaft hat sich der Arbeitnehmer beim Bereitschaftsdienst an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort im Betrieb oder außerhalb des Betriebes auf- und jederzeit zur Aufnahme der Arbeit bereitzuhalten. „Wache Aufmerksamkeit“ im Sinne der Arbeitsbereitschaft ist dagegen nicht erforderlich. Der Arbeitnehmer kann lesen, fernsehen oder sogar schlafen. Vergütungsrechtlich gilt das zu Ziff. 2 Gesagte.

4. **Was ist der Unterschied zwischen Arbeitsbereitschaft und Rufbereitschaft?**

   Anders als bei der Arbeitsbereitschaft oder dem Bereitschaftsdienst muss sich der Arbeitnehmer bei der Rufbereitschaft nicht im Betrieb oder an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufhalten. Bei der Rufbereitschaft kann der Arbeitnehmer den **Aufenthaltsort frei wählen**. Er muss dem Arbeitgeber entweder angeben, wo er sich aufhält oder mittels eines Mobiltelefons oder Piepser erreichbar sein. Er muss ebenso die Arbeitsstätte in kurzer Zeit erreichen können. Die Rufbereitschaft gehört - anders als Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst - nicht zur Arbeitszeit und ist daher **nicht vergütungspflichtig**. Sie bleibt bei der Berechnung der zulässigen Arbeitszeiten außen vor.

Wenn Sie Fragen im Zusammenhang mit Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft haben oder wenn Ihnen entsprechende Vorschriften im Tarifvertrag unklar sind und Sie eine anwaltliche Einschätzung wünschen, berät und unterstützt Sie die **GVN-Rechtsabteilung** gerne.

Gesamtverband Verkehrsgewerbe Niedersachsen (GVN) e. V.
Lister Kirchweg 95 · 30177 Hannover · Tel. 0511. 9626-210 · Fax 0511. 9626-219
Ansprechpartner: Benjamin Sokolovic · Mail: sokolovic@gvn.de