

L a n d r a t

03. Jan. 2019

Eingegangen



Andreas Schackert  
Landesfachbereichsleiter  
Fachbereich 11  
Verkehr

Vereinte  
Dienstleistungs-ge-  
werkschaft

ver di • Landesbezirk • Theodor-Heuss-Straße 2 – Haus 1 • 70174 Stuttgart

Landratsamt  
Herrn Landrat

ver.di –  
Landesbezirk  
Baden-Württemberg

Theodor-Heuss-Straße 2  
Haus 1  
70174 Stuttgart

Telefon: 0711/88788-7  
Telefax: 0711/88788-8

Sehr geehrter

Datum	2. Januar 2019
Ihre Zeichen	
Unsere Zeichen	As/Kr
Tel.-Durchwahl	1100

das Landestariftrou- und Mindestlohngesetz sind hat den Aufgabenträgern die Verantwortung für die Kontrolle der Einhaltung der Tariftrou übertrou. Im Bereich des öffentlichen Nahverkehrs ist für alle nichtkommunalen Unternehmen, explizit auch für Subunternehmen, der Tarifvertrag für das private Omnibusgewerbe (TV WBO) einschlägig. Mit Bezug auf diesen Tarifvertrag erfolgte im Jahr 2016 Rechtsprechung durch das Landes- und das Bundesarbeitsgericht.

Quintessenz dieser Rechtsprechung ist, daß die Festlegung von Dienstschichten im Anwendungsbereich des TV WBO rechtswidrig ist, soweit die Schichten ein zumutbares Mindestmaß an unbezahlten Pausenzeiten überschreiten. Pausenzeiten, die dieses Maß überschreiten, müssen als Wartezeiten i.S.d. TV WBO bezahlt werden.

Nach unserer Kenntnis wird in nahezu allen in Ihrer Gebietskörperschaft im ÖPNV tätigen Betrieben diese mittlerweile zwei Jahre gültige Rechtsprechung bisher nicht umgesetzt. Das ist ein Verstoß gegen das höchstrichterlich als einzig korrekte Anwendung des TV WBO festgestellte Verfahren und damit für diejenigen Verkehre, die unter den Geltungsbereich des LTMG fallen, ein klarer Verstoß gegen das LTMG.

Ich bitte Sie, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um die Einhaltung des LTMG durch die bei Ihnen beauftragten Unternehmen und Subunternehmen zu gewährleisten und uns hierüber zu informieren.

Die fraglichen Urteile senden wir Ihnen gern auf Nachfrage per E-Mail zu. Für weitergehende Nachfragen stehen wir gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Andreas Schackert  
Landesfachbereichsleiter Verkehr

www.verkehr-bawue.verdi.de  
E-Mail: andreas.schackert@verdi.de

## Was ist Pause und was ist Arbeitszeit?

Eine kurze Ausdeutung des Manteltarifvertrages Privater Omnibusverkehr in Baden-Württemberg (MTV WBO) an Hand der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (Urteil vom 28.01.2015, Az. 5 AZR 536/13) und des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg, Kammern Mannheim (Urteil vom 07.04.2016, Az.: 16 Sa 21/15)

### 1. Der Tarifvertrag unterscheidet zwischen Pausen (unbezahlte Zeit) und Wartezeit (bezahlte Arbeitszeit).

Pausen sind freie Zeit: Nach § 5.4 MTV WBO sind es Zeiten, in denen der Arbeitnehmer von jeder beruflichen Tätigkeit freigestellt ist. Der Tarifvertrag orientiert sich hier am Arbeitszeitgesetz, das für alle Beschäftigten eine Mindestpausendauer vorschreibt. Die Mindestpausendauer laut Tarifvertrag ist aber bei Beschäftigung ab neun Stunden höher als die gesetzliche Vorschrift. Da Pausen nicht zur Arbeitszeit gehören, wird diese Zeit nicht bezahlt.

Wartezeit ist ebenfalls freie Zeit: Nach § 5.2. MTV WBO ist es die Zeit, die während der Arbeitsschicht anfällt, wenn der Arbeitnehmer von jeder beruflichen Tätigkeit freigestellt ist und über seine Zeit frei verfügen kann. Die Definition ist nahezu identisch mit der Definition der Pause. Allerdings schreibt der Tarifvertrag für Wartezeit vor, daß Wartezeit bezahlt wird: Wartezeit bis zu einer Dauer von 3 Stunden je Arbeitsschicht ist mit 100 % des Stundenlohns vergütungspflichtig (§ 8.2 MTV WBO), Wartezeiten, die drei Stunden je Arbeitsschicht überschreiten, sind mit 50 % des Stundenlohns vergütungspflichtig (§ 8.3 MTV WBO). Wartezeiten – und im Linienverkehr nach § 8 MTV WBO zu vergüten – können damit z.B. Fahrtunterbrechungen nach Fahrpersonalverordnung sein, die nicht zugleich Pause sind.

### 2. Wartezeiten fallen auch im Linienverkehr an

Das Bundesarbeitsgericht hat festgestellt, dass Wartezeiten im Sinne des § 5.2. MTV WBO nicht nur im Gelegenheitsverkehr, sondern gerade auch im Linienverkehr anfallen. § 6.1 MTV WBO enthält keine Beschränkung auf Gelegenheitsverkehre. Im Linienverkehr werden Schichtdienste geplant und durchgeführt, zu denen nach § 6.1 MTV WBO auch Wartezeiten gehören.

### 3. Wie viele unbezahlte Pausen es gibt, entscheidet der Betriebsrat.

Ob eine Arbeitsunterbrechung eine Pause ist oder als Wartezeit gilt, ist üblicherweise im Dienstplan festgeschrieben. Dienstpläne unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrates, er kann einen Dienstplan auch ablehnen, wenn die Pausenzeiten nicht angemessen sind. Denn unbezahlte Pausen müssen wirksam angeordnet werden (so das Bundesarbeitsgericht in der angeführten Entscheidung, Randnummern 16 ff.). Und dabei - also bei der Frage zu Beginn, Ende und Dauer der Pausen - hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht. Das bestätigt auch nochmal explizit mit Blick auf unseren Tarifvertrag das Landesarbeitsgericht (in der angeführten Entscheidung unter Ziffer 2. a)). Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass die Vergütungspflicht für Zeitspannen innerhalb von Wartezeiten, für die der Arbeitgeber nicht wirksam eine Pause angeordnet hat, selbstverständlich bestehen bleibt.

### 4. Unbezahlte Pausen dürfen nicht beliebig lang sein.

Der Tarifvertrag und auch das Arbeitszeitgesetz schreibt nur eine Mindestdauer für unbezahlte Pausen innerhalb einer Schicht vor. Darum glauben viele Arbeitgeber im privaten

Omnibusgewerbe, dass sie nach Belieben entscheiden können, wie viele Pausen sie in eine Schicht legen und wie lange diese dauern. Das Ergebnis sind Schichten von zehn, elf oder zwölf Stunden - mit in der Summe zwei, drei oder vier Stunden Pause. Das kann unzulässig sein. Das Landesarbeitsgericht hat in der angeführten Entscheidung unter Ziffer 1. b) festgestellt, dass der Arbeitgeber nach § 106 Satz 1 der Gewerbeordnung verpflichtet ist, bei der Festlegung der Pausen, namentlich auch der Pausendauer, auf die Belange der Arbeitnehmer Rücksicht zu nehmen<sup>1</sup>. Er darf gerade nicht einseitig seine Interessen durchsetzen, ohne ausreichend auf das Interesse der Arbeitnehmer Rücksicht zu nehmen. Sein Weisungsrecht, die Einteilung der Arbeitszeit inklusive Pausen festzulegen, unterliegt der vollen gerichtlichen Kontrolle.

Im entschiedenen Fall hat das Landesarbeitsgericht eine Pausenanordnung vollständig gekippt und als unangemessen gewertet, da der ganz überwiegende Anteil von Arbeitszeitunterbrechungen oder Wartezeit als unbezahlte Zeit auf die Arbeitnehmer übergewälzt wurde. Das Gericht zitiert dabei eine Expertenmeinung (Ziffer 1.b)), derzufolge die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers es gebietet, nur aus „wohlerwogenen Gründen“ eine Ruhepause über 60 Minuten pro Schicht vorzusehen. Im entschiedenen Fall kamen unbezahlte Pausen bis zu 106 Minuten pro Schicht, in einzelnen Monaten bis zu 1.100 Stunden zustande – das war auch nach der Sicht des Landesarbeitsgerichts deutlich zu viel und unangemessen (Ziffer 1. c) aa)).

#### 5. Keine Ausrede gilt, um längere Pausen zu rechtfertigen

Gute Gründe für längere unbezahlte Pausen lassen sich nicht aus dem Ärmel schütteln. Das Landesarbeitsgericht sagt in dem zitierten Urteil: Allein finanzielle Erwägungen des Arbeitgebers genügen dafür nicht (Ziffer 1. c) ee)), ebenso wenig ist ausreichend, daß für die Zeit ein Pausenraum zur Verfügung gestellt wird (Ziffer 1. c) aa)). Und auch der Betriebsrat kann, wenn die Interessen der Arbeitnehmer außer Acht gelassen werden, nicht wirksam, zum Beispiel in einer Betriebsvereinbarung oder durch Genehmigung der Dienstplanung längeren Pausen zustimmen, der Anspruch des Beschäftigten auf Bezahlung der überzähligen Zeiten als Wartezeit bleibt bestehen (Ziffer 2. c) bb))

#### 6. Was nicht Pause ist, wird bezahlt.

Das Fazit dieser kurzen Bewertung des Tarifvertrages ist klar:

- **Pausen müssen vom Arbeitgeber wirksam angeordnet werden.**
- **Dafür muß der Betriebsrat einbezogen sein.**
- **Arbeitgeber und Betriebsrat müssen dabei die berechtigten Interessen des Beschäftigten im Blick haben.**
- **Eine Gesamtpausendauer von über 60 Minuten pro Schicht (bis 12 Stunden) kann zuviel des Guten sein.**
- **Was nicht wirksam angeordnete Pause ist, ist Wartezeit und wird bezahlt.**

Das hat auch das LAG in dem ihm vorliegenden Fall klar entschieden – und wird es auch wieder entscheiden, wenn ihm eine solche Klage vorliegt.

<sup>1</sup> In diesem Zusammenhang ist ggf. die Regelung zu Teilschichten in § 6.2 MTV WBO zu beachten.