

TruckOnline.de

Hinweis für den Arbeitgeber zur Bereitschaftszeit

Hinweise zur Bereitschaftszeit

Die Vergütung für die Bereitschaftszeit ist derzeit noch nicht sicher geklärt.

Diese unsichere Rechtslage trifft Sie als Arbeitgeber besonders, da Sie das Risiko der möglichen unwirksamen Vereinbarung und im Übrigen das wirtschaftliche Risiko der Vergütung tragen.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat bisher für den Bereich der Verkehrsunternehmen lediglich eine Entscheidung zu Bereitschaftszeiten für Beifahrer getroffen. Diese Entscheidung stammt noch aus der Zeit vor dem Mindestlohngesetz. Es wurde vor dem Erlass des Mindestlohngesetzes durch das BAG entschieden, dass die Beifahrerzeit zwar keine Arbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz ist, aber dennoch vergütet werden muss. Die Vergütung kann aber geringer ausfallen, als die Vergütung für eine Arbeitsstunde. Eine solche geringere Vergütung muss aber durch Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart sein. Fehlt eine solche Vereinbarung, so ist der volle Vergütungssatz zu zahlen. Das war die Rechtslage vor dem Mindestlohngesetz.

Nach dem Mindestlohngesetz wurde eine weitere Entscheidung allerdings für den Bereich der Pflegebranche getroffen. Der Tarifvertrag, über den zu entscheiden war, enthielt die Regelung, dass alle Stunden mit dem vollen Vergütungssatz zu bezahlen sind, ohne dass nach Arbeitszeit, Bereitschaftszeit oder Rufbereitschaft differenziert wurde. Daher war auf Grundlage des Tarifvertrages die Bereitschaftszeit voll zu vergüten.

Diese Entscheidung kann aber nicht auf den Bereich der Verkehrsunternehmen übertragen werden, soweit der Anwendungsbereich des § 21a ArbZG eröffnet ist. Danach gelten nämlich bestimmte Zeiten gerade nicht als Arbeitszeit. Es ist daher zunächst weiter auf das Urteil des BAG zu den Zeiten als Beifahrer abzustellen, so dass eine geringere Vergütung gezahlt werden kann, soweit das vereinbart ist.

Das Mindestlohngesetz enthält nun die Verpflichtung zur Vergütung der Arbeitsstunde, knüpft also nach dem Wortlaut wieder an das Arbeitszeitgesetz an. Welche Folgen damit für die Bereitschaftszeit verbunden sind, kann derzeit nicht mit Bestimmtheit vorhergesagt werden. Es ist einerseits die Auslegung möglich, dass mit Erlass des Mindestlohngesetzes von dem Gesetzgeber der Wille zum Ausdruck kommen sollte, dass nur noch die Arbeitszeit vergütet werden muss. Dann wären Bereitschaftszeiten nicht mehr zu vergüten. Diese Auslegung wird sich aber wohl nicht durchsetzen. Im Rahmen der Gespräche von beteiligten Organisationen und Verbänden mit den zuständigen Fachreferaten im Bundesministerium wurde wohl zum Ausdruck gebracht, dass der Gesetzgeber die Vergütung für Bereitschaftszeiten im Rahmen des Mindestlohngesetzes nicht regeln wollte. Es würde nach dieser Auskunft bei der Rechtslage nach dem Urteil des BAG verbleiben.

Eine nach derzeitiger Rechtslage rechtssichere Vereinbarung zur Bereitschaftszeit wäre nur dann möglich, wenn ausdrücklich und ohne Vorbehalt die Vergütung für die Bereitschaftszeit in dem Arbeitsvertrag zugesagt wird und die Höhe der Vergütung mit einem Faktor von mindestens 50 % bestimmt wird. Der Faktor von 50 % ergibt sich aus der Prüfung der Angemessenheit und aus einem Empfehlungsschreiben des BGL. Ein Teil der hier betreuten Mandanten hat aber festgestellt, dass bei Zahlung der Bereitschaftszeit mit einem Faktor von 50 % die derzeitige Vergütung für Arbeitnehmer in aller Regel nicht ausreicht und eine Erhöhung der Vergütung zur Anpassung wirtschaftlich nicht tragbar ist. Eine verbindliche Vereinbarung der Vergütung auf die Bereitschaftszeit wollten diese Mandanten daher.