

Verspätungsrisiko im Busverkehr

§§ 9, 10 TV-N Berlin

1. Eine Lenkzeitunterbrechung i. S. d. TV-N Berlin liegt nicht schon vor, wenn die nach Dienstplan vorgesehene Zeit abläuft, sondern erst, wenn der Busfahrer an der Betriebshaltestelle angekommen und die Lenkzeit tatsächlich beendet ist. Erst dann beginnt auch die in § 9 Abs. 2 Ziffer 2 Abs. 3 TV-N Berlin geregelte Anrechnung der ersten zehn Minuten einer Lenkzeitunterbrechung auf die zu vergütende Arbeitszeit.

2. Tarifverträge sind grundsätzlich objektiv auszulegen. Subjektive Vorstellungen der Tarifvertragsparteien sind nur zu berücksichtigen, wenn Sie im Wortlaut ausdrücklich Niederschlag gefunden haben.

3. Knüpft eine tarifvertragliche Regelung an andere europarechtliche und nationalstaatliche Arbeitsschutzbestimmungen an und übernimmt Begriffe, sind diese grundsätzlich entsprechend der europarechtlichen und nationalstaatlichen Bedeutung der Rechtsterminologie auszulegen.

(Leitsätze der Bearbeiterin)

BAG, Urteil vom 19. November 2009 – 6 AZR 374/08

Problempunkt

Der Kläger ist Busfahrer. Aufgrund von unplanmäßigen Verspätungen verlängerte sich seine Arbeitszeit im Zeitraum von drei Monaten um 223 Minuten. § 9 Abs. 2 Ziff. 2 TV-N regelt, dass der Arbeitgeber die ersten zehn Minuten einer Lenkzeitunterbrechung (Pause) in die Arbeitszeit einzurechnen hat. Der Kläger verlangte nun, dass die Beklagte ihm diese jeweils ersten zehn Minuten erst ab der verspätet begonnenen tatsächlichen Lenkzeitunterbrechung gutschreibt. Die Arbeitgeberin vertrat dagegen die Ansicht, für den Beginn der Lenkzeitunterbrechung sei die dienstplanmäßige Ankunft an der Betriebshaltestelle maßgeblich, nicht die tatsächliche. Es sei Wille der Tarifvertragsparteien gewesen, mit der Pauschalregelung die ersten zehn Minuten der Lenkzeitunterbrechung zu vergüten, Verspätungen aufzufangen. Es würde zu einer Doppelvergütung führen, wenn sie diese Zeit zusätzlich noch auf dem Arbeitszeitkonto gutschreibt.

Der Kläger war der Meinung, die Verspätung sei Arbeitszeit und vollständig anzurechnen. Eine Lenkzeitunterbrechung könne schon vom Wortlaut her erst beginnen, wenn er tatsächlich an

der Haltestelle eintrifft und seine Lenktätigkeit unterbricht. Ab diesem Zeitpunkt kämen deshalb zusätzlich zu der Verspätungszeit noch zehn Minuten zur Arbeitszeit hinzu. Die zehn Minuten sollten keinesfalls Verspätungen abgelten, sondern ausschließlich die Reinigungsarbeiten und Kontrollgänge, die nach der Ankunft an der Betriebshaltestelle und bei Haltezeiten über zwei Minuten gemäß der Betriebsordnung durchzuführen sind. Die Klage hatte sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch dem LAG Erfolg.

Entscheidung

Auch das BAG gab dem Kläger Recht. Nach ständiger Rechtsprechung sind Tarifnormen objektiv auszulegen. Subjektive Vorstellungen der Tarifparteien sind nur zu berücksichtigen, wenn sie ausdrücklich Niederschlag im Wortlaut gefunden haben. Andernfalls ist es unerheblich, was die Parteien mit der Regelung bezweckten oder wie sie sie verstanden haben.

Die Anrechnungsregelung in § 9 Abs. 2 Ziff. 2 TV-N knüpft an § 1 Abs. 3 Ziff. 2 der Verordnung zur Durchführung des Fahrpersonalgesetzes (FPersV) an. Diese wiederum basiert auf der europäischen Verordnung Nr. 561/2006/EG. Beide Verordnungen sprechen in ihren Neufassungen mittlerweile zwar von „Fahrzeitunterbrechung“. Hierbei handelt es sich aber lediglich um eine redaktionelle Änderung. Das BAG kam daher zu dem Ergebnis, dass die Tarifparteien mit dem Begriff „Lenkzeitunterbrechung“ einen Rechtsfachbegriff aus dem nationalen und europarechtlichen Arbeitsschutzrecht verwendet haben. Da sich aus dem Tarifvertrag keine ausdrückliche anderweitige Definition entnehmen lässt, ist dieser Fachbegriff entsprechend des nationalen und europarechtlichen juristischen Begriffsverständnisses aus den bereits existierenden Regelungen auszulegen:

Unter Lenkzeitunterbrechung ist danach ein Zeitraum zu verstehen, in dem der Busfahrer keine Fahrtätigkeit auszuüben und keine anderen Arbeiten auszuführen hat, sondern den er ausschließlich zur Erholung nutzen kann. Weil der Busfahrer während einer Verspätung noch fährt, ist es nach dieser Definition unmöglich, die Zeit einer Verspätung als Lenkzeitunterbrechung anzusehen. Sie beginnt nach dem BAG erst mit Stillstand des Fahrzeugs: „Die Fahrtätigkeit während einer Verspätung ist ... gerade das Gegenteil einer Lenkzeitunterbrechung im arbeitsschutzrechtlichen Sinne.“

Eine andere Auslegung der Tarifnorm scheidet aus, wenn die Tarifparteien sich – wie hier – eines feststehenden Fachbegriffs bedienen und keine anders lautende ausdrückliche Regelung im Tarifvertrag zu finden ist. Die Auslegung macht vorliegend auch Sinn, weil der Busfahrer, selbst wenn er die Haltestelle verspätet erreicht, entsprechend der Betriebsordnung noch Reini-

gungs- und Kontrollgänge durchführen muss. Wann die tatsächliche Pause genau beginnt, steht also nicht fest. Dem dient die pauschale Vergütung der ersten zehn Minuten der Lenkzeitunterbrechung.

Der von der Beklagten vorgetragene angebliche Wille der Tarifparteien, mit diesen pauschalen zehn Minuten auch etwaige Verspätungen abzugelten, findet im ausdrücklichen Wortlaut des Tarifvertrags keinen Niederschlag. Er war deshalb unbeachtlich. Dieses Verständnis berücksichtigt außerdem gerade nicht die ersten zehn Minuten der Lenkzeitunterbrechung doppelt. Andernfalls würde der Arbeitnehmer einseitig das Verspätungsrisiko tragen.

Konsequenzen

Das BAG schafft etwas mehr Rechtssicherheit im Bereich der Tarifauslegung und lässt die Arbeitgeberseite ein nicht unerhebliches Lehrgeld zahlen. Der Versuch, das Verspätungsrisiko im Busbetrieb auf die Arbeitnehmer abzuwälzen, ist zumindest im Bereich des TV-N Berlin gehörig misslungen. In Zukunft trägt der Arbeitgeber das vollständige Verspätungsrisiko, weil die Zeit hinter dem Steuer als Arbeitszeit gilt und keine pauschale Abgeltung stattfindet.

Die Tarifparteien haben es grundsätzlich in der Hand, durch eindeutige Fachbegriffe rechtssichere und vorhersehbare Auslegungsergebnisse zu erzwingen. Das BAG stellte aber noch einmal klar, dass es bei der Tarifauslegung nicht auf den „ungeschriebenen“ Willen der Tarifparteien ankommt. Er ist nur zu berücksichtigen, wenn er seinen Niederschlag im Wortlaut der Norm gefunden hat. Verwenden die Parteien juristische Fachbegriffe falsch, ohne dass sich ein anderes Verständnis aus der Tarifregelung ergibt, kann es also schnell zu unerwünschten Ergebnissen kommen. Schwammige, mehrdeutige Formulierungen, die einen Dissens verschleiern sollen, um den Abschluss nicht zu gefährden, bergen ein hohes Risiko für beide Parteien. Es lässt sich in diesen Fällen nur schwer vorhersehen, welche Wirkung die Norm in der Praxis erzielt.

Praxistipp

Bei Tarifverhandlungen sollten die Parteien in Zukunft noch mehr Augenmerk auf die richtige Terminologie legen. Gerade Fachbegriffe aus Gesetzen können hilfreich dabei sein, eindeutige Regelungen zu schaffen. Falsche Fachbegriffe sind hingegen gefährlich und zu vermeiden. Sind sich die Parteien einig, was die Auslegung angeht, empfiehlt es sich, dies ausdrücklich in den Wortlaut der Bestimmung aufzunehmen.

RAin und FAin für Arbeitsrecht
Dr. Alexandra Henkel, MM,
FPS Rechtsanwälte & Notare, Berlin