Anmerkungen

zu der Publikation „Fahrpersonalrecht“

Ingo Hamm, Patrick Fütterer | Personenbeförderung auf Straße und Schiene
Basiskommentar | 6. Auflage | Frankfurt am Main, 2025

Vorbemerkung

Die Bund-Verlag GmbH mit Sitz in 60439 Frankfurt am Main ist seit 2009 zu gleichen Teilen Eigentum des DGB und der Gewerkschaften IG Metall, ver.di und IG BCE[1].
Die in dem Verlag erscheinenden Veröffentlichungen sind also gewerkschaftliche Publikationen.

Seite 49, Randnummer 16

> … wobei auch dann die Verpflichtung besteht, auf die durchschnittlichen 48 Stunden zurückzuführen. Diese Rückführung geschieht durch entsprechende Arbeitszeitverkürzung an einzelnen Tagen oder vollständig arbeitsfreie Tage, wobei hier jeder freie Werktag zum Ausgleich genutzt werden kann, der über den gesetzlichen Mindesturlaub von vier Wochen hinausgeht und an dem die Arbeit nicht wegen Arbeitsunfähigkeit ausfällt. …

Nur so am Rande:

RICHTLINIE 2003/88/EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES
vom 4. November 2003
über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung

KAPITEL 2
MINDESTRUHEZEITEN — SONSTIGE ASPEKTE DER ARBEITSZEITGESTALTUNG
Artikel 6
Wöchentliche Höchstarbeitszeit

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit nach Maßgabe der Erfordernisse der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer:

a) die wöchentliche Arbeitszeit durch innerstaatliche Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder in Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern festgelegt wird;
b) die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum 48 Stunden einschließlich der Überstunden nicht überschreitet.

[1] https://de.wikipedia.org/wiki/Bund-Verlag

www.fahrpersonalrecht.info

buero@fahrpersonalrecht.info © Peter Nowacki

KAPITEL 4
SONSTIGE BESTIMMUNGEN
Artikel 15
Günstigere Vorschriften

Das Recht der Mitgliedstaaten, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer günstigere Rechts- und Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen oder die Anwendung von für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer günstigeren Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern zu fördern oder zu gestatten, bleibt unberührt.

Auf eine kleine Anfrage im Bundestag zur Umsetzung des Artikel 6 der Richtlinie 2003/88/EG in Bezug auf die 48-Stunden-Woche erging die Antwort der damaligen Bundesregierung
SPD-Bündnis 90/Die Grünen:
„*Dieser Artikel wird nicht umgesetzt, weil die nationale Regelung besser für die Arbeitnehmer ist.*“

Diese für die Arbeitnehmer bessere Regelung ist das Arbeitszeitgesetz (ArbZG).

Arbeitszeitgesetz
Ausfertigungsdatum: 06.06.1994
In Kraft getreten: 01.07.1994
Stand: Zuletzt geändert durch Art. 52 G v. 23.10.2024 I Nr. 323
Zweiter Abschnitt
Werktägliche Arbeitszeit und arbeitsfreie Zeiten
§ 3 Arbeitszeit der Arbeitnehmer
Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Es muss also nicht auf durchschnittliche 48 Stunden, sondern auf durchschnittlich acht Stunden werktäglich zurückgeführt werden!

Die derzeitige Bundesregierung CDU/CSU/SPD ist gemäß Koalitionsvertrag willens diese für die Arbeitnehmer bessere Regelung auf den europäischen Mindeststandard zurückzuführen. Das würde dann ohne jedwede Ausgleichspflicht folgende Arbeitszeitverteilung,

Wochentag	Mo	Di	Mi	Do	Fr
Arbeitsstunden	10	10	10	10	8

bis zum Eintritt ins Rentenalter ermöglichen.

www.fahrpersonalrecht.info

buero@fahrpersonalrecht.info
© Peter Nowacki

Die gleiche Arbeitszeitverteilung wäre kurzzeitig auch mit dem ArbZG zu gestalten, allerdings müsste jede Mehrarbeit über acht Stunden hinaus zwingend ausgeglichen werden und von dieser Ausgleichspflicht möchte die Bundesregierung die Arbeitgeberseite entbinden.

Noch im Jahre 2017 hat die Bundeskanzlerin a. D. Frau Dr. Angela Merkel am neunten November während des Deutschen Arbeitgebertages (veranstaltet von der BDA – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) in Berlin den langjährigen Bestrebungen der Arbeitgeber zur Abschaffung des Acht-Stunden-Tages mit der klaren Ansage „***Es bleibt beim Achtstundentag***.“ eine unmissverständliche Absage erteilt.
Das wird allerdings in der in der angemerkten ver.di-Publikation völlig ignoriert.

In Deutschland gilt noch gemäß ArbZG der Achtstundentag und nicht die 48-Stunden-Woche gemäß der Richtlinie 2003/88/EG, auch wenn die in Betracht stehende Publikation versucht etwas Anderes zu suggerieren. Würde die 48-Stunden-Woche gemäß ArbZG grundsätzlich gelten, müsste selbige für die außergewöhnlichen Fälle

> **§ 14 Außergewöhnliche Fälle**
>
> (1) Von den §§ 3 bis 5, 6 Abs. 2, §§ 7, 9 bis 11 darf abgewichen werden ...
> (2) Von den §§ 3 bis 5, 6 Abs. 2, §§ 7, 11 Abs. 1 bis 3 und § 12 darf ferner abgewichen werden ...
> (3) Wird von den Befugnissen nach Absatz 1 oder 2 Gebrauch gemacht, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.

nicht eigens zur Bedingung gemacht werden.

www.fahrpersonalrecht.info

Zum Kern meiner Würdigung

> *... wobei hier jeder freie Werktag zum Ausgleich genutzt werden kann, der über den gesetzlichen Mindesturlaub von vier Wochen hinausgeht ...*

Diese These wird von der Gewerkschaft ver.di über den gewerkschaftseigenen Verlag verbreitet.

Man stelle sich folgendes Szenario vor:

Die Gewerkschaft ver.di ruft zum Streik für zwei zusätzliche Urlaubstage auf. Ver.di und der Arbeitgeberverband, der in Kenntnis der o. a. Kommentierung ist, einigen sich nach einem kurzen

buero@fahrpersonalrecht.info
© Peter Nowacki

Streik in Zusammenhang mit einem erträglichen Lohnverzicht auf ebendiese zwei zusätzlichen Urlaubstage. Beim Arbeitgeberverband lässt man die Sektkorken knallen und ist guter Dinge.
Die Gewerkschaft ver.di hat die Kolleginnen und Kollegen nämlich nur für den Lohnverzicht streiken lassen, denn die zwei zusätzlichen Urlaubstage arbeiten die Kolleginnen und Kollegen ja durch Mehrarbeit an anderen Werktagen selbst heraus.

Zu dem Sachverhalt „Arbeitszeitausgleich“ gibt es ebenfalls aus dem Bund Verlag noch eine wesentlich plausiblere Kommentierung:

Rudolf Buschmann[2], Jürgen Ulber[3]
Arbeitszeitgesetz, 8. Auflage, Frankfurt am Main 2015, Seite 113, Rn. 10

> „... *Gesetzliche Wochenfeiertage, Urlaubstage, Tage sonstiger Arbeitsbefreiung, Krankheitstage sind mit der Regelarbeitszeit von acht Stunden zu berücksichtigen, können also die an anderen Tagen über 8 Std. geleistete Mehrarbeit nicht ausgleichen. ...*“

In dieser Kommentierung wird nicht zwischen gesetzlichen und tariflichen Urlaubstagen unterschieden, es handelt sich einfach um Urlaubstage die nicht zum Ausgleich von Mehrarbeit herangezogen werden dürfen.

Zu den Fakten.

RICHTLINIE 2003/88/EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES
vom 4. November 2003
über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung

KAPITEL 4
SONSTIGE BESTIMMUNGEN
Artikel 16
Bezugszeiträume

Die Mitgliedstaaten können für die Anwendung der folgenden Artikel einen Bezugszeitraum vorsehen, und zwar
...;
b) ...
Die nach Artikel 7 gewährten Zeiten des bezahlten Jahresurlaubs sowie die Krankheitszeiten bleiben bei der Berechnung des Durchschnitts unberücksichtigt oder sind neutral;

[2] DGB, Lehrbeauftragter Universität Kassel
[3] IG Metall, Lehrbeauftragter Universität Hannover

buero@fahrpersonalrecht.info © Peter Nowacki

...

Auch auf europäischer Ebene ist unmissverständlich dargelegt, dass Tage des bezahlten Jahresurlaubs, völlig unabhängig davon ob es sich dabei um den gesetzlichen Mindesturlaub oder um darüberhinausgehende Urlaubstage handelt, zur Berechnung der durchschnittlichen Arbeitszeit nicht berücksichtigt werden dürfen.

Die Gewerkschaft ver.di versucht allerdings mit der in Anmerkung stehenden Publikation „Fahrpersonalrecht“ Gegenteiliges zu verbreiten.

www.fahrpersonalrecht.info

buero@fahrpersonalrecht.info
© Peter Nowacki