

Arbeitszeiten in Mietwagen- und Taxenunternehmen gestalten

Diese Information des Amtes für Arbeitsschutz Hamburg richtet sich an Arbeitgeber*innen von Mietwagen- und Taxenunternehmen, die Fahrer*innen beschäftigen. Sie erhalten wichtige Hinweise, wie Sie die Arbeitszeit Ihrer Beschäftigten praktikabel und rechtskonform gestalten. Grundlage der Arbeitszeitgestaltung ist das Arbeitszeitgesetz (ArbZG).

Tägliche Arbeitszeit

Die tägliche Arbeitszeit von angestellten Fahrer*innen sollte maximal acht Stunden betragen (§ 3 ArbZG). Eine Verlängerung auf bis zu zehn Stunden ist möglich, soweit die durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit acht und die durchschnittlich wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden nicht überschreitet. Der gesetzlich zulässige Ausgleichszeitraum für diese werktägliche Mehrarbeit beträgt 24 Wochen oder sechs Monate. Für Nachtarbeiter*innen verkürzt er sich auf vier Wochen oder einen Kalendermonat.

Nachtarbeit im Sinne des Gesetzes ist jede Arbeit zwischen 23 Uhr abends und 6 Uhr morgens, die mehr als zwei Stunden dauert. Als Nachtarbeiter*innen gelten Beschäftigte, die normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht leisten oder mindestens 48 Tage im Kalenderjahr in der Nacht arbeiten (§ 6 ArbZG in Verbindung mit § 3 (3) und (4) ArbZG). Sind Fahrer*innen noch bei anderen Arbeitgebern beschäftigt, müssen die Arbeitszeiten bei der Berechnung der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit mit einbezogen werden.

Arbeitszeit dokumentieren

Überschreitet die Arbeitszeit der angestellten Fahrer*innen acht Stunden, sind Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitszeiten ihrer Beschäftigten täglich zu dokumentieren und mindestens zwei Jahre aufzubewahren, entweder als digitale Aufzeichnung oder in Papierform. Die Kontrollbehörde muss diese Dokumentation jeder Zeit einsehen können.

Beispiel:

Ein Fahrer fährt drei Tage je 9,5 Stunden. Seine Mehrarbeit von 4,5 Stunden muss er innerhalb von 24 Wochen oder sechs Kalendermonaten ausgleichen. Ist er im Sinne des Gesetzes ein Nachtarbeiter hat er für den Ausgleich vier Wochen oder einen Kalendermonat Zeit. Die Arbeitszeit der drei Tage muss der Arbeitgeber dokumentieren und zwei Jahre aufbewahren.

Pausen sind Pflicht

Ab sechs Stunden Arbeitszeit hat ein/e angestellte/r Fahrer*in Anspruch auf eine Pause von mindestens 30 Minuten. Ab einer Arbeitszeit von über neun Stunden betragen die Pausenzeiten mindestens 45 Minuten. Diese Zeit kann zwar geteilt werden, jeder Teil muss jedoch mindestens 15 Minuten betragen (§ 4 ArbZG).

Pausen dürfen weder am Anfang noch am Ende der Arbeitsschicht genommen werden. Pausen müssen im Vorhinein feststehen, zumindest müssen Beschäftigte von vornherein wissen, in welchem Zeitkorridor sie ihre Pause nehmen können.

Pausen sind nur die Zeiten, die den Arbeitnehmer*innen freien Verfügung stehen. Sie müssen frei entscheiden können, wie und wo sie ihre Pause verbringen möchten. Sollen sie sich in dieser Zeit für Fahrten bereithalten, widerspricht das dem Grundsatz einer Pause und ist deshalb nicht zulässig.

Beispiel:

Eine Fahrerin arbeitet neun Stunden an einem Tag. Sie muss mindestens 45 Minuten Pause machen. Diese Pause unterbricht ihre Arbeitszeit und steht ihr zur freien Verfügung. Daraus ergibt sich eine Arbeitsschicht von neun Stunden und 45 Minuten. Ist eine Arbeitsschicht von sogar elf Stunden geplant, muss darin mindestens eine Stunde Pause enthalten sein. Zu beachten ist hierbei, dass die tägliche Arbeitszeit im Durchschnitt maximal acht Stunden betragen darf.

Ruhezeiten einhalten

Nach der Arbeit müssen Beschäftigte eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. Sie kann in Verkehrsbetrieben um bis zu eine Stunde verkürzt werden. Jede Verkürzung muss jedoch innerhalb von vier Wochen oder innerhalb eines Kalendermonats durch Verlängerung der Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen werden (§ 5 ArbZG).

Beispiel:

Ein Fahrer hat um 20 Uhr Feierabend. Er darf am darauffolgenden Tag frühestens um 7 Uhr wieder mit der Arbeit beginnen. Diese Ruhezeit darf nicht durch eine Arbeitsaufnahme unterbrochen werden. Wird dies nicht berücksichtigt, muss die Ruhezeit nach der Unterbrechung erneut elf Stunden betragen.

In Verkehrsbetrieben kann die Ruhezeit um bis zu einer Stunde verkürzt werden, wenn eine andere Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen für den Arbeitnehmer auf mindestens zwölf Stunden verlängert wird.

Arbeit an Sonn- und Feiertagen

Arbeiten angestellte Fahrer*innen am Sonntag oder Feiertag, muss ihnen ein Ersatzruhetag gewährt werden. Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben (§§ 9 bis 11 ArbZG). Für Tätigkeiten an Sonn- und Feiertagen gelten selbstverständlich auch die sonstigen bereits genannten Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes.

Beispiel:

In einem Verkehrsbetrieb arbeitet ein Fahrer an einem Sonntag. Dafür muss ihm innerhalb eines Zeitraumes von zwei Wochen, der den Beschäftigungstag einschließt, ein Ersatzruhetag gewährt werden. Ist der sonntägliche Arbeitstag beispielsweise der 3. März 2013, muss der Fahrer zwei Wochen vorher – also ab dem 17.02.2013 oder zwei Wochen nach dem Beschäftigungstag also bis 17.03.2013 ein zusätzlicher freier Tag gewährt werden. Dazu kann jeder Werktag in diesem Zeitraum genutzt werden.

Dieses sollte bei der Schichtplanung berücksichtigt und dokumentiert werden. Arbeitet ein/e Fahrer*in an einem Feiertag, muss der Ersatzruhetag innerhalb eines Zeitraums von acht Wochen liegen und den Beschäftigungstag einschließen.

Nacharbeit: Ausgleichszeit und Gesundheitsschutz

Arbeitgeber müssen ihren Nachtarbeitnehmer*innen für ihre geleisteten Arbeitsstunden in der Nacht eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage gewähren oder einen entsprechenden Zuschlag auf das ihnen hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zahlen.

Hinweis:

Für Nachtarbeitnehmer*innen gelten besondere Bestimmungen zum Gesundheitsschutz wie u.a. eine arbeitsmedizinische Untersuchung.

Ausnahmen von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes sind durch einen Tarifvertrag möglich.