



KURZBESCHREIBUNG

Titel:	Verordnung zu Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz infolge der COVID-19-Epidemie (COVID-19-Arbeitszeitverordnung – COVID-19-ArbZV)
Experte:	Dr. Carmen Hergenröder, Rechtsanwältin
Datum der Erstellung:	17.04.2020
Dokumentart:	Verordnung (Bund)
Betroffene Vorschrift(en):	Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
Status:	in Kraft getreten am 10.04.2020 Außerkrafttreten am 31.07.2020
Signal:	●

Beschreibung

Das Coronavirus SARS-CoV-2 und die hierdurch verursachte Krankheit COVID-19 zeigen, dass in diesem außergewöhnlichen Notfall das ordnungsgemäße Funktionieren des Gemeinwesens erheblich gefährdet sein kann. Deshalb verlangt die Epidemie auch besondere Anstrengungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, auf die der Bund reagieren muss.

Auf Basis der am 28.03.2020 in Kraft getretenen Änderung im Arbeitszeitgesetz lässt die COVID-19-Arbeitszeitverordnung für bestimmte Tätigkeiten Ausnahmen von den Arbeitszeitvorschriften zu. Lockerungen sind geregelt in Bezug auf die Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten sowie beim grundsätzlichen Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen.

Die befristet vorgesehenen Ausnahmen müssen zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, des Gesundheitswesens und der pflegerischen Versorgung, der Daseinsvorsorge oder zur Versorgung der Bevölkerung mit existenziellen Gütern notwendig sein.

Betroffen sind:

medizinisches Personal und Pflegekräfte, Einrichtungen zur Betreuung und Versorgung von Personen, Not- und Rettungsdienste, Apotheken und Sanitätshäuser, Unternehmen (Produktion, Transport und Verkauf von Arzneien und Waren des täglichen Bedarfs oder die zur Bekämpfung, Eingrenzung und Bewältigung der Epidemie benötigt werden), Behörden und Gerichte, Energie- und Wasserversorger, Abfall- und Abwasserentsorgungsbetriebe, Geld- und Werttransporte, Personal zur Sicherung von Betriebsanlagen, Datennetzen und Rechnersystemen

Verweise

Vorgänger-Dokument-Nr.: § 14 Abs. 4 ArbZG, angefügt durch Art. 8 des Gesetzes für den erleichterten Zugang zu sozialer Sicherung und zum Einsatz und zur Absicherung sozialer Dienstleister aufgrund des Coronavirus SARS-CoV-2 (Sozialschutz-Paket) vom 27.03.2020 (BGBl. 2020 I S. 575)

Nachfolge-Dokument-Nr.: ./.



HANDLUNGSEMPFEHLUNG

Dokument-Nr.:	COVID-19-ArbZV
Titel:	Verordnung zu Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz infolge der COVID-19-Epidemie (COVID-19-Arbeitszeitverordnung – COVID-19-ArbZV)
Dokumentart:	Verordnung (Bund)
Stand:	07.04.2020
Status:	in Kraft getreten am 10.04.2020 Außerkrafttreten am 31.07.2020
Fundstelle:	BAnz AT 09.04.2020 V2
Bewertete Vorschrift(en):	Arbeitszeitgesetz (ArbZG) [§§ 3 und 6 Abs. 2, §§ 5 Abs. 1 und 7 Abs. 9, §§ 9 Abs. 1 und 11 Abs. 3]
Vorgänger-Dokument-Nr.:	§ 14 Abs. 4 ArbZG, angefügt durch Art. 8 des Gesetzes für den erleichterten Zugang zu sozialer Sicherung und zum Einsatz und zur Absicherung sozialer Dienstleister aufgrund des Coronavirus SARS-CoV-2 (Sozialschutz-Paket) vom 27.03.2020 (BGBl. 2020 I S. 575)

Handlungsbedarf aus Änderung: Ja

Änderungen gegenüber dem Vorgängerdokument

Die Verordnung sieht zeitlich befristete Ausnahmen von den §§ 3 und 6 Abs. 2, 5 Abs. 1 und 7 Abs. 9, 9 Abs. 1 sowie 11 Abs. 3 ArbZG vor – und zwar bei den Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten sowie beim grundsätzlichen Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen.

1. Allgemeines

Mit der COVID-19-ArbZV wird von der Verordnungsermächtigung in § 14 Abs. 4 ArbZG Gebrauch gemacht, der im Rahmen des Gesetzes für den erleichterten Zugang zu sozialer Sicherung und zum Einsatz und zur Absicherung sozialer Dienstleister aufgrund des Coronavirus SARS-CoV-2 (Sozialschutz-Paket) am 28.03.2020 in Kraft getreten ist. Die Verordnung lässt für einen **befristeten Zeitraum bis zum 30.06.2020** Ausnahmen von den Vorschriften des ArbZG zu. Diese müssen wegen der COVID-19-Epidemie zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, des Gesundheitswesens und der pflegerischen Versorgung, der Daseinsvorsorge oder zur Versorgung der Bevölkerung mit existenziellen Gütern notwendig sein.

Die Verordnung gilt für die in § 1 Abs. 2 COVID-19-ArbZV genannten Tätigkeiten, um den durch die Corona-Pandemie eingetretenen außergewöhnlichen Notfall in bestimmten Bereichen der Versorgung der Bevölkerung mit existenziellen Gütern sowie der Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung besser bewältigen zu können.

2. Was bleibt unberührt?

Regelungen zum Arbeitszeitschutz in anderen Gesetzen, z. B. im Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) oder Mutterschutzgesetz (MuSchG), sowie die Vorschriften zu Lenk- und Ruhezeiten – v. a. nach der Verordnung 561/2006/EG – bleiben durch diese Verordnung unberührt, genauso wie die

Mitbestimmungsrechte des Betriebs- oder Personalrats nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) oder den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder.

Handlungsbedarf aufgrund des Dokuments

Die Verordnung ermöglicht betroffenen Arbeitgebern **arbeitsschutzrechtlich** gesehen eine Verlängerung der Arbeitszeit, eine Verkürzung der Ruhezeiten sowie Sonn- und Feiertagsarbeit. Denken Sie bitte daran, dass Sie als Arbeitgeber nach § 16 Abs. 2 ArbZG verpflichtet sind, die über die werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit Ihrer Arbeitnehmer aufzuzeichnen und die Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufzuheben. Verstöße gegen arbeitszeitrechtliche Vorgaben sind nach § 22 ArbZG bußgeldbewehrt und können im Extremfall bei Vorsatz als Straftat nach § 3 ArbZG gewertet werden.

Wenn Sie wegen eines gestiegenen Arbeitsanfalls Überstunden anordnen wollen, ist dies **arbeitsrechtlich** möglich, wenn dies im Arbeitsvertrag bzw. tarifvertraglich vorgesehen ist. Ist dies nicht der Fall, können Sie in Ausnahmesituationen Mehrarbeit verlangen, wenn andernfalls nicht abwendbare Schäden drohen. Die **Vergütung** von Überstunden kann einzel- bzw. tarifvertraglich geregelt werden. Denkbar sind Abgeltungsklauseln bzw. die Vereinbarung einer zusätzlichen Pauschalvergütung, u. U. auch Überstundenzuschläge.

Betriebsverfassungsrechtlich sollten Sie – sofern ein Betriebsrat besteht – an dessen Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 2 BetrVG bzgl. des Beginns und des Endes der täglichen Arbeitszeit inkl. der Pausen und nach § 87 Abs. 3 BetrVG bzgl. der Anordnung von Überstunden denken.

Sozialversicherungsrechtlich bestehen keine Besonderheiten: Sie müssen dem Unfallversicherungsträger nach § 193 SGB VII Arbeitsunfälle Ihrer Beschäftigten melden, wenn diese getötet oder so verletzt sind, dass sie mehr als drei Tage arbeitsunfähig werden. Dies gilt auch, wenn ein Arbeitsunfall innerhalb der erweiterten Arbeitszeit passiert.

Weitere Hinweise

1. Das ArbZG findet **keine Anwendung** auf leitende Angestellte, Chefärzte sowie Leiter von öffentlichen Dienststellen (vgl. im Einzelnen § 18 ArbZG). Dies gilt auch für die COVID-19-ArbZV.
2. Sie sollten im Einzelfall berücksichtigen, dass Arbeitnehmer berechtigt sein können, bei **Betreuungsbedarf** wegen der Schließung einer Schule oder Kindertagesstätte ihre Arbeitsleistung zu verweigern, sofern das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat und damit betreuungsbedürftig ist. Damit könnten Sie von diesem Personenkreis auch keine Mehrarbeit verlangen.
3. Denken Sie bei vermehrtem Arbeitsanfall aufgrund der Corona-Pandemie auch an die Möglichkeit des Abschlusses befristeter Arbeitsverträge auf Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG), um einen vermehrten Arbeitsanfall bewältigen zu können.

Bewertung

1. Für wen gelten die Ausnahmenvorschriften?

§ 1 Abs. 2 COVID-19-ArbZV sieht vor, dass die Sonderregeln u. a. für Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Daseinsvorsorge, der pflegerischen und medizinischen Versorgung, der Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung sowie der Bereitstellung von existenziellen Gütern greifen.

Die Ausnahmeregelung für die **medizinische Behandlung und Pflege** in § 1 Abs. 2 Nr. 2 COVID-19-ArbZV ist nach dem Willen des Gesetzgebers weit zu verstehen. Erfasst werden alle Tätigkeiten in diesem Bereich unabhängig davon, ob sie in Krankenhäusern, Praxen, Pflegeeinrichtungen oder in anderen Einrichtungen z. B. der Rehabilitation, Integration schwerbehinderter Menschen, der Kinder-



und Jugendhilfe oder Sucht- und Obdachlosenhilfe ausgeübt werden. Eingeschlossen sind ambulante Dienste, die Pflege, Betreuung und hauswirtschaftliche Versorgung auch in der eigenen Häuslichkeit sowie Assistenz- und Hilfstätigkeiten. Der Begriff „medizinische Behandlung“ ist ebenfalls weit zu verstehen und umfasst insbesondere alle medizinischen, pflegerischen, präventiven und rehabilitativen Maßnahmen inkl. Assistenz- und Hilfstätigkeiten nicht nur für Patienten und Pflegebedürftige, sondern z. B. auch für Schwangere, Gebärende und Wöchnerinnen.

Soweit es in § 1 Abs. 2 Nr. 1 COVID-19-ArbZV um Ausnahmeregelungen im Zusammenhang mit der **Daseinsvorsorge** geht, ist das Liefern von Waren auf die Belieferung von Unternehmern beschränkt. Die Belieferung von Endverbrauchern ist ausgeschlossen.

2. Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz

Höchstleistungszeiten (§§ 3 und 6 Abs. 2 ArbZG)

Abweichend von §§ 3 und 6 Abs. 2 ArbZG darf die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, soweit die Einhaltung der täglichen **Höchstleistungszeit** nicht durch geeignete Maßnahmen wie vorausschauende organisatorische Maßnahmen, Neueinstellungen oder Umsetzungen etc. vermieden werden kann. Dies gilt v. a. bei angemeldeter Kurzarbeit. Die Verlängerung muss wegen der COVID-19-Epidemie zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, der Daseinsvorsorge sowie der medizinischen und pflegerischen Versorgung erforderlich sein.

Eine wöchentliche Höchstleistungszeit von **60 Stunden** ist grundsätzlich einzuhalten (§ 1 Abs. 3 COVID-19-ArbZV). Die über acht Stunden hinaus geleistete Arbeitszeit ist gem. § 3 Satz 2 ArbZG innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen auf durchschnittlich acht Stunden werktäglich auszugleichen.

Mindestruhezeiten (§§ 5 Abs. 1 und 7 Abs. 9 ArbZG)

Nach § 2 COVID-19-ArbZV darf die Ruhezeit bei den in § 1 Abs. 2 COVID-19-ArbZV genannten Tätigkeiten um bis zu zwei Stunden – **also von elf auf neun Stunden** – verkürzt werden, sofern dies zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, der Daseinsvorsorge sowie der medizinischen und pflegerischen Versorgung erforderlich ist. Weniger als neun Stunden darf die Ruhezeit nicht betragen.

Ein **Ausgleich** für die Verkürzung der Ruhezeit muss innerhalb von vier Wochen erfolgen. Er ist vorzugsweise durch freie Tage zu gewähren, ansonsten durch Verlängerung anderer Ruhezeiten auf jeweils mindestens 13 Stunden.

Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen (§§ 9 Abs. 1 und 11 Abs. 3 ArbZG)

Nach § 3 Abs. 1 COVID-19-ArbZV können Tätigkeiten i. S. v. § 1 Abs. 2 COVID-19-ArbZV abweichend von § 9 Abs. 1 ArbZG **auch an Sonn- und Feiertagen** vorgenommen werden, sofern dies nicht an Werktagen möglich ist. Für die Tätigkeitsbereiche gem. § 1 Abs. 2 Nr. 3–8 COVID-19-ArbZV beinhaltet bereits § 10 ArbZG Ausnahmen vom Verbot der Sonn- und Feiertagsbeschäftigung. Für die übrigen Tätigkeitsbereiche ist Voraussetzung für die Ausnahme vom Verbot, dass die entsprechenden Tätigkeiten zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, der Daseinsvorsorge sowie der medizinischen und pflegerischen Versorgung erforderlich sind.

Sofern Sonntagsarbeit nach dieser Vorschrift zulässig ist, kann entsprechend § 1 Abs. 1 COVID-19-ArbZV **bis zu zwölf Stunden** gearbeitet werden, wobei entsprechend § 1 Abs. 3 COVID-19-ArbZV **grundsätzlich 60 Stunden nicht überschritten** werden dürfen.

Werden Arbeitnehmer nach § 3 Abs. 1 COVID-19-ArbZV an einem Sonntag beschäftigt, kann der Ersatzruhetag abweichend von § 11 Abs. 3 Satz 1 ArbZG innerhalb eines Zeitraums von acht statt von zwei Wochen gewährt werden – **spätestens jedoch bis zum 31.07.2020**.

Im Übrigen finden die Ausgleichsregelungen des § 11 ArbZG weitgehend Anwendung:

- So müssen weiterhin 15 Sonntage im Jahr beschäftigungsfrei bleiben (Abs. 1),
- der Ausgleichszeitraum bei Feiertagsarbeit beträgt unverändert acht Wochen (Abs. 3 Satz 2) und
- der Ersatzruhetag ist grundsätzlich in Verbindung mit einer täglichen Ruhezeit zu gewähren (Abs. 4).

3. Wie lange dürfen die Ausnahmen angewendet werden?

Die aufgrund dieser Verordnung zugelassenen Ausnahmen zur täglichen Höchstarbeitszeit, Mindestruhezeit und Sonn- und Feiertagsarbeit dürfen nur bis einen Monat vor Außerkrafttreten dieser Verordnung – also bis zum 30.06.2020 – angewendet werden. Hierdurch wird sichergestellt, dass die Ausgleichsregelungen bei verkürzter Ruhezeit sowie bei Sonntagsarbeit innerhalb der Laufzeit der Verordnung erfolgen.

4. Wer entscheidet, ob Ausnahme angewandt wird?

Bestehen Zweifel, ob die Ausnahmen gelten oder nicht, kann nach § 5 COVID-19-ArbZV die Aufsichtsbehörde feststellen, ob eine Beschäftigung nach dieser Verordnung zulässig ist.

5. Wie sieht es mit landesrechtlichen und anderen Vorschriften aus?

Nach § 6 Abs. 1 COVID-19-ArbZV bleibt es den Ländern unbenommen, im Rahmen ihrer Regelungsbefugnisse über die Regelungen in dieser Verordnung hinaus längere Arbeitszeiten zuzulassen oder Regelungen für weitere Tätigkeiten vorzusehen, die in § 1 Abs. 2 COVID-19-ArbZV nicht genannt sind. Außerdem dürfen sie von Regelungen des ArbZG abweichen, die nicht Gegenstand dieser Verordnung sind.

Nach § 6 Abs. 2 COVID-19-ArbZV bleibt § 14 ArbZG unberührt. Danach kann der Arbeitgeber in außergewöhnlichen Fällen von den dort genannten Arbeitszeitvorschriften abweichen, ohne dass es einer Genehmigung der Arbeitsschutzbehörde bedarf.

Fazit

Die COVID-19-ArbZV ermöglicht es Arbeitgebern, in systemrelevanten Berufen Beschäftigte über das grundsätzlich im ArbZG vorgesehene Maß hinaus einzusetzen, ohne dass sie mit dem öffentlichen Arbeitsschutz Probleme bekommen.

Arbeitsrechtlich gesehen sollte in jedem Einzelfall genau geprüft werden, ob von Mitarbeitern zulässigerweise Überstunden verlangt werden können und ob und in welchem Umfang diese zu bezahlen sind.

Vergessen Sie in diesem Zusammenhang nicht die zwingenden Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats.



VORSCHRIFTENMONITOR

Neue und geänderte Gesetze, Verordnungen und Regelwerke auf dem Schirm behalten!

Jetzt registrieren und kostenlosen Newsletter erhalten

Newsletter zu den neuesten Vorschriften in Zusammenhang mit der Corona-Krise

Mit dem kostenlosen Newsletter bleiben Sie immer top-informiert, was aktuelle Entwicklungen, rechtliche Änderungen und staatliche Hilfen auf Bundes- und EU-Ebene angeht – und zwar inkl. Bewertungen von gesetzlichen Neuerungen und dem daraus für Sie entstehenden Handlungsbedarf rund um die Corona-Krise.

Ihr Vorteile im Überblick:

- ✓ Verständlich auf den Punkt gebracht
- ✓ Fundiert und rechtssicher – zeitnah von Experten recherchiert und bewertet
- ✓ Mit praxisnahen Handlungsempfehlungen – damit Sie immer wissen, ob bzw. was genau zu tun ist

Registrieren Sie sich für den Newsletter einfach unter www.vorschriftenmonitor.de/corona-newsletter. Wählen Sie dabei Ihre Branche aus und folgen Sie den weiteren Schritten der Anmeldung.

VORSCHRIFTENMONITOR
Neue und geänderte Gesetze, Verordnungen und Regelwerke auf dem Schirm behalten!

Ihr Newsletter zu den neuesten Vorschriften im Zusammenhang mit der Corona-Krise – für Unternehmer und Arbeitgeber –

Ausgabe vom 22.04.2020

Wir halten für Sie die Augen offen: zeitnah und kostenlos!

Sehr geehrte Frau Jeremic,

nicht nur in Zeiten von Corona tut sich in rechtlicher Hinsicht so einiges. Doch gerade jetzt überschlagen sich die neuen oder geänderten Vorschriften. Ständig hören Sie von neuen Gesetzen, Verordnungen oder arbeitsschutzrechtlichen Regeln. Doch wissen Sie, welche tatsächlich für Sie relevant sind – und noch viel wichtiger: was Sie konkret tun müssen?

Wenn Sie weder Zeit noch Nerven haben, angesichts der aktuellen Lage selbst das Rechtsmonitoring zu übernehmen, ist der VORSCHRIFTENMONITOR genau das Richtige für Sie. Zusammen mit unserem Expertenteam halten wir für Sie die Augen offen. Wir informieren Sie zeitnah über relevante Vorschriften rund um Corona und zeigen Ihnen ganz konkret, was die Änderungen und Neuerungen für Sie als Unternehmer bzw. Arbeitgeber bedeuten und inwieweit Sie handeln müssen. Zeitnah, auf das Wichtigste reduziert und verständlich.


Damit Sie sich schnell zurückfinden, sind die Änderungen mit einem Anzeigesystem versehen. Dieses zeigt Ihnen auf einen Blick an, ob Sie aktiv werden müssen oder nicht.

Probieren Sie es aus: Registrieren Sie sich jetzt für den kostenlosen Newsletter – nehmen Sie sich zurück und wir informieren Sie, sobald es etwas Neues gibt!

Freundliche Grüße
Madalena Winter
VORSCHRIFTENMONITOR

Jetzt kostenlos registrieren

ALLE NEUIGKEITEN IM DETAIL (Auszug):

Unbedingt berücksichtigen  **Verordnung (Bund): Verordnung zu Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz infolge der COVID-19-Epidemie (COVID-19-Arbeitszeitverordnung - COVID-19-ARbZV) vom 07.04.2020**
in Kraft getreten am 10.04.2020 | Außerkräfttreten: mit Ablauf des 31.07.2020
Ihre Expertin: Rain Dr. Carmen Hergenroder

Das Coronavirus SARS-CoV-2 und die hierdurch verursachte Krankheit COVID-19 zeigen, dass in diesem außergewöhnlichen Notfall das ordnungsgemäße Funktionieren des Gemeinwesens erheblich gefährdet sein kann. Deshalb verlangt die COVID-19-Epidemie auch besondere Anstrengungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, auf die der Bund reagieren muss.

Jetzt registrieren unter

www.vorschriftenmonitor.de/corona-newsletter