



**ARBEITSRECHTLICHE HINWEISE ZU DEN
ÄNDERUNGEN UND AUSNAHMEBEWILLIGUNGEN ZUM ARBEITSZEITGESETZ
(STAND 16.04.2020)**

Inhalt

A)	Bayerische Ausnahmegewilligungen vom 17. März 2020	2
B)	Gesetzesänderungen des Bundes vom 27. März 2020 und 7. April 2020	4
C)	Verhältnis von Landes- und Bundesmaßnahmen	7
D)	Im Vergleich	8

A) Bayerische Ausnahmegewilligungen vom 17. März 2020

Die bayerischen Bezirke haben am 17. März 2020 gleichlautende Allgemeinverfügungen zur Arbeitszeit erlassen.

Bitte lesen Sie die Allgemeinverfügung für Ihren Bezirk im Wortlaut nach unter:

<https://www.stmas.bayern.de/coronavirus-info/corona-arbeitszeit.php>

Darin enthalten ist eine **Ausnahmegewilligung** gemäß § 15 Abs. 2 ArbZG für Ausnahmen von der täglichen Höchstarbeitszeit, den Ruhepausen und Ruhezeiten sowie der Sonn- und Feiertagsruhe.

1. Inhalte

Die Ausnahmegewilligungen gelten in zeitlicher Hinsicht **ab 18. März 2020** und sind auf den Zeitraum **bis 30. Juni 2020** befristet.

Der **räumliche Geltungsbereich** bezieht sich im Ergebnis auf ganz Bayern.

Der **persönliche Geltungsbereich** bezieht sich auf

„Arbeitnehmer zur Produktion von existentiellen Gütern und für Dienstleistungen zur Gewährleistung der Daseinsvorsorge“.

In der Begründung wird die Gewährleistung der Daseinsvorsorge insbesondere auf die Versorgung der Bevölkerung mit Lebensmitteln und Gütern des täglichen Bedarfs bezogen.

Der Begriff der Daseinsvorsorge geht jedoch weiter:

„Hierher gehört insbes. die sog. Vorsorgeverwaltung (Bereitstellung von öffentlichen Einrichtungen für die Allgemeinheit: z.B. Verkehrs- und Beförderungseinrichtungen; Gas-, Wasser- und Elektrizitätsversorgung; Müllabfuhr; Abwasserbeseitigung; Bildungs- und andere Kultureinrichtungen; Krankenhäuser; Friedhöfe usw.),“
(Quelle: Creifelds kompakt, Rechtswörterbuch, 1. Edition 2019, Daseinsvorsorge/Leistungsverwaltung)

Neben den Krankenhäusern zählen jedoch auch andere „zahlreiche soziale und karitative Dienste“ zu den gemeinwohlorientierten Dienstleistungen in Deutschland.

(Quelle: Ausarbeitung des Wissenschaftlichen Dienstes des Deutschen Bundestages vom 6. Februar 2006, S. 2 unter

<https://www.bundestag.de/resource/blob/424316/40836520741496c15613a91f113c059f/wf-iii-035-06-pdf-data.pdf>)

Inhaltlich ist Folgendes möglich:

- **Ausdehnung der täglichen Arbeitszeit über 8 bzw. 10 Stunden**
Dazu ist – anders als nach Anlage 11 AVR-Bayern i.V.m. § 7 ArbZG – weder eine Kombination mit Bereitschaftsdienst, noch eine Dienstvereinbarung, noch eine schriftliche Einwilligung der Mitarbeitenden nötig.
- **Zulässigkeit von Sonn- und Feiertagsarbeit**
- **Verkürzung der Ruhepausen auf mind. 15 bzw. 30 Minuten** (anstatt mind. 30 bzw. 45 Minuten)
- **Verkürzung der Ruhezeit auf bis zu 9 Stunden**
Dazu ist – anders als nach § 19 AVR-Bayern i.V.m. § 7 ArbZG – kein Ausgleichszeitraum vorgegeben und keine Dienstvereinbarung notwendig.

Wenn diese ausnahmsweise zulässigen Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz auf betrieblicher Ebene genutzt werden sollen, dann ist die **Mitarbeitervertretung (MAV) gemäß § 40 Buchst. d) MVG-EKD zu beteiligen.**

Weiterhin ist der **Gesundheitsschutz** der Beschäftigten sicherzustellen.

Außerdem ist der **Ausgleichszeitraum** gemäß § 15 Abs. 4 ArbZG bzgl. der täglichen Arbeitszeit zu beachten, was auch in den Allgemeinverfügungen explizit erwähnt wird:

„Werden Ausnahmen nach Absatz 1 oder 2 zugelassen, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.“

2. Wirksamkeit

Die Allgemeinverfügungen zur Arbeitszeit gelten unmittelbar seit 18. März 2020.

Zwar bestehen für die diakonischen Einrichtungen und Dienste gemäß § 7 Abs. 2 Nr. 3 ArbZG bereits weitreichende Möglichkeiten, von den regulären Bestimmungen des ArbZG abzuweichen:

„bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen der Eigenart dieser Tätigkeit und dem Wohl dieser Personen entsprechend anzupassen“

Die Allgemeinverfügungen bringen jedoch eine weitergehende Ausdehnung (s. oben Inhalte) und haben daher – trotz der Überschneidungen – auch eine eigenständige Relevanz für die Arbeitszeitgestaltung in den diakonischen Einrichtungen und Diensten.

B) Gesetzesänderungen des Bundes vom 27. März 2020 und 7. April 2020

In Art. 8 des Sozialschutz-Pakets vom 27. März 2020 (s. separate Datei Auszug BGBl. Teil I Nr. 14, S. 578) hat der Bundesgesetzgeber eine Änderung des Arbeitszeitgesetzes beschlossen.

Diese Änderung ist am 28. März 2020 in Kraft getreten und gilt bis 31. Dezember 2020.

Die Regelung soll dazu beitragen, im Notfall die Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, des Gesundheitswesens und der pflegerischen Versorgung, der Daseinsvorsorge sowie die Versorgung der Bevölkerung mit existenziellen Gütern sicherzustellen.

Danach wird § 14 ArbZG um einen neuen Absatz 4 ergänzt, nach dem das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ermächtigt wird, per Rechtsverordnung in außergewöhnlichen Notfällen mit bundesweiten Auswirkungen – insbesondere in epidemischen Lagen von nationaler Tragweite nach § 5 Absatz 1 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) – bundeseinheitliche Ausnahmen von den Arbeitszeitvorschriften zu ermöglichen:

„(4) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Gesundheit ohne Zustimmung des Bundesrates in außergewöhnlichen Notfällen mit bundesweiten Auswirkungen, insbesondere in epidemischen Lagen von nationaler Tragweite nach § 5 Absatz 1 des Infektionsschutzgesetzes, für Tätigkeiten der Arbeitnehmer für einen befristeten Zeitraum Ausnahmen zulassen, die über die in diesem Gesetz und in den auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen sowie in Tarifverträgen vorgesehenen Ausnahmen hinausgehen. Diese Tätigkeiten 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. In der Rechtsverordnung sind die notwendigen Bedingungen zum Schutz der in Satz 1 genannten Arbeitnehmer zu bestimmen.“

Die inhaltlichen Details dieser befristeten Ermächtigung zu bundeseinheitlichen Ausnahmen vom ArbZG wurden nun vom BMAS in Abstimmung mit dem Bundesgesundheitsministerium durch die „Verordnung zu Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz infolge der COVID-19-Epidemie (COVID-19-Arbeitszeitverordnung – COVID-19-ArbZV)“ vom 7. April 2020 konkretisiert.

Die Rechtsverordnung regelt Ausnahmen von den Höchstarbeitszeiten, den Mindestruhezeiten sowie vom grundsätzlichen Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen.

Sie gilt mit Wirkung ab dem **10. April 2020** nur für bestimmte Tätigkeiten und nur für einen befristeten Zeitraum **bis 30. Juni 2020 (Ausnahmegenehmigungen) bzw. 31. Juli 2020 (Ausgleichszeitraum für Sonntagsarbeit)**.

D.h.: Die auf Grund dieser Verordnung zugelassenen Ausnahmen zur täglichen Höchstarbeitszeit, zur Mindestruhezeit und zur Sonn- und Feiertagsarbeit dürfen nur bis einen Monat vor Außerkrafttreten dieser Verordnung angewendet werden. Hierdurch wird sichergestellt, dass die Ausgleichsregelungen bei verkürzter Ruhezeit sowie bei Sonntagsarbeit innerhalb der Laufzeit der Verordnung erfolgen.

Per Rundmail vom 15. April 2020 hat die Diakonie Deutschland die **Inhalte** wie folgt zusammengefasst (zzgl. Ergänzungen aus der amtlichen Begründung zur Rechtsverordnung):

Abweichend von den Grundnormen des ArbZG wird unter besonderen Voraussetzungen für bestimmte notwendige Tätigkeiten, u.a. bei der medizinischen Behandlung sowie bei der Pflege, Betreuung und Versorgung von Personen einschließlich Assistenz- und Hilfstätigkeiten wie auch bei Not- und Rettungsdiensten, der Feuerwehr sowie beim Zivilschutz,

- die **Höchstgrenze für die werktägliche Arbeitszeit** der Dienstnehmer*innen auf **bis zu 12 Stunden** angehoben, soweit die Verlängerung nicht durch vorausschauende organisatorische Maßnahmen einschließlich notwendiger Arbeitszeitdisposition, durch Einstellungen oder sonstige personalwirtschaftliche Maßnahmen vermieden werden kann. Wird davon Gebrauch gemacht, ist die **wöchentliche Arbeitszeit auf 60 Stunden** begrenzt und kann nur unter ganz besonderen Voraussetzungen verlängert werden.

Unabhängig von der Regelung dieses Absatzes gilt entsprechend § 3 S. 2 ArbZG, dass die über acht Stunden hinaus geleistete Arbeitszeit innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen auf durchschnittlich acht Stunden werktäglich, das bedeutet auf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich, auszugleichen ist.

- die **Mindestruhezeit um bis zu zwei Stunden verkürzt**, wobei eine Mindestruhezeit von neun Stunden nicht unterschritten werden darf. Jede Verkürzung der Ruhezeit ist innerhalb von vier Wochen auszugleichen. Der Ausgleich ist nach Möglichkeit durch freie Tage zu gewähren, ansonsten durch Verlängerung anderer Ruhezeiten auf jeweils mindestens 13 Stunden.
- die **Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen zugelassen**; danach kann abweichend von § 11 Abs. 3 S. 1 ArbZG der Ersatzruhetag für Mitarbeitende, die an einem Sonntag beschäftigt werden, innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von acht Wochen gewährt werden. Dieser Ersatzruhetag ist aber spätestens bis zum 31. Juli 2020 zu gewähren.
- der **Ausgleichszeitraum für einen Ersatzruhetag für Sonntagsbeschäftigung** auf acht Wochen verlängert (Gewährung aber spätestens bis zum 31. Juli 2020).

D.h.: Um die nötige Flexibilität in der derzeitigen COVID-19-Epidemie zu ermöglichen, geht der Ausgleichszeitraum somit deutlich über den Zwei-Wochen-Zeitraum in § 11 Abs. 3 S. 1 ArbZG hinaus. Der Ersatzruhetag muss jedoch spätestens bis zum Außerkrafttreten der Verordnung am 31. Juli 2020 gewährt worden sein.

Wichtig ist, dass die Ausnahmen 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 müssen.

Regelungen zum Arbeitzeitschutz in anderen Gesetzen, zum Beispiel im **Jugendarbeitsschutzgesetz** oder im **Mutterschutzgesetz**, bleiben durch diese Verordnung unberührt.

Außerdem sind nach wie vor etwaige **Mitbestimmungsrechte der MAV** gemäß § 40 Buchst. d) MVG zu beachten.

Die COVID-19-Arbeitszeitverordnung (mit Begründung, um deren Beachtung gebeten wird) sowie die Fragen und Antworten des BMAS zu dieser Verordnung sind dieser Information in zwei separaten Dateien beigefügt. Sie sind außerdem abrufbar unter <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/arbeitszeitverordnung.html>

C) Verhältnis von Landes- und Bundesmaßnahmen

Die **Ausnahmebewilligung der bayerischen Allgemeinverfügungen auf Bezirksebene** vom 17. März 2020 erging auf Grundlage des § 15 Abs. 2 ArbZG und beinhaltet Ausnahmen von der täglichen Höchstarbeitszeit, den Ruhepausen und Ruhezeiten sowie der Sonn- und Feiertagsruhe, die im öffentlichen Interesse als dringend nötig erachtet werden.

Sie gelten zeitlich befristet bis 30. Juni 2020 und sind im persönlichen Geltungsbereich beschränkt auf „Arbeitnehmer zur Produktion von existentiellen Gütern und für Dienstleistungen zur Gewährleistung der Daseinsvorsorge“.

Die **Verordnungsermächtigung des Bundes** bezieht sich auf Ausnahmen gemäß § 14 ArbZG bei vorübergehenden Arbeiten in Notfällen und in außergewöhnlichen Fällen und erlaubt ebenfalls Abweichungen – hier gemäß des neuen Abs. 4 durch Rechtsverordnung – von den Grenzen des Arbeitszeitgesetzes (§§ 3 bis 5, 6 Abs. 2, §§ 7, 9 bis 11 ArbZG).

Die Ermächtigung ist befristet bis 31. Dezember 2020.

Die nun vorliegende Rechtsverordnung des BMAS selbst ist befristet bis 30. Juni 2020 (bzw. 31. Juli 2020 bzgl. des Ausgleichszeitraums für Sonntagsarbeit).

Eine Beschränkung im persönlichen Geltungsbereich ist durch das Erfordernis gegeben, dass „diese Tätigkeiten 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 müssen“. Außerdem sind in der Rechtsverordnung „die notwendigen Bedingungen zum Schutz der genannten Arbeitnehmer zu bestimmen“.

In beiden Fällen geht es um „**Ausnahmen in besonderen Fällen**“ gemäß des Vierten Abschnitts im Arbeitszeitgesetz. Sie ergänzen bzw. erweitern jeweils die oben unter A) 2. genannten allgemeinen gesetzlichen und z.T. tariflich verankerten Flexibilisierungsmöglichkeiten insbesondere gemäß § 7 Abs. 2 Nr. 3 ArbZG bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen.

Die bayerischen Allgemeinverfügungen und die COVID-19-Arbeitszeitverordnung bestehen nebeneinander und sind jeweils bis 30. Juni 2020 (bzw. 31. Juli 2020, s. oben) befristet.

Dies wird auch durch § 6 der COVID-19-Arbeitszeitverordnung vom 7. April 2020 bestätigt. Danach bleibt es den Ländern unbenommen, im Rahmen ihrer Regelungsbefugnisse über die Regelungen in der Verordnung hinaus längere Arbeitszeiten zuzulassen oder Regelungen für weitere Tätigkeiten vorzusehen, die in der Verordnung nicht genannt sind. Außerdem dürfen die Länder von Regelungen des ArbZG abweichen, die nicht Gegenstand der Verordnung sind.

D.h. dass die z.T. weitergehenden Ausnahmen in Bayern auch weiterhin anwendbar sind.

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

D) Im Vergleich

Bayern	bundesweit
§ 15 Abs. 2 ArbZG	§ 14 Abs. 4 ArbZG
gilt vom 18. März 2020 bis 30. Juni 2020	gilt vom 10. April 2020 bis 30. Juni 2020 (Ausnahmegenehmigungen) bzw. bis 31. Juli 2020 (Ausgleichszeitraum für Sonntagsarbeit)
gilt für Arbeitnehmer zur Produktion von existentiellen Gütern und für Dienstleistungen zur Gewährleistung der Daseinsvorsorge	gilt, soweit dies zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, des Gesundheitswesens und der pflegerischen Versorgung, der Daseinsvorsorge oder zur Versorgung der Bevölkerung mit existenziellen Gütern notwendig ist, für Tätigkeiten insbesondere <ul style="list-style-type: none"> - bei der medizinischen Behandlung sowie bei der Pflege, Betreuung und Versorgung von Personen einschließlich Assistenz- und Hilfstätigkeiten - bei Not- und Rettungsdiensten, der Feuerwehr sowie beim Zivildienst
<p>Ausdehnung der täglichen Arbeitszeit über 8 bzw. 10 Stunden</p> <p>Dazu ist – anders als nach Anlage 11 AVR-Bayern i.V.m. § 7 ArbZG – weder eine Kombination mit Bereitschaftsdienst, noch eine Dienstvereinbarung, noch eine schriftliche Einwilligung der Mitarbeitenden nötig.</p> <p>Es ist jedoch der Ausgleichszeitraum gemäß § 15 Abs. 4 ArbZG zu beachten: „Werden Ausnahmen nach Absatz 1 oder 2 zugelassen, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.“</p>	<p>Ausdehnung der werktäglichen Arbeitszeit auf bis zu 12 Stunden,</p> <p>soweit die Verlängerung nicht durch vorausschauende organisatorische Maßnahmen einschließlich notwendiger Arbeitszeitdisposition, durch Einstellungen oder sonstige personalwirtschaftliche Maßnahmen vermieden werden kann.</p> <p>mit grundsätzlicher Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 60 Stunden</p> <p>Auch hier ist der allgemeine Ausgleichszeitraum gemäß § 3 S. 2 ArbZG zu beachten: D.h., die über acht Stunden hinaus geleistete Arbeitszeit ist innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen auf durchschnittlich acht Stunden werktäglich, das bedeutet auf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich, auszugleichen.</p>

<p>Zulässigkeit von Sonn- und Feiertagsarbeit</p>	<p>Zulässigkeit der Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen</p> <p>Abweichend von § 11 Abs. 3 S. 1 ArbZG kann der Ersatzruhetag für Mitarbeitende, die an einem Sonntag beschäftigt werden, innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von acht Wochen gewährt werden.</p> <p>Dieser Ersatzruhetag ist aber spätestens bis zum 31. Juli 2020 zu gewähren.</p> <p>Der Ausgleichszeitraum für einen Ersatzruhetag für Sonntagsbeschäftigung wird auf acht Wochen verlängert (Gewährung aber spätestens bis zum 31. Juli 2020).</p> <p>D.h.: Um die nötige Flexibilität in der derzeitigen COVID-19-Epidemie zu ermöglichen, geht der Ausgleichszeitraum somit deutlich über den Zwei-Wochen-Zeitraum in § 11 Abs. 3 S. 1 ArbZG hinaus. Der Ersatzruhetag muss jedoch spätestens bis zum Außerkrafttreten der Verordnung am 31. Juli 2020 gewährt worden sein.</p>
<p>Verkürzung der Ruhepausen auf mind. 15 bzw. 30 Minuten anstatt mind. 30 bzw. 45 Minuten</p>	<p>/</p>
<p>Verkürzung der Ruhezeit auf bis zu 9 Stunden</p> <p>Dazu ist – anders als nach § 19 AVR-Bayern i.V.m. § 7 ArbZG – kein Ausgleichszeitraum vorgegeben und keine Dienstvereinbarung notwendig.</p>	<p>Verkürzung der Mindestruhezeit um bis zu zwei Stunden, wobei eine Mindestruhezeit von neun Stunden nicht unterschritten werden darf;</p> <p>jede Verkürzung der Ruhezeit ist innerhalb von vier Wochen auszugleichen.</p> <p>Der Ausgleich ist nach Möglichkeit durch freie Tage zu gewähren, ansonsten durch Verlängerung anderer Ruhezeiten auf jeweils mindestens 13 Stunden.</p>

Nürnberg, 16. April 2020

Myriam Marshall

Diakonisches Werk Bayern e.V., Myriam Marshall, Arbeitsrecht, Pirckheimerstr. 6, 90408 Nürnberg
 Tel: 0911/9354-229, PC-Fax: 0911/9354-34-229, Fax: 0911/9354-471
 Email: marshall@diakonie-bayern.de
 Web: www.diakonie-bayern.de