

Abweichung von arbeitszeitgesetzlichen Bestimmungen zur Bewältigung der Folgen der Corona-Pandemie

- Leitfaden für die betriebliche Praxis -

(Stand: 18.03.2020)

1. Muss das Arbeitszeitgesetz auch in der gegenwärtigen Situation der Corona-Pandemie überhaupt noch beachtet werden?

Grundsätzlich gilt das Arbeitszeitgesetz auch in „Notstandszeiten“. Auch die Ausrufung des Katastrophenfalls führt nicht zur Aufhebung des Arbeitszeitgesetzes. Allerdings enthält das Arbeitszeitgesetz für derartige Fälle Abweichungsbestimmungen (vgl. nachstehende Ausführungen).

2. Welche Abweichungsbestimmungen des Arbeitszeitgesetzes können bei Maßnahmen zur Bewältigung der Folgen der Corona-Pandemie genutzt werden?

Es kommen insbesondere folgende gesetzliche Tatbestände zur Rechtfertigung von Abweichungen von Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes in Frage:

2.1. § 14 Abs. 1 ArbZG: Abweichung in Notfällen und außergewöhnlichen Fällen

Gemäß § 14 Abs. 1 ArbZG darf von den §§ 3 bis 5, 6 Abs. 2, §§ 7, 9 bis 11 ArbZG abgewichen werden bei vorübergehenden Arbeiten in Notfällen und in außergewöhnlichen Fällen, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind, besonders wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben oder Arbeitsergebnisse zu misslingen drohen.

Ein Notfall ist ein für den Betrieb nachteiliges, ungewöhnliches, unvorhergesehenes und plötzlich eintretendes Ereignis, das die Gefahr eines unverhältnismäßigen Schadens mit sich bringt. Außergewöhnliche Fälle sind besondere Situationen, die weder regelmäßig eintreten noch rechtzeitig vorhersehbar sind und die Gefahr von Schäden mit sich bringen.

Bei der gegenwärtigen Corona-Pandemie liegt ohne Zweifel ein „Notfall“ im Sinne der arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen vor. Es handelt sich um ein Ereignis höherer Gewalt, das die Gefahr erheblicher Gesundheitsbeeinträchtigungen und sogar von Todesfällen birgt. Das Notfall- bzw. Notstandsszenario wird auch dadurch deutlich, dass flächendeckend einschneidende ordnungsbehördliche Maßnahmen („shut down“ weiterer Teile des öffentlichen Lebens) zur Krisenbewältigung erlassen worden sind. Die Möglichkeit der Abweichung von arbeitszeitgesetzlichen Bestimmungen zur Bewältigung der Folgen der Corona-Pandemie ist damit grundsätzlich gegeben.

2.2. § 15 Abs. 2 ArbZG: Bewilligung von Abweichungen im dringenden öffentlichen Interesse

Gemäß § 15 Abs. 2 ArbZG kann die Aufsichtsbehörde (zuständige Arbeitsschutzbehörde) auf Antrag des Arbeitgebers über die im Arbeitszeitgesetz bereits

ARBEITSZEITKANZLEI

vorgesehenen Ausnahmen hinaus weitergehende Ausnahmen zulassen, soweit sie im öffentlichen Interesse dringend nötig werden. Ein dringendes öffentliches Interesse besteht etwa bei der Sicherung der Versorgung der Bevölkerung mit wichtigen Infrastrukturdienstleistungen wie Elektrizität, Gesundheitsversorgung, Telekommunikationsdiensten, Versorgung mit Gütern des täglichen Bedarfs etc.

Die Möglichkeit der Bewilligung nach § 15 Abs. 2 ArbZG schließt dabei die Berufung auf § 14 Abs. 1 ArbZG (Notfälle/außergewöhnliche Fälle) nicht aus.

Darüber hinaus enthält das Arbeitszeitgesetz weitere „notfallmäßige“ Abweichungsbestimmungen (§ 14 Abs. 2 ArbZG) sowie Bewilligungstatbestände (u.a. §§ 13, 15 Abs. 1 ArbZG), die jedoch in der gegenwärtigen Situation meines Erachtens nicht einschlägig sind.

3. Von welchen arbeitszeitgesetzlichen Bestimmungen darf abgewichen werden?

Gemäß §14 Abs. 1 ArbZG darf in Notfällen und außergewöhnlichen Fällen von folgenden Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden:

- §§ 3, 6 Abs. 2 ArbZG: Höchstarbeitszeit von werktäglich zehn Stunden;
- § 4 ArbZG: Bestimmungen über Ruhepausen (30 bzw. 45 Minuten bei Arbeitszeit von mehr als 6 bzw. 9 Stunden; Ruhepause ist spätestens nach sechs Stunden Arbeitszeit zu gewähren; Ruhepausen können auf Abschnitte von mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden);
- § 5 ArbZG: Tägliche Mindestruhezeit von 11 Stunden (§ 5 Abs. 1 ArbZG) bzw. 10 Stunden in bestimmten Branchen/Bereichen (§ 5 Abs. 2 ArbZG);
- § 7 ArbZG: Abweichungsrahmen für tarifvertragliche Regelungen;
- §§ 9 bis 11 ArbZG: Bestimmungen über Sonn- und Feiertagsbeschäftigung und deren Ausgleich.

Mögliche Anlässe für Abweichungen von diesen Bestimmungen sind dabei in der gegenwärtigen Situation insbesondere:

- Vorsorgemaßnahmen (einschließlich dafür eventuell erforderlicher Mehrarbeit) zur Prävention der Verbreitung des Corona-Virus (Verringerung der Zahl der durch den Betriebsablauf veranlassten personellen Kontakte zwischen Mitarbeitern, Mitarbeitern und Kunden/Besuchern oder zwischen Kunden/Besuchern);
- Maßnahmen zur Sicherstellung des Betriebsablaufs zur Verhinderung technischer oder wirtschaftlicher Schäden oder zur Gewährleistung wichtiger Infrastruktur bei eingeschränkter Verfügbarkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufgrund von Kinderbetreuung, förmlichen Quarantänemaßnahmen oder Vorsorgemaßnahmen in Verdachtsfällen oder Erkrankungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufgrund von Infektionen. **Soweit keine konkreten Schäden drohen, muss der Arbeitgeber gegebenenfalls Einschränkungen des Betriebsumfangs hinnehmen.**

4. Welche konkreten Abweichungen kommen im Rahmen der Bewältigung der Folgen der Corona-Pandemie in Frage?

Es kommen beispielsweise folgende Abweichungen von arbeitszeitgesetzlichen Bestimmungen in Betracht:

- Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über zehn Stunden hinaus zur Abdeckung von Mehrarbeit aufgrund von Vorsorgemaßnahmen;
- Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über zehn Stunden hinaus, um weniger „Köpfe“ einzuteilen und zwingend erforderliche Besetzungstärken auch bei Personalausfall sicherzustellen (z.B. 12-Stunden-Schicht-Modell mit Tag- und Nachtschicht statt „klassisches“ Schichtmodell mit drei Schichtlagen);
- Verkürzung von Pausen (oder Aufteilung der Pause auf Abschnitte von weniger als 15 Minuten) zur Sicherstellung einer möglichst kontinuierlichen Besetzung von Arbeitsplätzen auch bei verringerter personeller Kapazität;
- Verkürzung der täglichen Ruhezeit (z.B. bei Wechsel von Spät- auf Frühdienst) zur Kompensation von Personalausfällen;
- Verkürzung der täglichen Ruhezeit im Rahmen von Rufbereitschaft (z.B. bei erforderlicher Erreichbarkeit von Fach- und Führungskräften auch außerhalb der täglichen Arbeitszeit);
- Arbeit an Sonn- und Feiertagen zur „Entzerrung“ von Arbeitszeiten zwecks Verringerung personeller Kontakte, wenn eine „Streckung“ der Betriebszeit an Werktagen (Erweiterung des täglichen Arbeitszeitrahmens; Einführung von Schichtarbeit statt Tagesdienst) nicht ausreichend ist;
- Verschiebung von Ersatzruhetagen bei Sonntagsbeschäftigung über die gesetzliche 14-Tage-Frist (§ 11 Abs. 3 ArbZG) hinaus; dabei ermöglichen aber bereits die gesetzlichen Regelungen sehr lange Arbeitsfolgen von im Extremfall bis zu 24 Tagen in Folge (vgl. [ZEIT.punkt 11/17](#)).

Soweit Abweichungen erfolgen, müssen diese zur Bewältigung der Folgen der Corona-Pandemie (insbesondere zur Verhütung des Misslingens von Arbeitsergebnissen) erforderlich sein. Kommen verschiedene Maßnahmen in Betracht, so ist stets das „mildeste Mittel“ zu wählen, möglichst ohne Überschreitung des Arbeitszeitgesetzes (z.B. versetzte Arbeitszeiten (ggf. auch Schichtdienst) statt Verlängerung der Arbeitszeit über zehn Stunden hinaus, Einsatz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus anderen Betriebsteilen etc.). Wenn Abweichungen nicht vermeidbar sind, sollte geprüft werden, wie diese möglichst „schonend“ gestaltet werden (z.B. Verteilung der verlängerten Arbeitszeiten auf mehrere Arbeitnehmer/innen statt „Doppelschicht“ für eine/n Arbeitnehmer/in).

5. Muss die Nutzung arbeitszeitgesetzlicher Abweichungsbestimmungen bei der Aufsichtsbehörde beantragt oder angezeigt werden?

Abweichungen von arbeitszeitgesetzlichen Bestimmungen im Rahmen des § 14 Abs. 1 ArbZG (Notfälle/außergewöhnliche Fälle) sind weder bewilligungs- noch anzeigepflichtig gegenüber den Arbeitsschutzbehörden.

Die Abweichungen sind also bereits per Gesetz erlaubt, wenn die Voraussetzungen (Ziff. 2) vorliegen. Es bestehen auch keine besonderen gesetzlichen Dokumentationspflichten in diesem Fall. Allerdings empfiehlt es sich, beim Gebrauch des § 14 Abs. 1 ArbZG für den Fall einer späteren aufsichtsbehördlichen Überprüfung durch entsprechende Aufzeichnungen sicherzustellen, dass der

- konkrete Anlass (z.B. Kinderbetreuungsbedingter Personalausfall) und
- die dadurch veranlasste Abweichung vom ArbZG, insbesondere
 - o die Namen der betroffenen Arbeitnehmer/innen,
 - o die Art der Abweichung (z.B. Überschreitung der Höchstarbeitszeit) und
 - o das Ausmaß der Abweichung (z.B. Umfang der Überschreitung der 10-Stunden-Grenze)

auch im Nachhinein noch nachvollziehbar sind.

6. Welche arbeitszeitrechtlichen Grenzen gelten bei der Nutzung des § 14 ArbZG in Notfällen und außergewöhnlichen Fällen?

Das Arbeitszeitgesetz legt für Abweichungen in Notfällen und außergewöhnlichen Fällen keinen bestimmten Abweichungsrahmen fest. Insoweit gilt sinngemäß: „Not kennt kein Gebot.“ Auch die Aufsichtsbehörden der Länder haben, soweit ersichtlich, hierzu bislang keinen Rahmen vorgegeben. Das Arbeitszeitgesetz gibt insoweit lediglich vor, dass die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten darf (§ 14 Abs. 3 ArbZG).

Allerdings befreit auch eine Notstands- oder notstandsähnliche Situation wie die Corona-Pandemie nicht von der arbeitgeberseitigen Fürsorgepflicht (§ 618 BGB) und der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Festlegung angemessener Gesundheitsschutzmaßnahmen (§ 3 ArbSchG). Für die Zulässigkeit einer Überschreitung der täglichen Höchstarbeitszeit oder sonstiger Abweichungen von arbeitszeitgesetzlichen Bestimmungen lassen sich deshalb keine allgemeinen Maßstäbe aufstellen. Insoweit sind die mit der Arbeit verbundenen Gefahren und Belastungen jeweils individuell und situationsbezogen zu bewerten.

Meines Erachtens kommen dabei aber zumindest solche Abweichungen in Betracht, die sich noch im Rahmen der Bestimmungen der EU-Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) sowie der vom Arbeitszeitgesetz für tarifvertragliche Abweichungen eröffneten Spielräume bewegen. Dies sind insbesondere:

- Verlängerung der täglichen Arbeitszeit auf bis zu ca. zwölf Stunden (abgeleitet aus dem unionsrechtlichen Gebot einer 11-stündigen Ruhezeit innerhalb von 24 Stunden (Art. 3 RL 2003/88/EG) sowie dem Gebot angemessener Pausen (Art. 4 RL 2003/88/EG) innerhalb der Arbeitszeit);
- Aufteilung der Ruhepausen auf Kurzpausen von angemessener Dauer (abgeleitet aus § 7 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG); als Untergrenze wird in der Kommentarliteratur dabei vielfach eine Mindestdauer von fünf Minuten pro Pausenabschnitt vertreten;
- Verkürzung der täglichen Ruhezeit um bis zu zwei Stunden (abgeleitet aus § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG) bei Gewährleistung eines Zeitausgleichs durch Verlängerung anderer Ruhezeiten;

- Verkürzung der täglichen Ruhezeit durch Inanspruchnahmen innerhalb der Rufbereitschaft bei Sicherstellung des Gesundheitsschutzes durch Zeitausgleich (abgeleitet aus § 7 Abs. 2 Nr. 1 ArbZG). Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts in einer älteren Entscheidung gebietet die Grenze menschlicher Leistungsfähigkeit aufgrund des Ruhebedürfnisses aber eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens sechs Stunden (BAG, Urt. v. 24.02.1982 - 4 AZR 223/80).

Weitergehende Abweichungen sind damit nicht ausgeschlossen, sollten aber meines Erachtens hinsichtlich ihrer Vertretbarkeit unter dem Aspekt des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer/innen besonders sorgfältig geprüft werden. Soweit Abweichungen von arbeitszeitgesetzlichen Bestimmungen erfolgen, sollte auch stets geprüft werden, mit welchen (zusätzlichen) Maßnahmen der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer sichergestellt werden kann (z.B. längere Pausen bei verlängerten Arbeitszeiten, ausreichende Versorgungsmöglichkeit mit Nahrung und Getränken etc.).

7. Ist die Berufung auf § 14 ArbZG auch dann noch möglich, wenn die Vorsorgemaßnahmen länger andauern sollten?

Das Arbeitszeitgesetz legt keine bestimmte zeitliche Obergrenze für Maßnahmen fest, die zur Bewältigung von Notfällen und außergewöhnlichen Fällen ergriffen werden. Zwar dürfen die Abweichungen nur „vorübergehend“ erfolgen. Dies ist aber meines Erachtens unter den gegenwärtigen Rahmenbedingungen der Corona-Pandemie auch noch bei den derzeit absehbar mehrwöchig andauernden Einschränkungen anzunehmen, soweit die Maßnahmen zwingend zur Bewältigung der aus der Pandemie resultierenden Folgen zur Vermeidung oder Beseitigung von Schäden erforderlich sind.

8. Muss der Betriebsrat bei der Nutzung von Abweichungsbestimmungen des Arbeitszeitgesetzes einbezogen werden?

Das Mitbestimmungsrecht des BR besteht grundsätzlich auch in Eilfällen, nicht jedoch in Notfällen. Die gegenwärtige Corona-Pandemie kann als „Notfall“ in diesem Sinne gelten (vgl. Ziff. 2), so dass die zu ihrer Bewältigung erforderlichen Maßnahmen unter Umständen nicht mitbestimmungspflichtig sind. Dies gilt jedenfalls dann, wenn der Betriebsrat nicht erreichbar ist oder keinen ordnungsgemäßen Beschluss fassen kann, bzw. die durch die Beschlussfassung eintretende Verzögerung die Wirksamkeit der Notfallmaßnahme beeinträchtigen würde.

Das Recht des Arbeitgebers beschränkt sich dabei auf die Durchführung vorläufiger Maßnahmen zur Abwendung akuter Gefahren oder Schäden, wobei eine Beteiligung des Betriebsrats unverzüglich nachzuholen ist; auf jeden Fall ist der Betriebsrat unverzüglich zu unterrichten.

--

Dr. Christian Schlottfeldt
Rechtsanwalt