**VDAA**

**Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V.**

**Gesetzgeber erhöht zulässige tägliche Arbeitszeit auf 12 Stunden / Bundesarbeitsministerium erlässt COVID-19-Arbeitszeitverordnung**

15. April 2020

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Prof. Dr. Michael Fuhlrott, Hamburg

**In bestimmten Bereichen dürfen Arbeitnehmer ab sofort bis 31.7.2020 12 Stunden am Tag beschäftigt werden. Die Ruhezeit wurde von 11 auf 9 Stunden reduziert.**

Einen Überblick über die gesetzlichen Neuregelungen gibt der Hamburger Fachanwalt für Arbeitsrecht Prof. Dr. Michael Fuhlrott.

Arbeitnehmerschutz ist ein wesentliches Prinzip des deutschen Arbeitsrechts. Zu den zwingenden Vorgaben zählen insbesondere auch die Vorgaben zur Arbeitszeit, die im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) geregelt sind. Hiernach darf grundsätzlich am Tag nicht mehr als 8, ausnahmsweise bis zu 10 Stunden täglich gearbeitet werden (§ 3 ArbZG). Nach der Arbeit muss der Arbeitnehmer eine Ruhezeit von 11 Stunden haben, innerhalb derer er nicht arbeiten darf (§ 5 Abs. 1 ArbZG). Auch Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist grundsätzlich verboten (§ 9 ArbZG), nur in bestimmten Branchen wie z.B. im Bewachungsgewerbe, auf Messen oder in Freizeiteinrichtungen darf an diesen Tagen gearbeitet werden (§ 10 ArbZG). Diese Vorschriften des ArbZG sind verbindlich. Abweichungen sind nicht erlaubt. Nur in Ausnahmefällen dürfen Behörden eine Ausnahme bewilligen (§§ 14, 15 ArbZG). Abweichungen in geringen Umfang sind auch über Tarifverträge möglich (§ 12 ArbZG).

Von diesen Vorschriften können Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht abweichen – selbst wenn beide Seiten dies wollen. „Freiwilligkeit ist im Arbeitsrecht ein schwieriger Begriff“, so Fuhlrott. „Verlangt ein Arbeitgeber Überstunden bzw. Arbeit auch an Sonntagen oder bis zu 12 Stunden am Tag, so wird sich insbesondere ein Arbeitnehmer in der Probezeit zweimal überlegen, ob er diese Anfrage nach freiwilliger Mehrarbeit ablehnt“, weiß Fuhlrott.

Änderungen in Zeiten von Corona

Die strengen arbeitszeitrechtlichen Vorschriften sind in der aktuellen Situation nicht immer einzuhalten, bei der es ohnehin womöglich Personalengpässe durch Krankheitsausfälle oder z.B. auch geändertes Kaufverhalten von Kunden gibt, die den Lebensmitteleinzelhandel oder Logistikunternehmen vor besondere Voraussetzungen stellen. Der Gesetzgeber hat daher bereits mit dem Sozialschutz-Paket (Gesetz für den erleichterten Zugang zu sozialer Sicherung und zum Einsatz und zur Absicherung sozialer Dienstleister aufgrund des Coronavirus SARS-CoV‑2) vom 27.3.2020 in das ArbZG eine Ausnahmevorschrift eingefügt (§ 14 Abs. 4 ArbZG neue Fassung), die es dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) erlaubt, im Wege einer Rechtsverordnung weitergehende Ausnahmen vom Arbeitszeitrecht vorzusehen.

- COVID-19-Arbeitszeitverordnung zwischenzeitlich in Kraft

Eine solche Rechtsverordnung hat das BMAS zwischenzeitlich erlassen (Verordnung zu Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz infolge der COVID-19-Epidemie, kurz „Covid-19-Arbeitszeitverordnung“). „Die Verordnung gilt zeitlich befristet bis 31.7.2020. Eine Verlängerung der Verordnung kann aber auch erfolgen, wenn die Versorgungssituation dies erfordert“, so Fuhlrott.

Nach der Verordnung ist nunmehr erlaubt:

-Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit auf bis zu 12 Stunden (§ 3 Abs. 1 S. 1 Covid-19-Arbeitszeitverordnung)

-Verlängerung muss wegen COVID-19-Epidemie erfolgen und der Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, des Gesundheitswesens und der pflegerischen Versorgung, der Daseinsvorsorge oder zur Versorgung der Bevölkerung mit existenziellen Gütern notwendig sein (§ 3 Abs. 1 S. 3 COVID-19-Arbeitszeitverordnung)

- Beschränkung auf bestimmte Branchen wie z.B. Herstellen, Verpacken, Liefern, Einräumen von Waren des täglichen Bedarfs, Arzneimitteln, Desinfektionsmitteln, medizinischer Versorgung und Pflege, Versorgungsunternehmen, Landwirtschaft und Tierhaltung, Betreiber von Datennetzen und Rechenzentren (§ 3 Abs. 2 Covid-19-Arbeitszeitverordnung)

Die Ruhezeit darf für Arbeitnehmer in diesen Bereichen von 11 auf 9 Stunden verkürzt werden (§ 2 Covid-19-Arbeitszeitverordnung) und ebenfalls an Sonn- und Feiertagen gearbeitet werden (§ 3 Covid-19-Arbeitszeitverordnung). Diese Ausnahmen sind zudem nur bis zum 30.6.2020 erlaubt (§ 4 Covid-19-Arbeitszeitverordnung).

Folgen für Arbeitnehmer und Unternehmen „Arbeitnehmer, die in diesen Bereichen arbeiten und der Verordnung unterfallen, dürfen daher von ihrem Arbeitgeber angewiesen werden, nunmehr 12 Stunden / Tag zu arbeiten“, so Fuhlrott. „Voraussetzung ist aber, dass der Arbeitsvertrag Mehrarbeit grundsätzlich zulässt. Dies ist aber eine Standardklausel, die sich in nahezu jedem Arbeitsvertrag findet“, so Fuhlrott. Wer einer entsprechenden Anweisung keine Folge leistet, riskiert damit arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zum Verlust seines Arbeitsplatzes wegen Arbeitsverweigerung. Auch ein bestehender Betriebsrat ist zu beteiligen, da die Veränderung der Arbeitszeit Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) auslöst. Hiernach ist die vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit beteiligungspflichtig, § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. „Eine andere Frage ist, ob die Überstunden auch zu vergüten sind. Grundsätzlich muss Mehrarbeit nicht kostenlos geleistet werden“, so Fuhlrott. „Ob die Kompensation aber durch einen finanziellen Ausgleich oder Freizeitausgleich erfolgt, ist Sache des Arbeitgebers. Einige Verträge sehen auch eine pauschale Abgeltung von Mehrarbeit in einem bestimmten Umfang vor. Solche Klauseln können wirksam sein, wenn die pauschal vergütete Mehrarbeit begrenzt ist“, so Fuhlrott.

Fuhlrott empfiehlt Arbeitgebern und Arbeitnehmern bei Unklarheiten zur zulässigen Arbeitszeit oder hiermit in Zusammenhang stehenden Vergütungsfragen Rechtsrat einzuholen, wobei er u. a. dazu auch auf den VDAA Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. – [www.vdaa.de](http://www.vdaa.de/) – verweist.

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung:

Prof. Dr. Michael Fuhlrott

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

FHM Rechtsanwälte

Rothenbaumchaussee 5

20148 Hamburg

Tel.: 040 – 36 111 83 0 Fax: 040 – 36 111 83 33

fuhlrott@fhm-law.de [www.fhm-law.de](http://www.fhm-law.de)