

# **Referentenentwurf**

## **des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales**

### **Verordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Gesundheit zu Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz infolge der COVID-19-Epidemie**

(COVID-19-Arbeitszeitverordnung)

#### **A. Problem und Ziel**

Das aktuelle Infektionsgeschehen durch das neuartige 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 sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Zur Bewältigung dieses außergewöhnlichen Notfalls, der bundesweite Auswirkungen hat, können für eine befristete Zeit auch längere Arbeitszeiten, kürzere Ruhezeiten sowie die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen für bestimmte Tätigkeiten notwendig sein. Der Erlass von entsprechenden Ausnahmen ist daher zur Bewältigung dieses außergewöhnlichen Notfalls erforderlich.

#### **B. Lösung**

Durch § 14 Absatz 4 des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) wird das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Gesundheit ohne Zustimmung des Bundesrates ermächtigt, in außergewöhnlichen Notfällen mit bundesweiten Auswirkungen, insbesondere in epidemischen Lagen von nationaler Tragweite nach § 5 Absatz 1 des Infektionsschutzgesetzes, bundeseinheitliche Ausnahmen von Arbeitszeitschriften zu erlassen. Mit der vorliegenden Rechtsverordnung wird von dieser Verordnungsermächtigung Gebrauch gemacht; es werden für einen befristeten Zeitraum Ausnahmen von den Vorschriften des ArbZG, insbesondere von den Höchst- und Mindestruhezeiten sowie vom grundsätzlichen Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen zugelassen. Diese Ausnahmen sollen dazu beitragen, in der aktuellen Situation der COVID-19-Epidemie die Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, des Gesundheitswesens und der pflegerischen Versorgung, der Daseinsvorsorge sowie der Versorgung der Bevölkerung mit existenziellen Gütern sicherzustellen.

#### **C. Alternativen**

Keine.

#### **D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand**

Es entstehen keine Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand.

#### **E. Erfüllungsaufwand**

### **E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger**

Es entsteht für Bürgerinnen und Bürger kein Erfüllungsaufwand.

### **E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft**

Es entsteht für die Wirtschaft kein Erfüllungsaufwand.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Es entstehen keine zusätzlichen Informationspflichten.

### **E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung**

Es entsteht für die Verwaltung kein Erfüllungsaufwand.

### **F. Weitere Kosten**

Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

Für mittelständische Unternehmen entstehen keine gesonderten Kosten.

# **Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales**

## **Verordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Gesundheit zu Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz infolge der COVID-19-Epidemie**

### **(COVID-19-Arbeitszeitverordnung)**

Vom ...

Auf Grund des § 14 Absatz 4 des Arbeitszeitgesetzes, der durch Artikel 8 des Gesetzes vom xx. März 2020 (BGBl. I S. xxx) angefügt worden ist, verordnet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Gesundheit:

#### **§ 1**

##### **Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

(1) Abweichend von den §§ 3 und 6 Absatz 2 des Arbeitszeitgesetzes darf die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden. Dies gilt nur, wenn die Verlängerung 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 ist. § 3 Satz 2 des Arbeitszeitgesetzes gilt entsprechend.

(2) Die Arbeitszeit nach Absatz 1 darf in dringenden Ausnahmefällen auch über zwölf Stunden hinaus verlängert werden. Dies gilt nur, soweit die Verlängerung nicht durch vorausschauende organisatorische Maßnahmen einschließlich notwendiger Arbeitszeitdisposition, durch Einstellungen oder sonstige personalwirtschaftliche Maßnahmen vermieden werden kann. § 3 Satz 2 des Arbeitszeitgesetzes gilt entsprechend.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten für Tätigkeiten

1. bei der Produktion, dem Verpacken einschließlich Abfüllen, Kommissionieren, Liefern, Be- und Entladen und Einräumen von
  - a) Waren des täglichen Bedarfs,
  - b) Medizinprodukten, Medikamenten sowie weiteren apothekenüblichen Artikeln,
  - c) Produkten, die zur Eingrenzung, Bekämpfung und Bewältigung der COVID-19-Epidemie eingesetzt werden,
2. bei medizinischer Behandlung und Versorgung von Patientinnen und Patienten einschließlich Assistenz- und Hilfstätigkeiten,
3. bei Not- und Rettungsdiensten, der Feuerwehr und dem Zivilschutz,
4. zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung sowie der Funktionsfähigkeit von Gerichten und Behörden,

5. in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen einschließlich ambulanter Dienste,
6. in den Energie- und Wasserversorgungsbetrieben sowie in Abfall- und Abwasserentsorgungsbetrieben,
7. in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung sowie in Einrichtungen zur Behandlung und Pflege von Tieren,
8. zur Sicherstellung von Geld- und Werttransporten und bei der Bewachung von Betriebsanlagen,
9. zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit von Datennetzen und Rechnersystemen,
10. in Verkaufsstellen im Rahmen der zugelassenen Ladenöffnungszeiten und bei erforderlichen Vor- und Nacharbeiten sowie bei Abhol- und Lieferdiensten für Lebensmittel und Apotheken.

(4) Die Arbeitszeit darf 60 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Die Wochenarbeitszeit nach Satz 1 darf in dringenden Ausnahmefällen auch über 60 Stunden hinaus verlängert werden, soweit die Verlängerung nicht durch vorausschauende organisatorische Maßnahmen einschließlich notwendiger Arbeitszeitdisposition, durch Einstellungen oder sonstige personalwirtschaftliche Maßnahmen vermieden werden kann.

## § 2

### **Ruhezeit**

Abweichend von § 5 Absatz 1 und § 7 Absatz 9 des Arbeitszeitgesetzes darf die Ruhezeit bei den in § 1 Absatz 3 genannten Tätigkeiten um bis zu zwei Stunden verkürzt werden, wobei eine Mindestruhezeit von neun Stunden nicht unterschritten werden darf. Dies gilt unter der Voraussetzung, dass jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb von vier Wochen ausgeglichen wird. Der Ausgleich ist nach Möglichkeit durch freie Tage zu gewähren, ansonsten durch Verlängerung anderer Ruhezeiten auf jeweils mindestens 13 Stunden. Die Verkürzung ist nur zulässig, wenn sie wegen der SARS-CoV-2-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 ist.

## § 3

### **Sonn- und Feiertagsbeschäftigung**

(1) Abweichend von § 9 Absatz 1 des Arbeitszeitgesetzes dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit den in § 1 Absatz 3 genannten Tätigkeiten auch an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können. § 1 Absatz 1 und 2 gilt entsprechend, soweit das Gesetz über den Ladenschluß sowie die Ladenschluss- oder Ladenöffnungsgesetze der Länder dem nicht entgegenstehen.

(2) Abweichend von § 11 Absatz 3 Satz 1 des Arbeitszeitgesetzes kann der Ersatzruhetag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die an einem Sonntag nach Absatz 1 beschäftigt werden, innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von acht Wochen gewährt werden. Der Ersatzruhetag nach Satz 1 ist aber spätestens bis zum 31. Juli 2020 zu gewähren.

(3) § 11 Absatz 2 des Arbeitszeitgesetzes gilt unter Berücksichtigung der Abweichungen in den §§ 1, 2 und 3 Absatz 1 Satz 2. § 11 Absatz 1 und Absatz 3 Satz 2 des Arbeitszeitgesetzes sowie § 11 Absatz 4 des Arbeitszeitgesetzes bleiben unberührt.

#### § 4

##### **Zeitlicher Anwendungsbereich**

Die in § 1 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1, § 2 Satz 1 und § 3 Absatz 1 Satz 1 zugelassenen Ausnahmen dürfen nur bis zum 30. Juni 2020 angewendet werden.

#### § 5

##### **Behördliche Befugnisse**

Die Aufsichtsbehörde kann feststellen, ob eine Beschäftigung nach dieser Verordnung zulässig ist.

#### § 6

##### **Verhältnis zu landesrechtlichen und anderen Vorschriften**

(1) Die auf Grund des Arbeitszeitgesetzes, insbesondere auf Grund von § 15 Absatz 2 des Arbeitszeitgesetzes, von den Landesregierungen und den nach Landesrecht zuständigen Behörden getroffenen Ausnahmen vom Arbeitszeitgesetz bleiben unberührt, soweit sie

1. für in § 1 Absatz 3 geregelte Tätigkeiten längere Arbeitszeiten ermöglichen,
2. für Tätigkeiten gelten, die in § 1 Absatz 3 nicht genannt sind,
3. Regelungen des Arbeitszeitgesetzes betreffen, die nicht Gegenstand dieser Verordnung sind.

(2) § 14 des Arbeitszeitgesetzes bleibt unberührt.

#### § 7

##### **Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

Diese Verordnung tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft. Sie tritt am 31. Juli 2020 außer Kraft.

## **Begründung**

### **A. Allgemeiner Teil**

#### **I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen**

Das aktuelle Infektionsgeschehen durch das neuartige 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 SARS-CoV-2-Epidemie auch besondere Anstrengungen von Arbeitgebern sowie von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Im Verlauf der Ausbreitung von COVID 19, die am 11. März 2020 von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) zur Pandemie erklärt wurde, ist in Deutschland unter anderem mit einem stark erhöhten Kranken- und Quarantänestand bei den Beschäftigten zu rechnen. Auch durch etwaige Verpflichtungen zur Kinderbetreuung auf Grund der Schließung von Schulen, Horten, Kindergärten und Kinderkrippen können zusätzliche Fehlzeiten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern entstehen. Ein Mangel an Arbeitskräften kann sich auch durch die angeordneten Grenzschießungen sowie auf Grund von Maßnahmen in anderen Ländern ergeben. Außerdem gibt es etwa bei der Herstellung und dem Vertrieb von Hygieneartikeln, Medizinprodukten oder Epidemie relevanten Produkten einen erheblichen Mehrbedarf.

Zur Bewältigung dieses außergewöhnlichen Notfalls, der bundesweite Auswirkungen hat, insbesondere um möglichen kritischen Personalengpässen in systemrelevanten Branchen vorzubeugen, können auch längere Arbeitszeiten, verkürzte Ruhezeiten sowie die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen beitragen.

Der befristete Erlass von Ausnahmen von den Höchstarbeitszeiten und den Mindestruhezeiten des Arbeitszeitgesetzes sowie vom grundsätzlichen Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen ist daher zur Bewältigung dieses außergewöhnlichen Notfalls erforderlich. Damit haben die Betriebe die nötige Flexibilität, um gegebenenfalls mit dem vorhandenen Personal kurzzeitig erhöhte Fehlzeiten auszugleichen und die für die Versorgung der Bevölkerung und die Funktionsfähigkeit der Infrastrukturen unverzichtbaren Produkte und Leistungen sicherzustellen.

#### **II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs**

Durch § 14 Absatz 4 ArbZG wird das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ermächtigt, 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, bundeseinheitliche Ausnahmen von den Arbeitszeitvorschriften zu erlassen.

Mit der vorliegenden Rechtsverordnung wird von dieser Verordnungsermächtigung Gebrauch gemacht, indem Ausnahmen von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes zugelassen werden. Diese Ausnahmen sollen dazu beitragen, in der aktuellen Situation der COVID-19-Epidemie die Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, des Gesundheitswesens und der pflegerischen Versorgung, der Daseinsvorsorge oder die Versorgung der Bevölkerung mit existenziellen Gütern sicherzustellen.

Abweichend von den Grundnormen des Arbeitszeitgesetzes wird unter besonderen Voraussetzungen für bestimmte notwendige Tätigkeiten die Höchstgrenze für die werktägliche

Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angehoben, die Mindestruhezeit verkürzt sowie die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen zugelassen. Der Ausgleichszeitraum für einen Ersatzruhetag wird verlängert.

Lange Arbeitszeiten, verkürzte Ruhezeiten und die Verschiebung der wöchentlichen Ruhezeit können nach Erkenntnissen der Arbeitswissenschaft negative Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben. Der Arbeitgeber hat daher im Rahmen seiner Fürsorgepflicht und entsprechend der Zwecksetzung in § 1 ArbZG bei Nutzung der durch diese Verordnung ermöglichten Abweichungen vom Arbeitszeitschutz stets abzuwägen, ob eine Abweichung unter Berücksichtigung von Sicherheit und Gesundheitsschutz angesichts des außergewöhnlichen Notfalls zu vertreten ist.

Regelungen zum Arbeitszeitschutz in anderen Gesetzen, zum Beispiel im Jugendarbeitsschutzgesetz oder im Mutterschutzgesetz, sowie die Vorschriften zu Lenk- und Ruhezeiten, insbesondere nach der Verordnung 561/2006/EG, bleiben durch diese Verordnung unberührt.

Auch die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates oder des Personalrates nach dem Betriebsverfassungsgesetz oder den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder bleiben unberührt.

### **III. Alternativen**

Keine.

### **IV. Gesetzgebungskompetenz**

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes folgt aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 des Grundgesetzes (Arbeitsrecht einschließlich Arbeitsschutz).

### **V. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen**

Der Verordnungsentwurf ist mit dem Recht der Europäischen Union und mit den völkerrechtlichen Verträgen, die die Bundesrepublik Deutschland geschlossen hat, vereinbar.

### **VI. Gesetzesfolgen**

#### **1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung**

Die Verordnung sieht keine Rechts- und Verwaltungsvereinfachung vor.

#### **2. Nachhaltigkeitsaspekte**

Der Verordnungsentwurf steht im Einklang mit den Leitgedanken der Bundesregierung zur nachhaltigen Entwicklung im Sinne der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie, die der Umsetzung der UN-Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung dient.

Der Entwurf trägt zur Erreichung der Ziele im Bereich SDG 8 bei: Dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern. Gerade in einem außergewöhnlichen Notfall mit bundesweiten Auswirkungen müssen die Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt so gestaltet werden, dass die Menschen mit Zuversicht in die Zukunft blicken können. Mit den vorgesehenen Abweichungsmöglichkeiten vom Arbeitszeitschutz soll auch erreicht werden, dass die durch

eine besondere Notsituation gefährdete wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Arbeitgeber in bestimmten Bereichen erhalten werden kann (Schlüsselindikator 8.4 der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie).

### **3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand**

Keine.

### **4. Erfüllungsaufwand**

Die mit dieser Verordnung zugelassenen Abweichungsmöglichkeiten vom Arbeitszeitgesetz sind nicht mit zusätzlichen Informationspflichten verbunden; es entsteht kein zusätzlicher Erfüllungsaufwand.

#### **Erfüllungsaufwand für die Bürgerinnen und Bürger**

Es entsteht für Bürgerinnen und Bürger kein Erfüllungsaufwand.

#### **Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft**

Es entsteht für die Wirtschaft kein Erfüllungsaufwand.

#### **Erfüllungsaufwand für die Verwaltung**

Es entsteht für die Verwaltung kein Erfüllungsaufwand.

Umstellungsaufwand

Es entsteht kein Umstellungsaufwand.

### **5. Weitere Kosten**

Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

Für mittelständische Unternehmen entstehen keine gesonderten Kosten.

### **6. Weitere Gesetzesfolgen**

Die im Verordnungsentwurf vorgesehenen Ausnahmen vom Arbeitszeitgesetz wurden auf ihre Gleichstellungsrelevanz überprüft. Es ergaben sich keine Hinweise auf eine unterschiedliche Betroffenheit der Geschlechter. Die Regelungen beziehen sich in gleichem Maße auf Frauen und Männer. Es liegt weder eine mittelbare noch eine unmittelbare geschlechterbezogene Benachteiligung vor. Die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Sprache ist gewahrt.

Negative Auswirkungen auf Verbraucherinnen und Verbraucher sind durch die Verordnung nicht gegeben. Die ermöglichten Ausnahmen können insbesondere zur Versorgung der Bevölkerung mit existenziellen Gütern in der aktuellen Notfallsituation beitragen.

## **VII. Befristung; Evaluierung**

Die Verordnung ist bis zum 31. Juli 2020 befristet. Eine Evaluation ist wegen des kurzen Geltungszeitraums der Verordnung nicht vorgesehen.



## **B. Besonderer Teil**

### **Zu § 1 (Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer)**

#### **Zu Absatz 1**

Absatz 1 ermöglicht zur Bewältigung der derzeitigen Situation der COVID-19-Epidemie, die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf bis zu zwölf Stunden zu verlängern. Diese Verlängerung ist nur bei solchen Tätigkeiten möglich, die zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, des Gesundheitswesens und der pflegerischen Versorgung, der Daseinsvorsorge oder die zur Versorgung der Bevölkerung mit existenziellen, also lebensnotwendigen oder existenzsichernden, Gütern notwendig sind. Das schließt die entsprechenden Dienstleistungen ein.

Entsprechend § 3 Satz 2 ArbZG ist die über acht Stunden hinaus geleistete Arbeitszeit innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen auf durchschnittlich acht Stunden werktäglich auszugleichen.

Um welche Tätigkeiten es sich dabei konkret handelt, wird in Absatz 3 geregelt. Die Tätigkeiten müssen vor dem Hintergrund des außergewöhnlichen Notfalls notwendig sein.

Da die Regelung zur täglichen Höchstarbeitszeit in § 3 ArbZG für Beschäftigte im Straßenverkehr nach § 21a ArbZG die dortige Regelung in § 21a Absatz 4 ArbZG zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit ergänzt, kann die abweichende Regelung zur Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit auch für Beschäftigte im Straßentransport genutzt werden. Dies gilt nur für Transporte, die von den in Absatz 3 genannten Tätigkeiten erfasst werden und auch die sonstigen Voraussetzungen erfüllen. Im Übrigen bleiben die Regelung in § 21a ArbZG, insbesondere die Vorschrift zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit in § 21a Absatz 4 ArbZG, sowie die weiteren Sozialvorschriften im Straßenverkehr, insbesondere die Lenk- und Ruhezeiten nach der Verordnung 561/2006/EG, von dieser Verordnung unberührt.

#### **Zu Absatz 2**

Absatz 2 erlaubt eine Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit über zwölf Stunden hinaus. An eine solche erhebliche Verlängerung werden besonders hohe Anforderungen gestellt. Die Arbeitszeit darf nur in dringenden Ausnahmefällen über zwölf Stunden hinaus verlängert werden. Ein solcher Ausnahmefall liegt nur dann vor, wenn die tägliche Höchst-arbeitszeit - auch unter Berücksichtigung der Ausnahme in Absatz 1 - nicht durch voraus-schauende organisatorische Maßnahmen einschließlich notwendiger Arbeitszeitdispo-sition, durch Einstellungen und durch sonstige personalwirtschaftliche Maßnahmen eingehalten werden kann.

Entsprechend § 3 Satz 2 ArbZG ist die über acht Stunden hinaus geleistete Arbeitszeit innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen auf durchschnittlich acht Stunden werktäglich auszugleichen.

#### **Zu Absatz 3**

Absatz 3 enthält einen Katalog von Tätigkeiten, bei denen unter den in Absatz 1 Satz 2 und unter den in Absatz 2 Satz 2 genannten Voraussetzungen von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes zur täglichen Arbeitszeit abgewichen werden darf. Der Katalog ist abschließend und auch für die weiteren in dieser Verordnung zugelassenen Ausnahmeregelungen maßgebend. Allerdings bleibt es den Ländern unbenommen, im Rahmen ihrer Regelungsbefugnis Ausnahmen vom Arbeitszeitgesetz für Tätigkeiten zu treffen, die in diesem Absatz nicht genannt sind.

In Nummer 1 werden notwendige Tätigkeiten zur Versorgung der Bevölkerung mit existenziellen Gütern festgelegt. Die Verordnung nennt die Produktion, das Verpacken einschließlich Abfüllen, das Kommissionieren, das Liefern, das Be- und Entladen sowie das Einräumen von Waren des täglichen Bedarfs (zum Beispiel Lebensmittel einschließlich landwirtschaftliche Produkte, Hygieneartikel oder Treibstoffe), von Medizinprodukten, Medikamenten sowie weiteren apothekenüblichen Artikeln und auch von Produkten, die zur Eingrenzung, Bekämpfung und Bewältigung der COVID-19-Epidemie eingesetzt werden (zum Beispiel Produkte zur Analyse der Infektion, infektionsrelevante Schutzausrüstungen einschließlich entsprechender Zulieferungen).

Gerade die in Nummer 2 angeführte medizinische Behandlung und Versorgung von Patientinnen und Patienten steht infolge der COVID-19-Epidemie vor besonderen Herausforderungen. Die in den Nummern 3 bis 9 genannten Tätigkeitsbereiche basieren weitgehend auf dem Katalog in § 10 ArbZG für mögliche Ausnahmen vom Verbot der Sonn- und Feiertagsbeschäftigung. Für diese Bereiche wird eine verlängerte tägliche Arbeitszeit zugelassen.

Die Regelung in Nummer 10 umfasst Tätigkeiten in Verkaufsstellen. Die Verkaufsstellen werden im Ladenschlussgesetz des Bundes beziehungsweise in den Ladenschluss- oder Ladenöffnungsgesetzen der Länder beschrieben. Eingeschlossen sind somit nicht nur Ladengeschäfte aller Art, sondern zum Beispiel auch Apotheken, Tankstellen und Verkaufsstellen in Bahnhöfen sowie sonstige Verkaufsstände und Kioske (vgl. § 1 Ladenschlussgesetz des Bundes). Die Ausnahmen dürfen nur im Rahmen der zugelassenen Ladenöffnungszeiten sowie für erforderlichen Vor- und Nacharbeiten angewendet werden. Hierbei sind auch Schließungsverfügungen der Länder wegen der COVID-19-Epidemie zu berücksichtigen. Die Regelung in Nummer 10 gilt nicht für den Großhandel und den Online-Handel. Diese können jedoch für bestimmte Waren von der Regelung in Nummer 1 erfasst sein. Ausdrücklich aufgeführt sind Abhol- und Lieferdienste für Lebensmittel und Apotheken. Dabei ist es unerheblich, ob diese als Nebenbetrieb einer Verkaufsstelle oder Apotheke oder als eigenständiger Betrieb organisiert sind.

#### **Zu Absatz 4**

Absatz 4 bestimmt, dass die wöchentliche Arbeitszeit auf 60 Stunden begrenzt wird.

Die Wochenarbeitszeit kann nur in dringenden Ausnahmefällen über 60 Stunden hinaus verlängert werden. Der Arbeitgeber ist gehalten, alle Vorkehrungen zu treffen, damit diese Grenze für die wöchentliche Arbeitszeit eingehalten wird. Ein Ausnahmefall liegt nur dann vor, wenn die wöchentliche Höchstarbeitszeit nicht durch vorausschauende organisatorische Maßnahmen einschließlich notwendiger Arbeitszeitdisposition, durch Einstellungen und durch sonstige personalwirtschaftliche Maßnahmen eingehalten werden kann.

Unabhängig von der Regelung dieses Absatzes gilt entsprechend § 3 Satz 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.

Auch bei verlängerten täglichen Arbeitszeiten muss ein Mindestmaß an Arbeitszeitschutz gewährleistet bleiben. Dem dient die Begrenzung der Wochenarbeitszeit.

#### **Zu § 2 (Ruhezeit)**

§ 2 regelt die Möglichkeit einer Verkürzung der täglichen Ruhezeit. Wie bei der Verlängerung der täglichen Arbeitszeit muss die Verkürzung auf Grund 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.

Unter dieser Voraussetzung kann die Ruhezeit bei den in § 1 Absatz 3 genannten Tätigkeiten auf bis zu neun Stunden verkürzt werden. Angesichts des erheblichen Eingriffs in den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist in diesem Zusammenhang eine besondere Ausgleichsregelung vorgeschrieben: Der Ausgleich ist nach Möglichkeit durch freie Tage zu gewähren. Ist dies nicht möglich, zum Beispiel angesichts der besonderen Notfallsituation oder aus betrieblichen Gründen, so muss die Verkürzung durch Verlängerung anderer Ruhezeiten auf jeweils mindestens 13 Stunden ausgeglichen werden. Der Ausgleich ist innerhalb von vier Wochen zu gewähren.

Der Arbeitgeber sollte im Hinblick auf die dynamische Entwicklung des Infektionsgeschehens die Arbeitsbedingungen auch bei Inanspruchnahme der Ausnahmeregelungen so gestalten, dass den Beschäftigten situationsabhängig möglichst lange Erholungszeiten zur Verfügung stehen.

### **Zu § 3 (Sonn- und Feiertagsbeschäftigung)**

#### **Zu Absatz 1**

Auf Grund des derzeitigen außergewöhnlichen Notfalls infolge der COVID-19-Epidemie kann auch zusätzliche Arbeit an Sonn- und Feiertagen notwendig sein. Die Regelung in Absatz 1 ermöglicht, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit den in § 1 Absatz 3 genannten Tätigkeiten auch an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden dürfen. Wie in § 10 ArbZG gilt der Grundsatz, dass eine Beschäftigung nur zulässig ist, sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können.

Die in § 1 Absatz 3 Nummer 3 bis 9 genannten Tätigkeitsbereiche basieren weitgehend auf dem Katalog in § 10 ArbZG. Hierfür gelten bereits Ausnahmen vom Verbot der Sonn- und Feiertagsbeschäftigung. Für die übrigen Tätigkeitsbereiche gilt, dass die Sonn- oder Feiertagsbeschäftigung auf Grund 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 muss.

Bei einer nach dieser Verordnung zulässigen Sonntagsarbeit kann entsprechend § 1 Absatz 1 auch bis zu zwölf Stunden gearbeitet werden, entsprechend § 1 Absatz 2 unter den dort genannten Voraussetzungen auch über zwölf Stunden hinaus. Das Gesetz über den Ladenschluß sowie die entsprechenden Ladenschluss- oder Ladenöffnungsgesetze der Länder bleiben unberührt. Daher gelten die Verlängerungsmöglichkeiten im Verkauf nur, soweit diese Gesetze dem nicht entgegenstehen.

Diese Ausnahme gilt auch für Beschäftigte im Straßentransport, für den Fall, dass sie abweichend vom grundsätzlichen verkehrsrechtlichen Sonn- und Feiertagsverbot beschäftigt werden dürfen; außerdem müssen ihre Transporte zu den in § 1 Absatz 3 genannten Tätigkeiten gehören und auch die sonstigen Voraussetzungen erfüllt sein. Im Übrigen gelten die Regelungen des § 21a ArbZG sowie die weiteren Sozialvorschriften im Straßenverkehr, insbesondere die Lenk- und Ruhezeiten nach der Verordnung 561/2006/EG.

#### **Zu Absatz 2**

Auch die Ausgleichsregelung für Sonntagsarbeit wird für den befristeten Zeitraum der Geltung dieser Verordnung gelockert. Der Ersatzruhetag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die an einem Sonntag beschäftigt werden, muss innerhalb von acht Wochen gewährt werden. Um die nötige Flexibilität in der derzeitigen COVID-19-Epidemie zu ermöglichen, geht der Ausgleichszeitraum somit deutlich über den Zwei-Wochen-Zeitraum in § 11 Absatz 3 Satz 1 ArbZG hinaus. Der Ersatzruhetag muss jedoch spätestens bis zum Außerkrafttreten der Verordnung gewährt worden sein.

### **Zu Absatz 3**

Die Vorschrift in § 11 Absatz 2 ArbZG zur Anwendung der allgemeinen Grundnormen bei Sonn- und Feiertagsbeschäftigung gilt unter Berücksichtigung der in § 1, § 2 und § 3 Absatz 1 Satz 2 geregelten Abweichungen. Im Übrigen finden die Ausgleichsregelungen des § 11 ArbZG weitgehend Anwendung. So müssen weiterhin 15 Sonntage im Jahr beschäftigungsfrei bleiben (§ 11 Absatz 1 ArbZG), der Ausgleichszeitraum bei Feiertagsarbeit beträgt unverändert acht Wochen (§ 11 Absatz 3 Satz 2 ArbZG) und der Ersatzruhetag ist grundsätzlich in Verbindung mit einer täglichen Ruhezeit zu gewähren (§ 11 Absatz 4).

### **Zu § 4 (Zeitlicher Anwendungsbereich)**

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.

### **Zu § 5 (Behördliche Befugnisse)**

Absatz 4 verfolgt den Zweck, bei Auslegungszweifeln schnell und rechtsverbindlich zu klären, ob eine bestimmte Beschäftigung unter die in dieser Verordnung geregelten Ausnahmen fällt. Die Regelung ist dem § 13 Absatz 3 Nummer 1 ArbZG nachgebildet.

Die Kompetenz der Länder zur Durchführung des Arbeitszeitgesetzes bleibt unberührt und schließt diese Rechtsverordnung ein.

### **Zu § 6 (Verhältnis zu landesrechtlichen und anderen Vorschriften)**

#### **Zu Absatz 1**

Diese Verordnung tritt neben andere Vorschriften, die auf Grund der im Arbeitszeitgesetz bestehenden Regelungsbefugnisse der Länder ergangen sind. Dies betrifft aktuell insbesondere Allgemeinverfügungen der Landesregierungen oder der durch Landesrecht hierzu ermächtigten Behörden im öffentlichen Interesse (§ 15 Absatz 2 ArbZG).

Nach Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 Grundgesetz erstreckt sich die konkurrierende Gesetzgebung auf das Arbeitsrecht und den Arbeitsschutz. Daher hat nach Artikel 72 Absatz 1 Grundgesetz der Bund die Gesetzgebungsbefugnis. Die dadurch geschaffene Bundesregelung hat Vorrang gegenüber den Vorschriften der Länder, solange und soweit die Bundesregelung den entsprechenden Sachverhalt abschließend regelt.

Absatz 1 stellt das Verhältnis dieser Rechtsverordnung zu Regelungen der Länder klar. Es bleibt 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 Absatz 3 nicht genannt sind. Außerdem dürfen sie von Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abweichen, die nicht Gegenstand dieser Verordnung sind.

#### **Zu Absatz 2**

Absatz 2 stellt klar, dass § 14 ArbZG unberührt bleiben. Danach kann der Arbeitgeber in außergewöhnlichen Fällen von den dort genannten Arbeitszeitvorschriften abweichen, ohne dass es einer Genehmigung der Arbeitsschutzbehörde bedarf.

### **Zu § 7 (Inkrafttreten, Außerkrafttreten)**

§ 7 regelt das Inkrafttreten der Verordnung am Tag nach der Verkündung und das Außerkrafttreten der Verordnung am 31. Juli 2020