**DASV**

Deutsche Anwalts- und

Steuerberatervereinigung

für die mittelständische

Wirtschaft e. V.

**Änderungen der Regelungen des Arbeitszeitgesetzes in Zeiten der Corona-Epidemie**

ein Artikel von Herrn Rechtsanwalt Hans-Georg Herrmann und Herrn Rechtsanwalt John Folkerts, Saarbrücken

**Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat im Zuge der Corona-Krise eine Arbeitszeitverordnung mit Datum vom 07.04.2020 erlassen, welche Änderungen im Hinblick auf die gesetzliche zulässige Höchstarbeitszeit, Ruhezeiten sowie Sonn- und Feiertagsbeschäftigung für verschiedene Berufe mit sich bringt.**

Diese Verordnung ist zunächst befristet auf den Zeitraum vom 10.04.2020 bis 30.06.2020. Es ist jedoch nicht ausgeschlossen, dass die Geltungsdauer der Verordnung je nach aktueller Lage der Corona-Epidemie verlängert wird.

Anwendung findet die Vorschrift für die sogenannten „systemrelevanten“ Berufe. Dies sind laut der Verordnung u.a. Berufe aus dem Gesundheits- und Pflegebereich inklusive der Apotheken, Handel und Logistik für Waren des täglichen Bedarfs, Polizei, Rettungsdienste und Feuerwehren, Landwirtschaft, Verpackungsbranche, Müllabfuhr, Geldtransporte, Energie- und Wasserversorger sowie Berufe für die Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit von Datennetzen und Rechnersystemen.

Durch diese Verordnung erhalten Arbeitgeber die Möglichkeit, die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 12 Stunden auszudehnen. Dies bedeutet jedoch nicht, dass dem Arbeitgeber ein einseitiges Recht zur Verlängerung der Arbeitszeit zusteht. Für eine wirksame Verlängerung der Arbeitszeit ist eine diesbezügliche Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer, dem Betriebsrat oder dem Tarifpartner erforderlich. Ferner könnte der Arbeitgeber durch eine Änderungskündigung eine einseitige Verlängerung der Arbeitszeit bewirken. Die Änderungskündigung würde jedoch erst mit Ablauf der Kündigungsfrist wirksam werden. Eine solche Änderungskündigung ist jedoch gerichtlich überprüfbar.

Eine Verlängerung der Arbeitszeit aufgrund dieser Verordnung ist auch nur unter der Voraussetzung zulässig, dass eine Verlängerung nicht durch anderweitige organisatorische Maßnahmen, wie z.B. Umverteilung von Schichtplänen oder Neueinstellungen, vermieden werden kann. Der Gesetzgeber hat in der Begründung der Verordnung darauf hingewiesen, dass insbesondere im Falle von angemeldeter Kurzarbeit zu prüfen ist, ob durch eine Umsetzung geeigneter Beschäftigter die Mehrarbeit anderer Arbeitnehmer vermeidbar ist.

Wird die tägliche Arbeitszeit auf 12 Stunden verlängert, so darf die wöchentliche Arbeitszeit jedoch nur in dringenden Ausnahmefällen mehr als 60 Stunden betragen. Hierbei müssen dieselben Voraussetzungen wie bei der Verlängerung der täglichen Arbeitszeit auf 12 Stunden gegeben sein.

Ebenso ist es Arbeitgebern in den „systemrelevanten“ Berufen nunmehr möglich, eine Verkürzung der täglichen Ruhezeit auf bis zu 9 Stunden vorzunehmen. Hier ist der Arbeitgeber jedoch im Gegenzug dazu verpflichtet, innerhalb eines Zeitraumes von 4 Wochen die verkürzten Ruhezeiten auszugleichen. Ein Ausgleich hat dabei in der Regel durch die Gewährung freier Tage zu erfolgen. Sollte dies nicht möglich sein, so muss die Ruhezeit jedoch mindestens 13 Stunden betragen.

Der Gesetzgeber hat darüber hinaus aufgrund der aktuellen Corona-Krise es ebenso für notwendig erachtet, eine Ausdehnung der Sonn- und Feiertagsbeschäftigung zu beschließen. Hier haben Arbeitgeber nunmehr auch die Möglichkeit erhalten, in den vorstehend aufgezeigten Fällen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen zu beschäftigen.

Wenn Arbeitgeber in der aktuellen Situation von einer Verlängerung der Arbeitszeit Gebrauch machen möchten, ist zunächst genau zu hinterfragen, ob die dafür erforderlichen rechtlichen Voraussetzungen gegeben sind. Gleiches gilt, wenn Arbeitnehmer überprüfen möchten, ob eine durch den Arbeitgeber vorgenommene Verlängerung der Arbeitszeit rechtmäßig ist.

Die Sinnhaftigkeit, die in den systemrelevanten Berufen tätigen Personen, wie z.B. das Pflegepersonal in Krankenhäusern und Altenheimen, durch eine Verlängerung der Arbeitszeit und Verkürzung der Ruhezeiten einer weiteren Mehrbelastung in der Corona-Krise auszusetzen, ist zumindest zu hinterfragen. Vielmehr setzt der Gesetzgeber mit dieser Maßnahmen Forderungen um, die schon vor der Corona-Krise von verschiedenen Personenkreisen gefordert wurden. Es bleibt somit abzuwarten, ob die jetzige Verordnung nicht auch zu einer dauerhaften Änderung der rechtlichen Gegebenheiten bezüglich der Gestaltungsmöglichkeit der Arbeitszeit führen wird.

Der Autor ist Mitglied der Deutschen Anwalts- und Steuerberatervereinigung für die mittelständische Wirtschaft e.V.

Für Rückfragen stehen Ihnen die Autoren gerne zur Verfügung

Rechtsanwaltspraxis

Dr. Thalhofer, Herrmann & Kollegen

Geibelstraße 1

66121 Saarbrücken

Telefon: 0681 / 968 640 Telefax: 0681 / 968 6420

E-Mail: herrmann@rechtsanwaltspraxis.com [www.rechtsanwaltspraxis.com](http://www.rechtsanwaltspraxis.com)