

Verteiler: Intranet

Hamburg, 15.04.2020

Neue COVID-10-Arbeitszeitverordnung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Bundesregierung hat am 7.4.2020 eine neue COVID-19-Arbeitszeitverordnung erlassen (COVID-19-ArbZV, siehe Anlage). Die Verordnung ist derzeit bis zum 31. Juli 2020 befristet. Nach der Verordnung kann unter bestimmten Voraussetzungen in ausgewählten Branchen (von Herstellung von Medikamenten bis zur Aufrechterhaltung von Datennetzen) die werktägliche Arbeitszeit bis zu 12 Stunden oder darüber hinaus verlängert werden. Ebenso kann die Ruhezeit auf 9 Stunden verkürzt werden. Zudem erlaubt die Verordnung die Sonn- und Feiertagsarbeit in diesen Branchen.

Für den Bereich der NGG betrifft dies die gesamte Lebensmittelwirtschaft. Nach § 1 Abs. 2 COVID-19–ArbZV sind das Herstellen, Verpacken, einschließlich Abfüllen, Kommissionieren, Liefern an Unternehmer, Be- und Entladen und Einräumen von u.a. „Waren des täglichen Bedarfs“ erfasst. Unter Waren des täglichen Bedarfs fallen auch alle Arten von Lebensmitteln einschließlich landwirtschaftlicher Produkte.

Die NGG hat sich, wie auch der DGB, gegen diese Verordnung ausgesprochen. Sie ist derzeit nicht erforderlich. Die Versorgung mit Lebensmitteln ist nicht gefährdet. Dies hat Bundesministerin Klöckner ausdrücklich festgestellt:

„Ich möchte auch an dieser Stelle ganz deutlich sagen: Die Versorgung mit Grundnahrungsmitteln in Deutschland ist gesichert.“ (Interview mit der Passauer Neuen Presse am 31.3.20). Auch der Lebensmittelverband Deutschland, der Spitzenverband der Deutschen Lebensmittelwirtschaft hat erklärt, dass die Versorgung mit Lebensmitteln gesichert ist.

Im Folgenden stellen wir Euch die neue Verordnung vor. Wir beantworten auch die praktischen Fragen, die sich im Betrieb für Betriebsräte stellen, wenn der/die ArbeitgeberIn davon Gebrauch machen will.

1. Inhalt der Verordnung

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

VB II/Rechtsabteilung

Haubachstr. 76 22765 Hamburg

Tel.: +49 40 380 13-0

Mail: hv.recht@ngg.net

Verantwortlich: Micha Heilmann

Rechtsinfos im Intranet

<http://intern.ngg.net/themen/Rechtsinfos>

Die Verordnung regelt drei Bereiche: die Dauer der täglichen Arbeitszeit, die Länge der Ruhezeiten und die Arbeit an Sonn- und Feiertagen.

a.) Tägliche Arbeitszeit

Die nach § 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) zulässige werktägliche Höchstarbeitszeit von 10 Stunden kann auf 12 Stunden verlängert werden. Nach § 1 Abs. 3 COVID-19 ArbZV darf dabei in der Regel eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 60 Stunden nicht überschritten werden. Allerdings: in „dringenden Fällen“ sind auch mehr als 60 Stunden zulässig, wenn die Verlängerung nicht durch „vorausschauende organisatorische Maßnahmen einschließlich notwendiger Arbeitsdisposition“, durch Einstellungen oder sonstige personalwirtschaftliche Maßnahmen vermeiden werden kann.

Die Verlängerung der Arbeitszeit muss innerhalb von 24 Wochen oder im Durchschnitt von sechs Monaten wieder ausgeglichen werden, d.h. es muss dann der Durchschnitt von 8 Stunden werktäglich (48 Stunden in der Woche) wieder erreicht werden.

b.) Ruhezeiten

Die Ruhezeiten des § 5 ArbZG können gem. § 2 COVID-19 ArbZV auf bis zu 9 Stunden verkürzt werden, wenn sie wegen der Corona-Epidemie zur Aufrechterhaltung u.a. der Versorgung der Bevölkerung mit existenziellen Gütern, zu denen auch Lebensmittel zählen, notwendig ist. Beispiel: Wenn also z.B. eine Schicht um 6.00 Uhr in der Früh endet, wäre nach dem Arbeitszeitgesetz eine Ruhezeit von 11 Stunden vorgeschrieben. D.h. vor 17.00 Uhr dürfte der/die ArbeitnehmerIn nicht wieder arbeiten. Unter den Voraussetzungen der COVID-19-ArbZV wäre dies schon wieder um 15.00 Uhr der Fall. Jede Verkürzung der Ruhezeit muss dann aber innerhalb von 4 Wochen ausgeglichen werden, entweder durch freie Tage oder durch eine Verlängerung einer Ruhezeit auf 13 Stunden.

Ausgleichszeiträume und Berechnungen regeln sich nach den bisher schon geltenden Vorschriften für das Arbeitszeitgesetz.

c.) Sonn- und Feiertagsarbeit

Wenn sich die Arbeiten nicht an Werktagen erledigen lassen, könne die ArbeitnehmerInnen auch – abweichend vom Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit nach § 9 ArbZG - an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden. Auch an diesen Tagen kann die Arbeitszeit auf bis zu 12 Stunden und mehr ausgedehnt werden.

Die Verlängerung der Arbeitszeit auf bis zu 12 Stunden ist aber nur dann zulässig, wenn dem das Ladenschlussgesetz – bzw. die Ladenschlussgesetze der Länder nicht entgegenstehen. Dies betrifft aber nur die Regelungen der COVID-19-ArbZV, die sich auf den Verkauf im Handel beziehen.

2. Verhältnis zu Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträgen

Die geltenden Tarifverträge zur Arbeitszeit finden – ohne Abstriche - weiter Anwendung im Betrieb. Gleiches gilt für Betriebsvereinbarungen, die auf Basis dieser Tarifverträge geschlossen worden sind. Auch Vereinbarungen zur Arbeitszeit in Arbeitsverträgen werden durch die COVID-19-ArbZV nicht verändert und sind weiterhin gültig.

NGG-Tarifverträge sehen keine Arbeitszeiten von 12 oder mehr Stunden täglich vor. Die im Betrieb geltenden Tarifverträge sind uneingeschränkt gültig und anzuwenden. Die COVID-19-ArbZV erwähnt Tarifverträge mit keinem Wort. § 14 Abs. 4 ArbZG, auf dem die COVID-19-ArbZV beruht, sieht hingegen vor, dass durch Rechtsverordnung auch die in Tarifverträgen vorgesehenen Ausnahmen ausgeweitet werden können. Davon hat der Verordnungsgeber keinen Gebrauch gemacht.

3. Mitbestimmung der Betriebsräte

Die nach der COVID-19-ArbZV möglichen Veränderungen der Arbeitszeit unterliegen in vollem Umfang der Mitbestimmung der Betriebsräte. Bei der Verlängerung auf 12 oder mehr Stunden handelt es sich um eine Verlängerung der betriebsüblichen Abreizeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Bei der Sonn- und Feiertagsarbeit um die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage - § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG.

Dass die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nicht eingeschränkt werden, stellt auch schon die amtliche Begründung der COVID-19-ArbZV ausdrücklich klar: „Auch die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates oder des Personalrates nach dem Betriebsverfassungsgesetz oder den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder bleiben unberührt.“ (Referentenentwurf COVID-19-ArbZV S. 7).

Wenn ein/e ArbeitgeberIn mit dem Verlangen an den Betriebsrat herantritt um die Arbeitszeiten entsprechend der COVID-19-ArbZV zu verändern, muss der Betriebsrat prüfen, ob dies nach den geltenden Tarifverträgen überhaupt zulässig ist. Sehen die Tarifverträge, wie in der Regel, derartige Ausnahmen nicht vor, darf der Betriebsrat einer entsprechenden Ausdehnung der Arbeitszeit usw. nach der COVID-19-ArbZV nicht zustimmen. Bei der Ausübung seiner Mitbestimmungsrechte ist der Betriebsrat an die geltenden Tarifverträge gebunden. Sie stehen nicht zur Disposition des Betriebsrates.

Zudem muss der Betriebsrat prüfen, ob überhaupt die Voraussetzungen der COVID-19-ArbZV für eine Änderung bzw. Verlängerung der Arbeitszeit vorliegen.

Dies setzt zweierlei voraus: Zum einen muss die Veränderung notwendig sein, um die Versorgung der Bevölkerung mit Lebensmitteln sicherzustellen. Die Versorgung der Bevölkerung mit Lebensmitteln ist nicht gefährdet, wenn es von drei Konkurrenzprodukten (z.B. drei Sorten abgepacktes Brot, Tafelschokolade von drei verschiedenen

Anbietern) eines temporär nicht gibt, die anderen beiden aber schon. Die Versorgung wäre erst dann gefährdet, wenn eine Situation drohen würde, in der es gar kein abgepacktes Brot oder gar keine Tafelschokolade mehr geben würde. Die Verordnung hat nicht das Ziel, die Präsenz aller einzelnen Produkte aller Hersteller sicherzustellen.

Weitere Voraussetzung wäre, dass die Ausdehnung der Arbeitszeit usw. nicht durch andere Maßnahmen vermieden werden kann. Die Verordnung nennt ausdrücklich „vorausschauende organisatorische Maßnahmen einschließlich notwendiger Arbeitszeitposition“. Schlechte Planung, z.B. der Produktion, soll und darf nicht durch die Änderungen der Arbeitszeit nach der COVID-19-ArbZV aufgefangen werden. Auch ist die Ausdehnung der Arbeitszeit dann nicht notwendig, wenn sie z.B. durch Neueinstellungen oder die vorübergehende Beschäftigung von LeiharbeiterInnen vermeiden werden kann. Der Arbeitgeber hat das Vorliegen der Voraussetzungen dem Betriebsrat gegenüber darzulegen. Er muss z.B. darlegen, wie er sich bemüht hat, die Ausdehnung der Arbeitszeit durch Neueinstellungen unnötig zu machen.

4. Verhältnis zu bestehenden Ausnahmeregelungen, Ländergesetzen

Einzelne Bundesländer bzw. regionale Behörden (z.B. Allgemeinverfügung der Regierung von Oberbayern vom 17.3.2020) hatten, in der Regel gestützt auf § 15 Abs. 2 ArbZG sog. Allgemeinverfügungen erlassen. In diesen waren für bestimmte Wirtschaftszweige (vielfach auch für die Lebensmittelwirtschaft, aber nicht immer) unterschiedliche Ausnahmen von Arbeitszeitgesetz zugelassen worden. Diese finden sich auf den jeweiligen Internetseiten der Landesregierungen bzw. Regionalbehörden.

Diese landesweiten oder regionalen Ausnahmen gelten neben der COVID-19 ArbZV weiterhin. Dies legt § 6 der COVID-19-ArbZV ausdrücklich fest. Dies Allgemeinverfügungen haben zum Teil andere Laufzeiten (z.B. gilt die Allgemeinverfügung der Regierung von Oberbayern nur bis zum 30.6.2020). Daher muss in jedem Fall, in dem ein/e ArbeitgeberIn die Arbeitszeiten über das Arbeitszeitgesetz hinaus verlängern will, Ruhezeiten verkürzen will oder an Sonn- und Feiertagen arbeiten lassen will, geprüft werden, ob dies evtl. auch nach den regionalen Regelungen zulässig ist. Sind nach den regionalen Regelungen weitere Ausnahmen vom Arbeitszeitgesetz möglich, die über die COVID-19-ArbZV hinausgehen, ist dies zulässig (§ 6 Abs. 1 COVID-19-ArbZV). Aber auch darauf beruhenden Veränderungen der Arbeitszeit müssen geltenden Tarifverträgen entsprechen und bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats.

5. Verfahren

Will ein Arbeitgeber von den Möglichkeiten der COVID-19-ArbZV Gebrauch machen, kann er, muss aber nicht, bei der jeweils zuständigen Aufsichtsbehörde die Feststellung beantragen, dass die Voraussetzungen für eine Ausdehnung der Arbeitszeit und damit für die Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen zu diesen Zeiten vorliegen (§ 5 COVID-19-ArbZV). Dies entspricht im Wesentlichen dem Verfahren nach § 13 Abs. 3 Nr. 1 ArbZG. Der Arbeitgeber ist in erster Linie verantwortlich für die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes. Ob eine Aufsichtsbehörde verpflichtet ist, auf Antrag eines Arbeitgebers

eine entsprechende Feststellung zu treffen, ist umstritten (dafür Baeck/Deutsch/Winzer Arbeitszeitgesetz § 13 Rn. 30, dagegen Buschmann/Ulber Arbeitszeitgesetz § 13 Rn. 19). Stellt die Aufsichtsbehörde das Vorliegen der Voraussetzungen fest, steht damit aber nur fest, dass die Behörde nach den öffentlich-rechtlichen Vorschriften die Voraussetzung der Ausdehnung der Arbeitszeit für gegeben hält. Auch mit einer Feststellung der Behörde werden die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates in keiner Weise eingeschränkt oder die Geltung von Tarifverträgen eingeschränkt (vgl. Buschmann/Ulber § ArbZG § 13 Rn. 58; Baeck/Deutsch/Winzer ArbZG § 13 Rn. 98). Wir bitten Euch, uns Vorstöße von ArbeitgeberInnen zur Ausweitung der Arbeitszeit mitzuteilen, damit wir das Vorgehen abstimmen können.

Freddy Adjan
Stellvertretender Vorsitzender

Micha Heilmann
Leiter der Rechtsabteilung