

Verlängerung der Tages- und Wochenarbeitszeit? Höchstens in absoluten Ausnahmefällen!

Handreichung für betriebliche Interessenvertretungen (BR, PR und MAV)
(Stand 16.4.2020)

Hinweis: Die Erfahrungen und Antworten zu den hier behandelten Themen verändern sich beständig. Auch sind Nachbesserungen in Verordnungen denkbar. Deshalb können die Aussagen der Handreichung zu einem späteren Zeitpunkt ihre Gültigkeit verlieren und neue Antworten können hinzukommen. Rückfragen an: gisela.neunhoeffer@verdi.de

Am Freitag 10.4.2020 ist eine Verordnung des Bundesarbeitsministeriums (BMAS) [\[Link zum Text der Verordnung vom 7.4.2020\]](#) in Kraft getreten, die Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz (ArbZG) aufgrund der Covid-19-Pandemie erlaubt. Sie wurde möglich, weil der Bundestag im Zuge der Corona-Gesetzgebung Ende März einen neuen § 14 Abs. 4 ins Arbeitszeitgesetz eingefügt hat. Schon zuvor hat es in den Bundesländern Allgemeinverfügungen zur Arbeitszeit gegeben auf der Grundlage des § 15 Abs. 2 ArbZG.

Die Verordnung des BMAS und die Allgemeinverfügungen in den Ländern gelten nebeneinander. Die Ausführungen in dieser Handreichung gelten sowohl für die Verordnung des BMAS als auch für solche Regelungen in den Allgemeinverfügungen der Länder oder der nach Landesgesetz zuständigen Behörden, die den gleichen Sachverhalt regeln (z.B. 12-Stunden-Schichten).

Für Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialwesen wird unter bestimmten Umständen und bezogen auf die Corona-Pandemie die Möglichkeit eröffnet, die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 12 h auszudehnen, die täglichen Ruhezeiten auf 9 h zu verkürzen. Gleichzeitig darf die wöchentliche Höchstarbeitszeit 60 Stunden nicht überschreiten, sofern 12 Stunden täglich gearbeitet werden soll; in dringenden Ausnahmefällen auch über 60 Stunden. Manche Allgemeinverfügungen in Bundesländern erlauben darüber hinaus die Verkürzung der Pausenzeiten.

Alle Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen gelten weiter. In Betrieben des Gesundheits- und Sozialwesens, die an Tarifverträge gebunden sind, ist also zu prüfen, ob und welche dieser Ausnahmeregelungen greifen. (Erläuterungen siehe Abschnitt 2).

Corona in Krankenhaus und Altenpflege ist kein Sprint, sondern ein Marathon

Mit den Ausnahmen vom Arbeitszeitgesetz gibt es für die sowieso schon am meisten belasteten Berufsgruppen in der Corona-Pandemie eine Öffnung bei einem elementaren Schutzrecht.

ver.di fordert, die Anwendung der Covid-19-Arbeitszeitverordnung auf unvermeidliche Ausnahmesituationen zu beschränken. „Gerade angesichts der enormen aktuellen Arbeitsbelastung im Gesundheitswesen, in der Pflege, bei der Bundesagentur für Arbeit und in vielen anderen systemrelevanten Bereichen bedürfen die dort Beschäftigten besonderen Schutz, mit ihrer Gesundheit darf kein Schindluder getrieben werden“, sagt der ver.di-Vorsitzende Frank Werneke. „Die Arbeitgeber müssen sich jetzt der Verantwortung für ihre Beschäftigten stellen. Erst wenn alle anderen Maßnahmen ausgeschöpft sind, darf von den Notfallregeln Gebrauch gemacht werden“, so Werneke weiter. [\[Link ver.di\]](#).

In „normalen“ Zeiten haben Arbeitgeber immer wieder versucht, den Alltag in der Krankenversorgung wegen Personalknappheit als Notfall zu deklarieren und damit den Zugriff auf die Freizeit der

Beschäftigten zu rechtfertigen. Auch in anderen Sozial- und Gesundheitseinrichtungen wird regelmäßig auf die Bereitschaft der Beschäftigten gesetzt, über ihre Belastungsgrenzen zu gehen, mit Verweis auf die zu Versorgenden. Die Arbeitszeitausnahmen wegen Corona sind kein Freibrief für die Fortsetzung solcher Personalpolitik.

Es geht in der Krise um schnelles und außerordentliches Handeln. Die Arbeitszeitausnahmen sind jedoch kein Grund, zentrale Prinzipien des Arbeitsschutzes über Bord zu werfen. Gerade die Kolleg*innen im Gesundheitswesen und der Altenpflege müssen nach Möglichkeit geschützt werden – für ihre eigene Gesundheit und auch, um weiter anderen helfen zu können.

1. Eingrenzung der Anwendung der Verordnung

Lange Arbeitszeiten – physische und psychische Belastung und Gefahr für den Infektionsschutz

Das BMAS kommentiert die eigene Verordnung deutlich: „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.“

Die Erfahrungen von Kolleg*innen vor Ort und aus anderen Ländern sprechen eine noch deutlichere Sprache: gerade auf Covid-19-Stationen ist das intensive Arbeiten in voller Schutzkleidung, konfrontiert mit vielen Schwerst-Erkrankten, eine extreme Beanspruchung, die Kolleg*innen schon bei normalen Schichtlängen an den Rand der Belastungsgrenze oder auch darüber hinaus bringt.

Erste Erfahrungsberichte aus China lassen vermuten, dass überlange Arbeitszeiten dort sogar zu einer Vergrößerung der Infektionsgefahr geführt haben, weil die Abwehrkräfte der übermüdeten Helfer*innen geschwächt waren und die Fehlerquote bei Überlastung steigt.

„Man hat in Wuhan eine klare Relation zwischen der Länge der Arbeitsschichten und der Überlebenswahrscheinlichkeit der Patienten sowie der Ansteckungswahrscheinlichkeit der Krankenhaus-Mitarbeiter entdeckt. In der ersten hektischen Phase arbeiteten Ärzte und medizinisches Personal in Wuhan oft 12 bis 14 Stunden. Sehr viele Helfer haben sich damals angesteckt. Diese Entwicklung sehen wir auch in Italien und Spanien. Erst als in China sehr viel mehr Personal zur Hilfe kam und die Schichten sich auf sechs Stunden verkürzten, sanken die Ansteckungs- und Sterberaten. Das Personal konnte sich dann sehr viel genauer an die Vorschriften halten. Die Kehrseite der Medaille: Kürzere Schichten bedeuten einen sehr viel höheren Bedarf an Schutzausrüstung. Die Lehre für Deutschland und Europa ist, dass eine Sechs-Stunden-Schicht Leben rettet.“ ([Quelle: Riffreporter Corona Wuhan Prof. Eckhard Nagel](#))

Geltende Verträge und Vereinbarungen bestehen weiter

Wichtig ist: durch die Verordnung erhalten die Arbeitgeber keine neuen Befugnisse, die Arbeitszeit der Beschäftigten einseitig zu verlängern. Die Verordnung und Allgemeinverfügungen gelten keinesfalls automatisch, sie räumen den Betriebsparteien lediglich weitere Optionen in Ausnahmesituationen im Zusammenhang mit dieser Pandemie ein.

Bestehende Regelungen in Tarifverträgen, Betriebs-/Dienstvereinbarungen oder individuellen Arbeits- und Ausbildungsverträgen gelten weiter. Sie sind vom Gesetzgeber nicht angetastet worden und sie können vom Arbeitgeber nicht einseitig außer Kraft gesetzt werden ([Link: Hinweise vom DGB](#)).

Arbeitszeitverlängerung nur unter engen Voraussetzungen

Ohnehin darf die Verordnung nur angewendet werden, „soweit die Verlängerung nicht durch vorausschauende organisatorische Maßnahmen [...] vermieden werden kann. Die Verlängerung muss wegen der COVID-19-Epidemie [...] notwendig sein.“ (§1.1)

Ausdrücklich betont das BMAS, dass die Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und Personalräte (und, obwohl nicht explizit erwähnt, gilt das auch für Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Einrichtungen) nicht außer Kraft gesetzt sind. Interessenvertretungen sollten daher genau überlegen, ob und unter welchen Voraussetzungen sie einer so erheblichen Gesundheitsbelastung zustimmen. So hat der Personalrat des Universitätsklinikums Essen die Ausnahmeregelungen bisher abgelehnt, weil das Gremium sie für sehr gesundheitsschädigend hält und überzeugt ist, dass die Beschäftigten eine Dauerbelastung im Drei-Schicht-System besser verkraften als mit Zwölf-Stunden-Schichten [[Link: Interview Personalratsvorsitzende Alexandra Willer](#)].

Arbeitszeitverlängerung keine Option bei mittel- und langfristiger Krise

Auch wenn durch die Verordnung die Möglichkeit eröffnet ist, längere Schichten zuzulassen, ist das bei weitem nicht in jedem Betrieb umsetzbar. Ob es an der einen oder anderen Stelle ggf. sinnvoll erscheint, muss vor Ort entschieden werden, arbeitszeitrechtlich bringt es mindestens einige Probleme. Kein Arbeitgeber und kein Betriebsrat/Personalrat/Mitarbeitervertretung ist gezwungen, längere Arbeitszeiten umzusetzen (siehe auch Abschnitt 2).

Der Möglichkeit 12-Stunden-Schichten zu vereinbaren, mag die Befürchtung zu Grunde liegen, dass ansonsten mit andauernder Pandemie-Lage immer weniger Kolleg*innen zur Verfügung stehen und damit Versorgungslücken entstehen, weil kurzfristige Ausfälle und Personallücken vorhanden sind. Doch dabei ist zu bedenken, dass mit verlängerten Schichtdauern zwar kurzfristig und vielleicht auch in einer etwas größeren Anzahl Kolleg*innen anwesend sind. Über längere Zeiträume werden es aber immer weniger, da Erholungszeiten notwendig sind, um die Belastung auszugleichen, denn eine Verlängerung der Schichtdauer erhöht nicht die vertraglich geschuldete Arbeitszeit. Die Corona-bedingte Sondersituation wird voraussichtlich noch viele Wochen, evtl. Monate die Beschäftigten in den Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen stark belasten. Eine pauschale Ausweitung der täglichen Arbeitszeit trägt deshalb nicht zur dauerhaften Erhaltung der Arbeitskraft bei.

Eine Regelung, die darauf abzielt, stets genügend Personal im Betrieb zu haben, kann ausschließlich dann wirken, wenn von einem erheblichen Aufbau von Überstunden ausgegangen wird. Diese können im Gesundheitswesen allenfalls an der Spitze der Infektionswelle kurzfristig nötig sein. Solange sie es nicht sind, sollte die Interessenvertretung sie nicht zulassen.

Solange wie irgend möglich sollten die normalen, bisherigen Arbeitszeiten beibehalten oder durch die derzeit reduzierte Belegung mögliche Freizeitausgleiche gewährt werden. Auf diese Weise steht für den späteren befürchteten Ansturm Personal zur Verfügung, das nicht bereits seit Wochen am Limit arbeiten musste.

Die folgenden Hinweise sollen dabei unterstützen, mit kühlem Kopf an diese oft mit sehr viel Druck gestellte Frage heranzugehen und abzuwägen, welche Veränderungen unter welchen Voraussetzungen vorstellbar sind. Können die folgenden Fragen bejaht werden? Nur dann kommt eine Vereinbarung überhaupt in Betracht.

Besteht wirklich eine Ausnahmesituation?

Derzeit (Stand 16.4.) bietet sich ein uneinheitliches Bild. Während in manchen Bereichen und einigen wenigen Corona-Schwerpunkt-Regionen eine hohe Belastung der Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen und komplementären Einrichtungen wie z.B. Labore zu beobachten ist oder es aufgrund der Ausbreitung der Infektion beim Personal selbst zu Engpässen kommt, ist es in vielen anderen zwar angespannt, aber noch weit vom Ausnahmezustand entfernt (siehe z.B. den Tagesreport der belegten und freien Intensivbetten bei [Divi](#)). Es gibt sogar Gesundheitsbetriebe, die Kurzarbeit beantragen, weil aufgrund der zurückgegangenen Belegungen eine weniger hohe Auslastung vorliegt. Eine flächendeckende Überlastung des Systems liegt derzeit nicht vor.

Ob und unter welchen Voraussetzungen diese punktuell gegeben ist, oder wann dieser Zeitpunkt gekommen ist, dafür sollten klare, eng definierte Kriterien festgelegt werden. Keinesfalls kann der

alltägliche Personalmangel als Begründung herangezogen werden, die Versäumnisse guter Personalpolitik der letzten Jahre (mal wieder) auf die Beschäftigten abzuwälzen.

Die Ausnahmeverordnung ist nur dann anwendbar, wenn die „Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, des Gesundheitswesens und der pflegerischen Versorgung, der Daseinsvorsorge oder [die] Versorgung der Bevölkerung mit existenziellen Gütern“ in Frage gestellt ist.

Insofern ist immer zu fragen: ist der Notstand Covid-19-bedingt? Ist der zu leistende Mehraufwand durch die Pandemie bedingt? Und vor allem – kann durch andere Maßnahmen Abhilfe geschaffen werden? Oder versuchen hier Arbeitgeber eine Politik, der zufolge das Personal die am besten dehnbare Ressource ist, weiterzuverfolgen?

Sind alle möglichen vorausschauenden Maßnahmen ergriffen worden?

Der Verordnungsgeber hat mehrere „vorausschauende organisatorische Maßnahmen“ aufgezählt, die vor einer Arbeitszeitverlängerung versucht werden müssen, „einschließlich notwendiger Arbeitszeitdisposition, durch Einstellungen oder sonstige personalwirtschaftliche Maßnahmen“.

Beim Robert-Koch-Institut [\[Link: RKI-Optionen-bei-Personalmangel\]](#) finden sich weitere Hinweise, wie bei Personalmangel verfahren werden sollte, insbesondere: „(...) das Absagen elektiver Behandlungen, die interne und externe Verlegung in andere Kliniken und Rekrutierung von Personal.“

Gerade aus Bereichen, die jetzt weniger ausgelastet sind, können ggf. Freiwillige zur Unterstützung gewonnen werden. Voraussetzung, dass diese sich finden und gut eingesetzt werden können, sind jedoch gute Qualifizierung und die Zusage, bei aller vorauszusehenden Belastung erträgliche Arbeitsbedingungen und maximalen Infektionsschutz zu gewährleisten.

Verlegungen (insbesondere von nichtinfizierten Patient*innen) in andere Kliniken – soweit medizinisch sinnvoll und machbar - sind eine weitere Möglichkeit, schwerer betroffene Häuser zu entlasten, gerade solange die Belastung sehr unterschiedlich ist.

Erfüllt eine Verlängerung der Arbeitszeit ihren Zweck, die Aufrechterhaltung der Versorgung sicherzustellen?

Bei sehr kurzfristigen Arbeitskräftebedarfen, wie z.B. einem „Massenanfall von Verletzten“ wie etwa einem Zugunglück o.ä. kann es Sinn machen, dass die verfügbaren Arbeitskräfte lange am Stück arbeiten, weil der unmittelbare Bedarf an ihrer Arbeit besteht. Dabei ist davon auszugehen, dass der plötzliche Arbeitsanfall massiv ist und dann relativ schnell wieder abflaut. Doch ist das in der Corona-Pandemie der Fall? Es ist absehbar, dass die Zahl der Kranken noch eine Weile ansteigen wird. Es können Pläne entwickelt werden, wie z.B. der Ausfall eines Teams durch Quarantäne kompensiert werden kann. Und es ist nicht davon auszugehen, dass der Arbeitskräftebedarf schnell wieder sinkt. Dies ist kein Sprint, sondern ein Marathon. Es ist wichtig, mit den (Arbeits-)Kräften gut hauszuhalten. Es ist zu klären, ob hierbei mit langen Arbeitsschichten überhaupt etwas gewonnen werden kann, und ob das die zusätzlichen Belastungen rechtfertigt.

Können durch längere Schichten ein besserer Infektionsschutz und effektiverer Umgang mit Schutzkleidung gewährleistet werden?

Es wird das Argument vorgebracht, durch längere Schichten käme es zu weniger Kontakten und damit Infektionsweitergaben zwischen den Teams. Die Erfahrungen aus China bestätigen diese These nicht (s.o.) bzw. es wird deutlich, dass durch zu lange Arbeitszeiten andere Infektionsrisiken entstehen, die diesen möglichen Vorteil zunichtemachen.

Ein weiteres Argument für lange Schichten ist, es könne an der raren Schutzkleidung gespart werden. Ein extremes Beispiel dafür, wie Beschäftigte in Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen und Einrichtungen der Behindertenhilfe zur Geisel einer verfehlten Pandemievorbereitung und Ressourcenvorhaltung werden. Es muss darum gehen, genügend Schutzkleidung zu beschaffen, anstatt das Personal in Krankenhäusern und Altenpflegeeinrichtungen noch zusätzlich zu belasten!

Das Argument ist jedoch auch inhaltlich fragwürdig. Denn die Schutzkleidung hat eine begrenzte Einsatzdauer. Bei den (Notfall-)Regelungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAUA) zur Wiederverwendbarkeit innerhalb einer Schicht wird von 8-h-Schichten ausgegangen [[Link: BAUA](#)]. Bei zu langer Benutzung der Schutzkleidung steigt die Gefahr, dass diese an Funktionsfähigkeit verliert oder selbst kontaminiert wird.

2. Unter welchen Voraussetzungen und mit welchen Inhalten kann/sollte von der Verordnung Gebrauch gemacht werden?

Die Verordnung regelt Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz bezüglich der §§ 3, 6 Abs. 2 5, 7 Abs. 9, 9 Abs. 1, 11 Abs. 2 und Abs. 3 Satz 1.

§ 3 Arbeitszeitgesetz

„Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.“

Nach der Verordnung kann bis 30. Juni die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 12 Stunden verlängert werden, anstatt bislang 10 Stunden. Bezüglich der Ausgleichszeiträume gibt es keine Änderungen. Aus diesem § 3 ArbZG ergibt sich auch die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden (6 Werktage mal 8 Stunden = 48 Stunden). Wenn nun von einer Verlängerung bis zu 12 Stunden täglich Gebrauch gemacht werden würde, läge die wöchentliche Höchstarbeitszeit bei 72 Stunden. Daher wurde in der Verordnung die wöchentliche Höchstarbeitszeit beschränkt auf 60 Stunden.

Ohne Ausgleich geht gar nichts

Wichtig: § 7 Abs. 2a ArbZG (Verlängerung der Arbeitszeit bei Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst in Tarifverträgen) ist nicht von der Verordnung erfasst. D.h. Eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über acht Stunden ohne Ausgleich ist nicht möglich, auch nicht über eine BV/DV. Im Umkehrschluss heißt das, wenn in Ausnahmefällen eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit auf bis zu 12 Stunden nicht vermeidbar ist, dürfen innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Beachte: § 6 Abs. 2 ArbZG regelt, dass die werktägliche Arbeitszeit der Nachtarbeitnehmer*innen acht Stunden nicht überschreiten darf. Sie kann auf bis zu zehn Stunden (neu: bis 12 Stunden) nur verlängert werden, wenn abweichend von § 3 innerhalb von einem Kalendermonat oder innerhalb von vier Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Für Zeiträume, in denen Nachtarbeitnehmer im Sinne des § 2 Abs. 5 Nr. 2 ArbZG nicht zur Nachtarbeit herangezogen werden, findet § 3 Satz 2 ArbZG Anwendung. Auch hier ist eine Verlängerung ohne Ausgleich nicht möglich.

Allerdings kann ein anderer Ausgleichszeitraum über einen Tarifvertrag oder eine BV/DV festgelegt werden (§ 7 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. b ArbZG).

Tarifbeispiel: (Hinweis: Tarifvertragsbeispiele sind in dieser Handreichung grau unterlegt): Einen anderen Ausgleichszeitraum haben die Tarifvertragsparteien z.B. in § 6 Abs. 2 TVöD oder TV-L festgelegt (Ausgleichszeitraum bis zu einem Jahr, bei Wechselschicht- oder Schichtarbeit ggf. länger). Für Tarifverträge mit gleichlautenden Regelungen, Tarifverträge mit anderen Ausgleichszeiträumen oder in einer BV/DV aufgrund eines Tarifvertrages, gelten die Ausgleichszeiträume des jeweiligen Tarifvertrages oder der BV/DV.

Ohne BV/DV ist eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit nicht möglich.

Wichtig: Die Verlängerung ist nur in Ausnahmefällen möglich, wenn nicht durch vorausschauende organisatorische Maßnahmen einschließlich notwendiger Arbeitszeitdisposition, durch Einstellungen oder sonstige personalwirtschaftliche Maßnahmen die Verlängerung vermieden werden kann.

Ziel muss sein, die werktägliche Arbeitszeit unter Vollanrechnung einer Schicht (acht Stunden), bei Arbeit z.B. mit Schutzausrüstung auf sechs Stunden zu beschränken.

Im Übrigen ist § 7 ArbZG nicht von der Verordnung erfasst. Dieser Paragraph ermöglicht Regelungen, die vom Arbeitszeitgesetz nach unten und oben abweichen. Eine Ausnahme gibt es nur zu § 7 Abs. 9 ArbZG: Wo eine Regelung zwölf Stunden Arbeitszeit ermöglicht, darf die anschließende Ruhezeit auf neun Stunden verkürzt werden (normalerweise elf Stunden).

Tarifbeispiel: § 6 Abs. 4 TVöD /TV-L (vom Arbeitszeitgesetz abweichende Regelungen)

Die Anwendung dieses Paragraphen setzt dringende betriebliche/dienstliche Gründe voraus und es kann von dieser Öffnungsklausel (§ 7 Absätze 1 und 2 und § 12 ArbZG) nur durch eine Dienst- / Betriebsvereinbarung Gebrauch gemacht werden.“

Diese Regelung oder vergleichbare Regelungen haben wir bereits jetzt in vielen Tarifverträgen. Bitte prüft daher, ob ihr bereits von diesen Ausnahmen Gebrauch gemacht habt oder ob, ggf. durch die Möglichkeit von Abweichungen, für den Notfall andere Arbeitszeitregelungen befristet geschaffen werden können.

Keine der Arbeitszeit-Ausnahmen nach der Verordnung kann die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Höchstarbeitszeit ohne Ausgleich verlängern.

Tarifbeispiel: Tarifvertraglich wurden im TVöD im BT-K oder BT-B jeweils zwei Regelungen zum Bereitschaftsdienst getroffen (§ 45 Abs. 4 BT-K (§ 7.1 Abs. 4 TVöD-K) und § 45 Abs. 4 BT-B (§ 7.1 Abs. 4 TVöD-B). Hier darf die tägliche Höchstarbeitszeit ohne Ausgleich verlängert werden, wobei die Verlängerung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit auf durchschnittlich bis zu 58 bzw. 54 Stunden zulässig ist. § 6 Abs. 4 TVöD bleibt unberührt. Dies sind abschließende Regelungen, weitere Öffnungsklauseln gibt es nicht.

Ohne Ausgleich sind derzeit weder weitere Verlängerungen der täglichen noch der wöchentlichen Höchstarbeitszeit im TVöD/ TV-L oder Tarifverträgen mit gleichlautenden Regelungen möglich.

3. Was sollte in Betriebs-/Dienstvereinbarungen geregelt werden?

Erst wenn alle oben genannten Fragen beantwortet und alternativen Maßnahmen ausgeschöpft sind, sollte ggf. über eine Nutzung der Ausnahmeregelung unter Berücksichtigung des Arbeitszeitrechts entschieden werden.

a) Voraussetzungen und Dauer

Es muss klargestellt sein, dass eine Vereinbarung nur vorsorglich erstellt wird und unter welchen Voraussetzungen sie in und wieder außer Kraft gesetzt wird:

- Nur im Fall einer Notlage. Diese ist zweckmäßig zu definieren:
 - z.B. bei Unterschreiten der verfügbaren Personaldecke aufgrund von Corona-Bedingten Ausfällen um ... %
 - z.B. beim Ausfall von [Anzahl Beschäftigte] der Teams durch Quarantänemaßnahmen
 - z.B. Beim Auftreten von Corona-Fällen unter den Bewohner*innen/Patient*innen in mehr als [Anzahl] Wohnbereichen/Stationen.
- Voraussetzung ist, dass eine Kompensation durch andere Maßnahmen (Leiharbeit, Einstellungen, freiwilliges Einspringen aus dem Urlaub einerseits – Entlassungen, Beurlaubungen oder Verlegungen von Patient*innen, Absage elektiver Behandlungen andererseits) nicht ausreichend ist. Die Entscheidung, ob alle anderen Möglichkeiten ausgeschöpft sind, treffen Arbeitgeber und Interessenvertretung gemeinsam. Während der Dauer der Krise prüfen beide regelmäßig und rechtzeitig, ob solche Maßnahmen eingeleitet werden müssen.
- Die Vereinbarung ist zweckmäßig zu befristen (für 4 Wochen mit Option auf Verlängerung, sollte die Notlage fortbestehen, bzw Außerkräfttreten bei Wegfallen der o.g. Bedingungen).
- Die Vereinbarung ist ggf. in ihrem Geltungsbereich genau zu definieren. Dabei ist es nicht unbedingt zweckmäßig, gerade auf Infektionsstationen die Arbeitszeit zu verlängern.

- Alle anderen vorhandenen Vereinbarungen zu Arbeitszeit und Dienstplansicherheit behalten ihre Geltung. Sonderregelungen werden konkret benannt und gelten durch eine zusätzliche Vereinbarung ausschließlich für einen befristet festgelegten Zeitraum.
- Wie kann die Interessenvertretung die „Notbremse“ ziehen, wenn klar wird, dass die Vereinbarung für die Kolleg*innen übermäßig überlastend wirkt? (Recht auf eine kurzfristige Kündigung der Vereinbarung)

b) Mitbestimmungsrechte bewahren

Keine Aufgabe von Mitbestimmungsrechten (z.B. Mitbestimmung beim Dienstplan) durch den Abschluss einer solchen Vereinbarung.

c) Freiwilligkeit

Gewährleistung der Freiwilligkeit bei den Beschäftigten, sich auf ein verändertes, ggf. verlängertes Arbeitszeitregime einzulassen, ggf. entsprechende Umstellung von Teams.

d) Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Begründung zur Verordnung stellt klar fest: „Der Arbeitgeber hat daher im Rahmen seiner Fürsorgepflicht [...] stets abzuwägen, ob eine Abweichung unter Berücksichtigung von Sicherheit und Gesundheitsschutz angesichts des außergewöhnlichen Notfalls zu vertreten ist.“

Eine Arbeitszeitdauer von mehr als acht Stunden bzw. Dienstpläne mit bis zu 12-Stunden-Diensten-/Schichten sind aus Gründen des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten nicht empfehlenswert. Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht ist eine 12-Stunden-Schicht eine besondere Herausforderung für die Gesundheit der Beschäftigten. Eine längere Arbeitszeitdauer als acht Stunden sollte deshalb in Abhängigkeit von den jeweiligen physischen und psychischen Arbeitsanforderungen und Belastungen nicht in Betracht gezogen werden. Mit der Verlängerung der Arbeitszeit auf über acht Stunden steigen auch das Unfallrisiko (insbesondere bei Wegeunfällen vom Arbeitsort nach Hause) sowie die Anfälligkeit für Erkrankungen drastisch.

Deshalb sollten 12-Stunden-Dienste/Schichten gerade unter den aktuellen Bedingungen und der anstrengenden Arbeit mit Schutzkleidung eine absolute Ausnahme sein.

Wie wird der Arbeitgeber dieser Fürsorgepflicht gerecht? Welche Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sind für die Beschäftigten vorgesehen (z.B. ausreichende Ruhezeiten, Ausgleichstage, psychosoziale Betreuung, verlängerte Pausen)?

- Festlegung von Schichtrythmen (z.B. 2 Tagschichten, 2 Nachtschichten, 4 Freischichten ohne Rufdienst)
- Verkürzung von Ausgleichzeiträumen
- Welche Ausnahmen sind zu regeln? (z.B. Beschäftigte, die einer Risikogruppe angehören, mit Kinderbetreuungsnotwendigkeiten etc.)
- Minderjährige Beschäftigte/Auszubildende sind von dieser Regelung ausgenommen. § 21a i.V.m. 8 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) regelt, dass diese nicht länger als maximal 9 Stunden täglich arbeiten dürfen.
§ 13 JArbSchG: Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit dürfen Jugendliche nicht vor Ablauf einer ununterbrochenen Freizeit von mindestens 12 Stunden beschäftigt werden. Davon darf nach JArbSchG § 21 vorübergehend (max. ein Tag) und nur in Notfällen abgewichen werden, wenn keine erwachsenen Beschäftigten zur Verfügung stehen.
- Auszubildende sollten aufgrund der besonderen Fürsorgepflicht des Ausbildungsträgers ausgenommen werden.
- Kinderbetreuung wird auch für diese Arbeitszeiten im Betrieb eingerichtet
- Freizeitausgleich, z.B. System von Belastungspunkten für zusätzliche Freischichten wie in den ver.di Tarifverträgen für Entlastung.

e) Vergütung

Wie wird die veränderte Arbeitszeitregelung vergütet? (z.B. Wechsel-/Schichtzulage gilt weiter, wer 12-Stunden-Schichten leistet, erhält die Wechselschichtzulage sofort, Pausen werden als Arbeitszeit gewertet und bezahlt, Erschwernis- bzw. Gefahrenzulage).

4. Wie lange sind Ausnahmen vom Arbeitszeitgesetz möglich?

Der Eingriff in die Arbeitszeiten ist in der Verordnung des BMAS zeitlich begrenzt worden auf 30. Juni 2020. Die gesamte Verordnung mit allen Bestandteilen (z.B. Ausgleichszeiten) tritt „automatisch“ am 31. Juli 2020 außer Kraft. Auch die Allgemeinverfügungen in den Ländern gelten nur zeitlich begrenzt. Danach gelten wieder überall die Arbeitszeitbestimmungen des Arbeitszeitgesetzes, so wie wir sie kennen.

Stets aktualisierte Antworten auf arbeitsrechtliche Fragen im Gesundheits- und Sozialwesen im Internet
ver.di Fachbereich 03 Internet-Links

[Link: FAQ Mitbestimmung richtig nutzen](#) (für Betriebsräte/Personalräte/Mitarbeitervertretungen)

[Link: FAQ Infos für Beschäftigte](#) (individuelles Arbeitsrecht)

[Link: FAQ Auszubildende und Covid-19](#)

[Link: FAQ Kitas, Soziale Dienste und Covid-19](#)

[Link: ver.di Gefährdungsanzeige Schutzausrüstung mit Merkblatt](#)

