

Ausnahmebewilligung zur Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen und für Abweichungen von bestimmten Beschränkungen des Arbeitszeitgesetzes aus Anlass der Ausbreitung des Corona-Virus (SARS-CoV-2) in Deutschland gemäß § 15 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

Die Staatliche Arbeitsschutzbehörde bei der Unfallkasse Nord erlässt auf Grundlage des § 15 Abs. 2 ArbZG in Verbindung mit §§ 106 Abs. 2, 110 Abs. 3 und 4 des Allgemeinen Verwaltungsgesetzes für das Land Schleswig-Holstein (Landesverwaltungsgesetz – LVwG) in den jeweils geltenden Fassungen folgende

Allgemeinverfügung:

A. Ausnahmebewilligung für Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Auf der Grundlage von § 15 Abs. 2 ArbZG wird abweichend von § 9 ArbZG die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen mit folgenden Tätigkeiten bewilligt:
 - a) Produktion und Distribution (Verpacken inkl. Abfüllen, Kommissionieren, Liefern, Be- und Entladen und Einräumen) von Waren des täglichen oder regelmäßigen Bedarfs (z. B. Lebensmittel, Hygieneartikel),
 - b) Produktion und Distribution (Verpacken inkl. Abfüllen, Kommissionieren, Liefern, Be- und Entladen und Einräumen) von Medizinprodukten, Medikamenten sowie weiteren apothekenüblichen Artikeln,
 - c) Produktion und Distribution (Verpacken inkl. Abfüllen, Kommissionieren, Liefern, Be- und Entladen und Einräumen) von Produkten, die zur Eingrenzung, Bekämpfung und Bewältigung der Pandemie eingesetzt werden (pandemierelevante Produkte),
 - d) Medizinische Behandlung und Versorgung von Patientinnen und Patienten einschließlich Assistenz- und Hilfstätigkeiten (Erbringen pandemierelevanter Dienstleistungen)
2. Abweichend von § 11 Abs. 3 ArbZG wird festgelegt, dass für die im Rahmen der Ausnahmebewilligung geleistete Sonn- und Feiertagsbeschäftigung, ungeachtet der

Geltungsdauer dieser Allgemeinverfügung, innerhalb eines Zeitraums von 20 Wochen ein Ersatzruhetag zu gewähren ist.

B. Abweichungen von der täglichen Höchstarbeitszeit

1. Abweichend von § 3 ArbZG kann bei den unter Buchstabe A. Nr. 1. genannten Tätigkeiten sowie bei
 - a) Not- und Rettungsdiensten sowie bei der Feuerwehr,
 - b) zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung sowie der Funktionsfähigkeit von Gerichten und Behörden und für Zwecke der Verteidigung,
 - c) in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen,
 - d) beim Rundfunk, bei Nachrichtenagenturen sowie bei den der Tagesaktualität dienenden Tätigkeiten für andere Presseerzeugnisse, bei tagesaktuellen Aufnahmen auf Ton- und Bildträger,
 - e) in Verkehrsbetrieben,
 - f) in den Energie- und Wasserversorgungsbetrieben sowie in Abfall- und Abwasserentsorgungsbetrieben,
 - g) in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung sowie in Einrichtungen zur Behandlung und Pflege von Tieren,
 - h) im Bewachungsgewerbe und bei der Bewachung von Betriebsanlagen,
 - i) bei der Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit von Datennetzen und Rechnersystemen,

die zulässige tägliche Arbeitszeit

- a) für die unter A. 1. Buchstaben a) bis c) sowie unter B. 1. Buchstaben d), g) und h) genannten Tätigkeiten auf maximal 14 Stunden pro Tag sowie
 - b) für die unter A. 1. Buchstabe d) sowie unter B. 1. Buchstaben a) bis c), e), f) und i) genannten Tätigkeiten auf maximal 12 Stunden pro Tag
- verlängert werden.

2. Die wöchentliche Arbeitszeit darf 60 Stunden nicht überschreiten.
3. Abweichend von § 5 Abs. 2 ArbZG muss nach einer Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über 11 Stunden hinaus eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden gewährleistet werden.

C. Ausnahmen in außergewöhnlichen Fällen

Ungeachtet der Regelungen unter A. und B. darf von den §§ 3 bis 5, § 6 Abs. 2, § 7 sowie §§ 9 bis 11 ArbZG abgewichen werden bei vorübergehenden Arbeiten in Notfällen und in außergewöhnlichen Fällen, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind (§ 14 Abs. 1 ArbZG). Gleiches gilt für die weiteren Abweichungsbefugnisse in besonderen Ausnahmefällen nach § 14 Abs. 2 ArbZG.

Es wird darauf hingewiesen, dass die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten werden darf, wenn die Arbeitgeber von der Befugnis nach § 14 Abs. 1 und 2 ArbZG Gebrauch machen.

D. Dokumentation

Abweichend von § 16 Abs. 2 ArbZG sind bei Inanspruchnahme der Ausnahmegewilligungen nach Buchstabe A. und B. die Lage und die Dauer der tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten (Beginn und Ende) und die Freischichten für jeden Beschäftigten in einer Monatsliste zu dokumentieren und auf Verlangen der Aufsichtsbehörde vorzulegen. Die Arbeitszeitznachweise sind mit einer Aufstellung der betroffenen Beschäftigten zwei Jahre lang aufzubewahren und der zuständigen Aufsichtsbehörde auf Verlangen vorzulegen.

E. Befristung

Die Bewilligung nach den Buchstaben A. und B. ist bis zum 19. April 2020 befristet.

F. Inkrafttreten und Anordnung der sofortigen Vollziehung

1. Diese Allgemeinverfügung gilt gemäß § 110 Abs. 3 und 4 S. 1 und 4 LVwG am Tage nach der Bekanntmachung als bekannt gegeben. Sie tritt im Zeitpunkt ihrer Bekanntgabe in Kraft.
2. Aufgrund von § 80 Abs. 2 Nr. 4 der Verwaltungsgerichtsordnung wird im öffentlichen Interesse die sofortige Vollziehung angeordnet. Ein Widerspruch gegen die Allgemeinverfügung hat keine aufschiebende Wirkung.

Hinweise

Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben (§ 11 Abs. 1 ArbZG).

Auf die Regelung des § 15 Abs. 4 ArbZG wird hingewiesen. Danach darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von 6 Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.

Nach § 4 ArbZG dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht länger als 6 Stunden ohne Ruhepause beschäftigt werden. Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden.

Die unter den Buchstaben A. und B. genannten Ausnahmeregelungen gelten für Beschäftigte über 18 Jahre. Für minderjährige Beschäftigte bleibt es bei den Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Für schwangere und stillende Frauen gelten die Regelungen des Mutterschutzgesetzes.

Diese Genehmigung ersetzt nicht die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach § 87 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

Begründung

I.

Die Infektionen mit dem Virus SARS-CoV-2 breiten sich in großer Geschwindigkeit in Deutschland flächendeckend aus. Die Landesregierung hat auf Grund der Empfehlungen der WHO und des RKI drastische Maßnahmen getroffen, um die Ausbreitung des Virus zu verlangsamen. Dazu gehören neben der Schließung von Schulen und Kindergärten weitgehende Einschränkungen des öffentlichen Lebens.

II.

Die vorliegende Entscheidung ergeht auf Grundlage des § 15 Abs. 2 ArbZG. Nach dieser Vorschrift kann die Aufsichtsbehörde abweichend u.a. von §§ 3 und 11 Abs. 2 ArbZG die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern über die zulässige Höchstarbeitszeit gemäß § 3 ArbZG zulassen, soweit über die im ArbZG vorgesehenen Ausnahmen hinaus weitergehende Ausnahmen im öffentlichen Interesse dringend nötig werden. Ferner kann die Aufsichtsbehörde Ausnahmen von § 9 Abs. 1 ArbZG zulassen und Sonn- und Feiertagsarbeit für zulässig erklären.

Für den Erlass einer solchen Bewilligung in Form dieser Allgemeinverfügung ist die Staatliche Arbeitsschutzbehörde bei der Unfallkasse Nord sachlich und örtlich zuständig nach § 1 der Landesverordnung über die zuständigen Behörden nach dem Arbeitszeitgesetz vom 09. Juli 1996 (GVOBl. Schl.-H. S. 527).

III.

Nach § 15 Abs. 2 ArbZG kann die Aufsichtsbehörde über die im Gesetz vorgesehenen Ausnahmen hinaus weitergehende Ausnahmen zulassen, soweit sie im öffentlichen Interesse dringend nötig sind. Diese Voraussetzungen liegen vor.

Die im Arbeitszeitgesetz neben § 15 Abs. 2 ArbZG vorgesehenen gesetzlichen und behördlichen Ausnahmen und Abweichungen vom Sonn- und Feiertagsarbeitsverbot reichen nicht aus, um die im dringenden öffentlichen Interesse zu erledigenden Arbeiten ausführen zu können.

Das für die Erteilung einer Ausnahmegenehmigung auf der Grundlage des § 15 Abs. 2 ArbZG erforderliche dringende öffentliche Interesse ist gegeben. Öffentliche Interessen sind grundsätzlich nur Interessen der Allgemeinheit. Außer Betracht zu bleiben haben damit in der Regel alle privaten, insbesondere wirtschaftlichen Belange der Betriebe, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen beschäftigen wollen. Das öffentliche Interesse muss auch ein gewisses Gewicht haben. Erforderlich ist, dass die Maßnahmen einem erheblichen Teil der Bevölkerung dienen. Die Ausnahme muss schließlich dringend nötig werden. Das ist nur der Fall, wenn ohne eine unverzüglich erteilte Ausnahmegenehmigung ganz erhebliche, für die Allgemeinheit nicht hinnehmbare Nachteile entstehen, diese aber durch die Ausnahme vermieden werden können.

Diese Voraussetzungen sind erfüllt. Infektionen mit dem Virus SARS-CoV-2 sind inzwischen in allen Bundesländern nachgewiesen. Die Anzahl der Infizierten nimmt aktuell weiter zu und die WHO hat die Ausbreitung des Virus als Pandemie eingestuft. Die durch die Länder zur Eindämmung der Ausbreitung zu ergreifenden Maßnahmen reichen von der Untersagung von Veranstaltungen bis hin zur Schließung von Schulen und Kindertageseinrichtungen. Die Bevölkerung ist dazu angehalten, soziale Kontakte – soweit es möglich ist – zu vermeiden. Die hierdurch entstehende Verunsicherung der Bevölkerung führt zu einer vermehrten Bevorratung an diversen Artikeln des täglichen oder regelmäßigen Bedarfs wie Lebensmitteln, Hygieneartikeln, Desinfektionsmitteln und dergleichen. Die dadurch entstehenden Lücken im Einzelhandel und in Apotheken können zu weiterer Verunsicherung der Bevölkerung über die aktuelle Versorgungslage führen. Um dies zu verhindern und die

Versorgung der Bevölkerung im Einzelhandel und in Apotheken mit Waren, die im Zusammenhang mit der Verbreitung des SARS-CoV-2 und der Erkrankung mit COVID-19 besonders nachgefragt sind, sicherzustellen, ist die Zulassung der Produktion und Distribution (Verpacken inkl. Abfüllen, Kommissionieren, Liefern, Be- und Entladen und Einräumen) sowie die weiteren damit zusammenhängenden Tätigkeiten, die oben explizit aufgeführt sind, an Sonn- und Feiertagen im öffentlichen Interesse dringend nötig. Ferner wird die flexible Erbringung medizinischer Behandlung und Versorgung unter anderem auch in niedergelassenen Arztpraxen an Sonn- und Feiertagen ermöglicht.

Darüber hinaus ist im weiteren Verlauf der Ausbreitung der Infektion mit einem stark erhöhten Krankenstand bei den Beschäftigten zu rechnen. Durch Quarantänemaßnahmen, Grenzschießungen und etwaige Verpflichtungen zur Kinderbetreuung aufgrund der Schließung Schulen und Kindergärten können zusätzliche Fehlzeiten von Personal entstehen. Um möglichen kritischen Personalengpässen in systemrelevanten Branchen vorzubeugen, wird daher die Begrenzung der täglichen Höchstarbeitszeit für diese Beschäftigten für einen befristeten Zeitraum auf 12 bzw. 14 Stunden erhöht und die wöchentliche Höchstarbeitszeit auf 60 Stunden festgesetzt. Damit haben die Betriebe die nötige Flexibilität, um mit dem vorhandenen Personal kurzzeitig erhöhte Fehlzeiten auszugleichen und die für die Versorgung der Bevölkerung und die Funktionsfähigkeit der Infrastrukturen unverzichtbaren Leistungen sicherzustellen.

Des Weiteren wird klargestellt, dass die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ungeachtet der unter A. und B. dieser Allgemeinverfügung zugelassenen Ausnahmen von den §§ 3 und 9 ArbZG auch weiterhin unter den in § 14 ArbZG normierten Voraussetzungen auf die dortigen Abweichungsbefugnisse in außergewöhnlichen Fällen zurückgreifen können.

Da die derzeitige Entwicklung der Ausbreitung des Virus und der Erkrankungen nicht vollständig abschätzbar ist, wurde unter Berücksichtigung des im Grundgesetz verankerten Sonn- und Feiertagsschutzes diese Bewilligung befristet bis zum 19. April 2020 erlassen.

IV.

Das Interesse der Allgemeinheit an der sofortigen Vollziehung dieser Ausnahmegenehmigung zur umgehenden Sicherstellung der Versorgungslage der Bevölkerung überwiegt das eventuelle Aufschiebungsinteresse der von dieser Allgemeinverfügung Betroffenen. Ohne die sofortige Ermöglichung von Ausnahmen ist die lückenlose Versorgung der Bevölkerung und die Funktionsfähigkeit der systemrelevanten Infrastruktur gefährdet. Demgegenüber sind die Interessen der in den relevanten Branchen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an beschäftigungsfreien Sonn- und Feiertagen sowie an einer Begrenzung der Höchstarbeitszeit auf zehn Stunden für den begrenzten Zeitraum der Ausnahmegenehmigung von geringerem Gewicht. Daher muss vorliegend das Interesse der aufschiebenden Wirkung eines Widerspruchs gegenüber dem besonderen öffentlichen Interesse am sofortigen Vollzug dieser Ausnahmegenehmigung zurücktreten.

Rechtsbehelfsbelehrung

Gegen diese Allgemeinverfügung kann innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe Widerspruch erhoben werden. Der Widerspruch ist bei der Staatlichen Arbeitsschutzbehörde bei der Unfallkasse Nord, Seekoppelweg 5a, 24113 Kiel schriftlich oder zur Niederschrift einzulegen.

Gegen die Anordnung der sofortigen Vollziehung kann gemäß § 80 Abs. 5 VwGO beim Verwaltungsgericht Schleswig, Brockdorff-Rantzeau-Str. 13, 24837 Schleswig, Antrag auf Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung oder gemäß § 80 Abs. 4 VwGO bei der

Staatlichen Arbeitsschutzbehörde bei der Unfallkasse Nord Antrag auf Aussetzung der Vollziehung gestellt werden.

Kiel, den 19.03.2020

Staatliche Arbeitsschutzbehörde bei der Unfallkasse Nord



Jan Holger Stock

Leiter der Staatlichen Arbeitsschutzbehörde bei der Unfallkasse Nord