



COVID-19- Arbeitszeitverordnung (COVID-19-ArbZV)

Rechtliche Wirkung auf die bestehenden kollektiven und individuellen Arbeitszeitregelungen



A. Grundsätzliche Bewertung

Die zugrundeliegende **Verordnungsermächtigung** durch Einfügung eines neuen Absatzes 4 in § 14 Arbeitszeitgesetz war **weder erforderlich noch zielführend**. Denn **fast alle Bundesländer** – mit Ausnahme von Bremen und des Saarlands – hatten bereits auf Basis des geltenden Rechts (§ 15 Absatz 2 Arbeitszeitgesetz erlaubt Ausnahmen, „soweit sie im öffentlichen Interesse dringend nötig werden“) entsprechende **Allgemeinverfügungen** erlassen, die auf den Webseiten der Arbeitsministerien der Länder abgerufen werden können.

Arbeitszeitrecht ist Teil des **Arbeitsschutzrechts** und muss als solches wegen der Auswirkungen der Corona-Pandemie besonderen Herausforderungen gerecht werden. Gerade Beschäftigte im Gesundheits- und Pflegedienst und in sonstigen sogenannten „systemrelevanten“ Bereichen haben Anspruch auf den Schutz ihrer Gesundheit.

Die weitreichenden Öffnungen für die **tägliche** (bis 12 Stunden) und **wöchentliche** (bis 60 Stunden) **Arbeitszeit**, für die Verkürzung der **Ruhezeiten** (auf 9 Stunden) sowie für die Einführung von **Sonn- und Feiertagsarbeit** gelten **tätigkeitsbezogen** und **bis 30. Juni 2020**.

Die **Verordnung** selbst ist **bis 31. Juli 2020 befristet** und sollte angesichts ihrer problematischen Wirkungen nicht verlängert werden.

B. Rechtliche Wirkung der COVID-19-ArbZV auf bestehende Arbeitszeitregelungen

1. Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin schuldet auch nach Inkrafttreten der neuen Arbeitszeit-Rechtsverordnung die Arbeitszeit, die mit ihm **individualvertraglich vereinbart** wurde **oder kraft** auf sein Arbeitsverhältnis anwendbarer **Kollektivvereinbarungen** für sein Arbeitsverhältnis **gilt**.
2. Die Erhöhung der **Obergrenzen** der zulässigen Arbeitszeitgestaltung berührt weder den Tarifvertrag noch die individuelle Vereinbarung. Es ist nicht mehr geschuldet, als vereinbart wurde und als bisher galt.



3. Bei den jeweiligen **Tarifverträgen, Arbeitsverträgen und Betriebsvereinbarungen** handelt es sich um **Privatrecht**. Sie haben also eine doppelte Funktion. Einerseits bestimmen sie privatrechtlich die Leistungspflichten der Arbeitnehmer und Anforderungen, die die Arbeitgeber an sie richten können. Insofern handelt es sich typischerweise um negative Inhaltsnormen, als sie im Wesentlichen festlegen, welche Anforderungen die Arbeitgeber an die Beschäftigten gerade nicht stellen dürfen. Beispiele hierfür sind Tarifnormen über die maximale Tages- oder Wochenarbeitszeit.
4. Die **Vorschriften des ArbZG sind öffentlich-rechtlicher Natur**. Ebenso wie die EU-Arbeitszeitrichtlinie, die die Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie 89/391/EWG ausfüllt, aber nicht verdrängt, konkretisiert das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) das (obwohl zeitlich später erlassene) Arbeitsschutzgesetz und gehört damit zum öffentlich-rechtlichen **Arbeitsschutz**. Seine Bestimmungen sind grundsätzlich nicht arbeitsvertraglich abdingbar- bzw. verzichtbar.
5. Der öffentlich-rechtliche Charakter des Arbeitszeitgesetzes ändert sich auch nicht dadurch, dass der Gesetzgeber in verschiedenen Vorschriften, vor allem in § 7 ArbZG, die gesetzlichen Regelungen unter **Tarifvorbehalt** gestellt hat. Entsprechende Regelungen im ArbZG ermöglichen es den Tarifvertragsparteien lediglich, kraft gesetzlicher Ermächtigung, den Besonderheiten in einzelnen Branchen, Unternehmen oder Betrieben Rechnung zu tragen und in diesem Kontext notfalls auch den öffentlich-rechtlichen Schutzrahmen nach unten abzusenken, wenn an anderer Stelle ein angemessener Ausgleich dafür geschaffen wird. Derartige **Öffnungsklauseln** sind Ausfluss der verfassungsrechtlich geschützten **Tarifautonomie** und basieren auf der Annahme, dass Gewerkschaften ausreichend Verhandlungsmacht besitzen, um abweichende Tarifverträge angemessen und im Sinne der von ihnen erfassten Beschäftigten auszugestalten. Auch die Tarifvertragsparteien sind bei der Ausgestaltung dieser Öffnungsklauseln **an die Vorgaben des Arbeitszeitschutzes, etwa aufgrund verbindlicher EU-Bestimmungen, gebunden**.
6. **§ 14 Abs. 4 ArbZG** beinhaltet eine Ermächtigung, Ausnahmen zuzulassen, die über die in diesem Gesetz und in den auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen sowie in Tarifverträgen vorgesehenen Ausnahmen hinausgehen. Wie die anderen Vorschriften dieses Gesetzes betrifft auch diese **Verordnungsermächtigung** den **öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutz**, d. h. den öffentlichen äußeren Rahmen, in dem Arbeitszeiten vorbehaltlich zivilrechtlicher, d. h. arbeitsrechtlicher Regelungen in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen zulässig sind. Dies wird schon im Wortlaut der Verordnungsermächtigung deutlich. **Die Vorschrift beinhaltet damit keine generelle Ermächtigung, Tarifverträge für kraftlos zu erklären bzw. sich darüber hinwegzusetzen. Gleiches gilt vor die Vereinbarungen in Arbeitsverträgen.**



7. Eine andere Wirkung kann § 14 Abs. 4 ArbZG sowohl nach allgemeinen Auslegungsmethoden als auch in **verfassungskonformer Auslegung** nicht haben. Schon der Wortlaut der Verordnungsermächtigung, der ausdrücklich auf die durch das Gesetz für Tarifverträge zugelassenen Ausnahmen abstellt, macht deutlich, dass hiermit nur der gesetzliche Arbeitsschutzrahmen erweitert werden kann, dass aber nicht allgemeine tarifliche oder individuelle Arbeitszeitregelungen, die heute schon gelten, für kraftlos erklärt werden können. **Auf Grundlage der Verordnung könnten lediglich weitergehende Regelungen vereinbart werden.** Dabei ist jedoch zwingend zu beachten, dass durch Betriebsvereinbarungen nicht die tarifvertraglich festgelegten Arbeitszeiten verändert werden können, es sei denn der Tarifvertrag lässt das ausdrücklich zu (§ 77 Abs. 3 BetrVG).
8. **Eine andere Auslegung würde der verfassungsrechtlichen Überprüfung nicht standhalten.** Tarifliches kollektives Verhandeln ist nach Art. 9 Abs. 3 GG unmittelbar Ausfluss der Tarifaufonomie und der in dieser Vorschrift gewährleisteten Koalitionsfreiheit. Das Bundesverfassungsgericht hat in ständiger Rechtsprechung die verfassungsrechtliche Gewährleistung der Tarifaufonomie und damit auch den Inhalt der Tarifverträge bestätigt. Zwar hat es auch im Bereich des Arbeitsschutzes die Schutzpflicht des Gesetzgebers (zum Beispiel in der Nachtarbeits-Entscheidung BVerfG 28.1.1992 - 1 BvR 1025/82 u.a.) betont. Soweit Tarifverträge diesem notwendigen Schutz nicht Rechnung tragen oder etwa den Gleichheitsgrundsatz nach Art. 3 GG verletzen, können sich daraus Einschränkungen ergeben. Darum geht es vorliegend aber nicht. Eine Einschränkung, die den Inhalt hat, einen tariflich verwirklichten Arbeitsschutz über eine Verordnungsermächtigung herabzusetzen, wäre verfassungswidrig. **Die neue Verordnungsermächtigung gibt den Arbeitsvertragsparteien sowie den Betriebs- und Tarifvertragsparteien vielmehr nur die Möglichkeit, künftig neue weitergehende, die neuen Grenzen der ArbZ-Verordnung ausnutzende Regelungen zu vereinbaren.**
9. Wenn diese Konsequenz schon für eine im Gesetz enthaltene Verordnungsermächtigung gilt, **gilt dies erst recht für** die aufgrund dieser Verordnungsermächtigung erlassene **untergesetzliche Rechtsnormen**, nämlich die neue ArbZ-Verordnung. D. h. konkret, dass eine Verordnung aufgrund von §14 Abs. 4 ArbZG nicht in der Lage ist, bereits existierende tarifliche Arbeitszeithöchstgrenzen und tariflich geregelte Ruhezeiten bzw. sonstige Arbeitszeitregelungen außer Kraft zu setzen. Hier gilt also ein einfacher Erst-Recht-Schluss: **Was eine gesetzliche Verordnungsermächtigung nicht bewirken kann, kann auch die auf dieser Basis erlassene Verordnung nicht herstellen.**



FAZIT:

Die **Verordnungsermächtigung des § 14 Abs. 4 ArbZG** hat denselben öffentlich-rechtlichen Charakter wie das Arbeitszeitgesetz und entfaltet insofern auch nur öffentlich-rechtliche Wirkung in Bezug auf den in diesem Gesetz geregelten Höchststrahmen von Arbeitszeiten. Sie hat jedoch **keine Auswirkungen auf das Arbeitszeitprivatrecht**, das durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen oder individuelle Arbeitsverträge bisher schon geregelt wird. Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, die zum Beispiel tägliche oder wöchentliche Höchstarbeitszeiten oder Mindestruhezeiten festsetzen, bleiben von dieser Verordnungsermächtigung **unberührt**; gleiches gilt für entsprechende Arbeitsverträge.

Demzufolge kann auch eine aufgrund dieser Ermächtigung erlassene **Verordnung nicht unmittelbar** in die im Rahmen des Arbeitszeitprivatrechts bestehenden Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen oder aber in bereits existierende Arbeitsverträge **eingreifen**.