



Regierungspräsidium Gießen • Postfach 10 08 51 • 35338 Gießen

Geschäftszeichen: RPGI-25.1-53c0100/4-2018

Bearbeiter/-in: Frau Dr. Braun  
Telefon: 0641 303-3220  
Telefax:  
E-Mail: [anna.braun@rpgi.hessen.de](mailto:anna.braun@rpgi.hessen.de)  
Ihr Zeichen:  
Ihre Nachricht vom:

Datum: 28.01.2022

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

Das Regierungspräsidium Gießen erlässt auf Grundlage des § 15 Abs. 2 ArbZG in Verbindung mit § 35 Satz 2 des Hessischen Verwaltungsverfahrensgesetzes (HVwVfG) 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 über 18 Jahre alten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen mit folgenden Tätigkeiten bewilligt:
  - a) Produktion, Verpacken (inkl. Abfüllen), Kommissionieren, Liefern, Be- und Entladen und Einräumen von Waren des täglichen Bedarfs (z. B. Hygieneartikel, Lebensmittel),
  - b) Produktion, Verpacken (inkl. Abfüllen), Kommissionieren, Liefern, Be- und Entladen und Einräumen von Medizinprodukten, Arzneimitteln sowie weitere apothekenübliche Artikel.

Hausanschrift:  
35390 Gießen • Liebigstraße 14 - 16  
Postanschrift:  
35338 Gießen • Postfach 10 08 51  
Telefonzentrale: 0641 303-0  
Zentrales Telefax: 0641 303-2197  
Zentrale E-Mail: [poststelle@rpgi.hessen.de](mailto:poststelle@rpgi.hessen.de)  
Internet: <http://www.rpgi-giessen.de>

Servicezeiten:  
Mo. - Do. 08:00 - 16:30 Uhr  
Freitag 08:00 - 15:00 Uhr  
oder nach Vereinbarung

Die telefonische Vereinbarung eines persönlichen Gesprächstermins wird empfohlen.

Fristenbriefkasten:  
35390 Gießen  
Landgraf-Philipp-Platz 1 – 7



2. Abweichend von § 11 Abs. 3 ArbZG wird festgelegt, dass für die im Rahmen der Ausnahmegewilligung geleistete Sonn- und Feiertagsbeschäftigung innerhalb eines Zeitraums von acht Wochen ein Ersatzruhetag zu gewähren ist.

## **B. Abweichungen von der täglichen Höchstarbeitszeit**

1. Abweichend von §§ 3, 6 Abs. 2 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) in Verkehrsbetrieben,
  - e) in den Energie- und Wasserversorgungsbetrieben sowie in Abfall- und Abwasserentsorgungsbetrieben,
  - f) in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung sowie in Einrichtungen zur Behandlung und Pflege von Tieren,
  - g) im Bewachungsgewerbe und bei der Bewachung von Betriebsanlagen,
  - h) bei der Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit von Daten-netzen und Rechnersystemen,

die zulässige tägliche Arbeitszeit von über 18 Jahre alten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf maximal 12 Stunden pro Tag verlängert werden.

2. 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. 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.

## **D. Befristung und Widerrufsvorbehalt**

1. Die Bewilligung nach den Buchstaben A. und B. ist bis zum 31. März 2022 befristet.

2. Der Widerruf wird vorbehalten.

### **E. Inkrafttreten und Anordnung der sofortigen Vollziehung**

1. Diese Allgemeinverfügung tritt an dem auf die Bekanntmachung folgenden Tag in Kraft.
2. Aufgrund von § 80 Abs. 2 Nr. 4 der Verwaltungsgerichtsordnung wird im öffentlichen Interesse die sofortige Vollziehung angeordnet.

#### **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.**

Deutschland befindet sich derzeit in der bislang stärksten Infektionswelle. Die Infektionen mit der Omikron-Variante des SARS-CoV-2-Virus breiten sich mit großer Geschwindigkeit in Deutschland flächendeckend aus. Die Zahl der Neuinfektionen steigt täglich rapide an und lag am 27. Januar 2022 erstmals über 200.000 neuen Erkrankungen pro Tag. Damit stieg auch die 7-Tage-Inzidenz, die Zahl der Neuinfektionen pro 100.000 Einwohnerinnen bzw. Einwohner, am 27.01.2022 erstmals auf über 1000.

Die Mitglieder des Expertenrats der Bundesregierung zu COVID-19 weisen in ihrer Stellungnahme vom 22. Januar 2022 darauf hin, dass diese schnelle Verbreitung insbesondere daraus resultiert, dass der für die bisherigen Varianten bestehende Schutz vor einer Infektion durch eine vorbestehende Immunität bei der Omikron-Variante verringert ist. Hierdurch hat sich der Anteil der für diese Corona-Infektionen empfänglichen Bevölkerung in etwa verdoppelt. Der Expertenrat erwartet daher einen weiteren Anstieg der Infektionszahlen.

Die Omikron-Variante zeichnet sich durch eine erhöhte Übertragbarkeit sowie durch ein gesteigertes Infektionsrisiko auch für bereits geimpfte und/oder genesene Personen aus. Insbesondere wurde eine Infektion auch bei einem nicht zu vernachlässigenden Anteil vollständig geimpfter und geboosterter Personen festgestellt.

Bereits mit Datum vom 17.12.2021 beschloss der Hessische Landtag die Feststellung der konkreten Gefahr der epidemischen Ausbreitung von COVID-19 für das Gebiet des Landes Hessen und die Anwendbarkeit des § 28a Absatz 1 bis 4 des Infektionsschutzgesetzes. Die Coronavirus-Schutzverordnung vom 24.11.2021 wurde zuletzt zur Anpassung an die aktuelle Infektionslage mit Änderungsverordnung vom 15.01.2022 novelliert. Mit dieser Verordnung werden Maßnahmen zur Begrenzung der Ausbreitung des SARS-CoV-2-Virus geregelt.

Am 27.01.2022 betrug die 7-Tage-Inzidenz in Hessen 1202,1, die Zahl der Neuerkrankungen 17.870 pro 100.000 Einwohner bei einer Hospitalisierungs-Inzidenz von 4,54. Dies ist die höchste Inzidenz, die bislang in Hessen ermittelt wurde. Noch am 25.01.2022 betrug sie 1025,4 bei einer Hospitalisierungs-Inzidenz von 3,85.

Die vor diesem Hintergrund zu beobachtenden schnell steigenden Inzidenzen bergen ein hohes Risiko für die kritische Infrastruktur in Hessen. Es sind hohe Personalausfälle aufgrund von Infektion der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit dem SARS-CoV-2-Virus sowie aufgrund von SARS-CoV-2 geschuldeter Isolationen und Quarantänen zu erwarten.

Derzeit sind in Hessen noch immer etwa 28 % der Bevölkerung nicht durchgeimpft; geboostert ist lediglich etwa die Hälfte der Bevölkerung (Stand: 27.01.2022).

Es ist daher zu erwarten, dass die Personalausfälle noch weiter zunehmen.

## II.

### Zu A., B. und C.

Die vorliegenden Anordnungen unter A., B. und C. ergehen auf der Grundlage des § 15 Abs. 2 ArbZG.

Nach dieser Vorschrift kann die Aufsichtsbehörde abweichend u.a. von §§ 3, 6 Abs. 2 und 11 Abs. 2 ArbZG die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern über die zulässige Höchstarbeitszeit von täglichen acht Stunden 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 sowie die Dokumentationspflichten des § 16 Abs. 2 ArbZG modifizieren.

Für den Erlass einer solchen Bewilligung in Form dieser Allgemeinverfügung ist das Regierungspräsidium Gießen sachlich und örtlich zuständig nach § 1 Abs.1 Nr.1 b) der Arbeitsschutzzuständigkeitsverordnung in Verbindung mit § 3 Abs. 1 Nr. 2 HVwVfG und § 2 Abs. 3 des Gesetzes über die Regierungspräsidien und Regierungsbezirke des Landes Hessen

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

Die im Arbeitszeitgesetz neben § 15 Abs. 2 ArbZG vorgesehenen gesetzlichen und behördlichen Ausnahmen und Abweichungen von der täglichen Arbeitszeit und 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 Ausnahmebewilligung ganz erhebliche, für die Allgemeinheit nicht hinnehmbare Nachteile entstehen, diese aber durch die Ausnahme vermieden werden können.

Diese Voraussetzungen sind erfüllt. Die Infektionszahlen mit dem Virus SARS-CoV-2 sind in den letzten Wochen aufgrund der Omikron-Variante erheblich angestiegen und damit auch die Anzahl der damit zusammenhängenden Isolationen und Quarantänen. Die steigenden Inzidenzen zeigen, dass die Anzahl dieser Personen exponentiell weiter zunehmen wird. Die Maßnahmen, die der Gesetzgeber zur Eindämmung des Virus festgelegt hat, verlangsamten zwar dessen Ausbreitung, konnten jedoch nicht die

Ausdehnung der Infektionen auf erhebliche Teile der Bevölkerung verhindern. Inzwischen ist die Zahl der Personen, die infolge der Ausbreitung des SARS-CoV-2 nicht mehr ihrer Arbeit nachgehen können, auf ein Niveau gestiegen, so dass eine Gefährdung der kritischen Infrastruktur zu befürchten ist.

Um die Aufrechterhaltung der als gefährdet anzusehenden kritischen Infrastruktur sicherzustellen, die noch nicht durch anderweitige gesetzliche Regelungen erreicht wird, werden die Anordnungen unter A. und B. getroffen.

Zur Bewältigung von Personalengpässen wird einerseits die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen im unter A. geregelten Umfang ermöglicht sowie andererseits die Begrenzung der täglichen Höchstarbeitszeit für diese Beschäftigten im unter B. geregelten Umfang auf zwölf Stunden erhöht. 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.

Die Anordnung unter C. regelt Dokumentationspflichten derjenigen Arbeitgeber, die von den Möglichkeiten, die ihnen die Anordnungen unter A. und B. eröffnen, Gebrauch machen. Die Anordnung unter C. verfolgt das Ziel, es der zuständigen Aufsichtsbehörde zu ermöglichen, die Einhaltung der Vorgaben, die sich aus den Anordnungen unter A. und B. (sowie ergänzend dem ArbZG) ergeben, zu kontrollieren. Sie ist damit dringend nötig, um einen hinreichenden Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer herbeizuführen. Ferner wird der Arbeitgeber dahingehend sensibilisiert, dass trotz der derzeitigen Infektionssituation die dennoch bestehenden Grenzen, die sich aus dieser Allgemeinverfügung und ergänzend dem ArbZG ergeben, zum Schutze der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzuhalten sind. Die Sicherheit und der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist eines der in § 1 ArbZG genannten Ziele dieses Gesetzes.

Die Entscheidung nach § 15 Abs. 2 ArbZG steht im Ermessen der zuständigen Aufsichtsbehörde. Die Anordnungen sind verhältnismäßig.

Legitimes Ziel der Anordnungen unter A. und B. ist die Gewährleistung des Funktionierens der kritischen Infrastruktur, soweit diese durch das SARS-CoV-2-Virus gefährdet ist und deren Funktionsfähigkeit nicht durch anderweitige Regelungen sichergestellt ist. Die Anordnung unter C. verfolgt das Ziel, die Aufsichtsbehörde in die Lage zu versetzen, die Einhaltung der sich aus den Anordnungen unter A. und B. ergebenden Grenzen zum Schutze der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu kontrollieren. Hierfür sind die Anordnungen auch geeignet. Mildere, gleichgeeignete Mittel sind nicht ersichtlich. Die derzeitige Situation aufgrund des SARS-CoV-2-Virus stellt sich so dar, dass eine Gefährdung des Funktionierens der kritischen Infra-

struktur besteht. Dies erstreckt sich auf eine unbestimmte Zahl von Betrieben und Bereichen, die der kritischen Infrastruktur zuzuzählen sind. Vor diesem Hintergrund kommt der Erlass von Einzelanordnungen nicht in Betracht. Die Anordnungen sind auch angemessen. Das Funktionieren der kritischen Infrastruktur stellt die Basis unserer Gesellschaft dar. Es geht hierbei um Kernbereiche wie die Versorgung mit Lebens- und Hygienemitteln, Medizinprodukten, Arzneimitteln u. ä. sowie die Sicherstellung der Daseinsvorsorge, des Gesundheitssystems und die Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung. Diese Grundversorgung der Gesellschaft zur Gewährleistung der fundamentalen Grundbedürfnisse der Menschen wiegt schwerer als die Erhöhung der Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für einen begrenzten Zeitraum sowie die erhöhten Dokumentationspflichten der Arbeitsgeber. Dabei ist zu beachten, dass die Möglichkeiten der Arbeitgeber zur Erhöhung der Arbeitszeit zwar erweitert werden, aber nur in einem bestimmten Rahmen. Es gelten weiterhin bestimmte Schutzvorschriften. Das ArbZG wird lediglich in Bezug auf bestimmte Regelungen befristet modifiziert, im Übrigen bleibt es unberührt. Ferner gilt diese Allgemeinverfügung auch nur für einen begrenzten, überschaubaren Zeitraum.

#### Zu D.

Rechtsgrundlage für die Befristung ist § 36 Absatz 2 Nr. 1 HVwVfG. Gemäß § 36 Absatz 2 Nr. 1 HVwVfG darf ein Verwaltungsakt nach pflichtgemäßem Ermessen erlassen werden mit einer Bestimmung, nach der eine Vergünstigung oder Belastung zu einem bestimmten Zeitpunkt beginnt, endet oder für einen bestimmten Zeitraum gilt (Befristung).

Die Anordnungen der Allgemeinverfügung werden unter Berücksichtigung des im Grundgesetz verankerten Sonn- und Feiertagsschutzes bis zum 31. März 2022 befristet. Die Abweichungen vom ArbZG zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Erhöhung der Dokumentationsanforderungen dürfen nicht zeitlich unbegrenzt erfolgen, sondern nur solange, wie dies zur Aufrechterhaltung der kritischen Infrastruktur notwendig ist. Mit der Befristung wird insbesondere der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gewahrt, da nur während des Zeitraums, in dem hohe Personalausfälle aufgrund des SARS-CoV-2-Virus die kritische Infrastruktur gefährden, die Abweichungen vom ArbZG zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu rechtfertigen ist.

Rechtsgrundlage für den Widerrufsvorbehalt ist § 36 Absatz 2 Nr. 3 HVwVfG. Hiernach darf unbeschadet des Abs. 1 ein Verwaltungsakt nach pflichtgemäßem Ermessen erlassen werden mit einem Vorbehalt des Widerrufs.

Der Widerruf wird vorbehalten für den Fall, dass sich die pandemische Lage derart verbessert, dass die geregelten Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz nicht mehr notwendig sind.

### Zu E.1.

E.1. beruht auf § 41 Absatz 4 S. 3 und 4 HVwVfG.

### Zu E.2.

Die Anordnung der sofortigen Vollziehung unter E.2. findet ihre Grundlage in § 80 Abs. 2 Nr. 4 Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO). Hiernach entfällt die aufschiebende Wirkung eines Rechtsbehelfs, wenn die sofortige Vollziehung im öffentlichen Interesse oder im überwiegenden Interesse eines Beteiligten von der Behörde, die den Verwaltungsakt erlassen oder über den Widerspruch zu entscheiden hat, besonders angeordnet wird.

Das Interesse der Allgemeinheit an der sofortigen Vollziehung dieser Ausnahmegenehmigung zur umgehenden Sicherstellung der Versorgungslage der Bevölkerung überwiegt das eventuelle Aufschubinteresse 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 maximal zehn Stunden für den begrenzten Zeitraum der Ausnahmegenehmigung von geringerem Gewicht. Ein Zuwarten nach einer eventuellen Klageerhebung gegen diese Anordnung bis zu einer rechtskräftigen verwaltungsgerichtlichen Entscheidung ist im vorliegenden Fall zum Schutz der Allgemeinheit nicht angezeigt. Es geht in Bezug auf die hier getroffenen Anordnungen um die Gewährleistung der Grundversorgung der Bevölkerung mit dem absolut Notwendigen. Daher muss vorliegend das Interesse der aufschiebenden Wirkung einer Klage gegenüber dem besonderen öffentlichen Interesse am sofortigen Vollzug dieser Ausnahmegenehmigung zurücktreten.

### **Rechtsbehelfsbelehrung**

Gegen diese Allgemeinverfügung kann innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe Klage beim örtlich zuständigen Verwaltungsgericht erhoben werden.

Örtlich zuständig ist das Verwaltungsgericht, in dessen Bezirk der Beschwerdeführer (Kläger) seinen Sitz oder Wohnsitz hat.

Bei Sitz/Wohnsitz in den Landkreisen Gießen, Marburg-Biedenkopf, Lahn-Dill-Kreis und Vogelsbergkreis:

Verwaltungsgericht Gießen, 35390 Gießen

Bei Sitz/Wohnsitz im Landkreis Limburg-Weilburg:

Verwaltungsgericht Wiesbaden, 65189 Wiesbaden

In Vertretung



Rößler

Regierungsvizepräsident