

Das Arbeitsrecht im „Krisenmodus“

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

die Covid-19-Pandemie hat uns nach wie vor im Griff. Die von mir zu Beginn des Jahres 2021 geäußerte Hoffnung auf ein Ende der „Krise“ hat sich leider nicht verwirklicht.

Trefflich titelte Wolfgang Däubler zum Arbeitsschutzkontrollgesetz (NZA 2021, 86) „Arbeitsschutzrecht schafft neues Arbeitsrecht“. Dass das Arbeitsschutzrecht – bedingt durch die vielfältigen Änderungen des Infektionsschutzgesetzes (zuletzt im Dezember 2021, s. Andrea Kießling NVwZ 2022, 14) und eine fast unüberschaubare Anzahl von Verordnungen – eine auch das allgemeine Arbeitsrecht prägende Dimension angenommen hat, war 2019 noch unvorstellbar. So trägt das 34. Passauer Arbeitsrechtssymposium den Titel „Arbeitsrecht in Zeiten der Corona Pandemie“ (NZA-Beilage 1/2021). Uns sind die Begriffe wie das mittlerweile vieler Orten gelebte Homeoffice bzw. die mobile Arbeit, Arbeitsschutzstandard und Arbeitsschutzregel (s. Sagan/Brockfeld NZA-Beilage 2020, 15) ebenso in Fleisch und Blut übergegangen, wie die im letzten Quartal 2021 empor gekommenen Begriffe von G2, G2 plus und G3 (s. dazu Fuhlrott/Schäffer NZA 2021, 1679 sowie das Editorial von v. Steinau-Steinrück NZA H. 23/2021, S. III). Hierzu gehört auch § 129 BetrVG mit „virtuellen“ Betriebsversammlungen und Betriebsratssitzungen sowie Einigungsstellensitzungen und -beschlussfassungen (s. dazu Jacobs/Voigt NZA 2021, 1764).



All dies führt uns indes vor Augen, wie zerbrechlich doch unsere bisher „geordnete Arbeitswelt“ ist. Die Pandemie hat den Arbeitsschutz nun ins Zentrum gerückt.

Zwar hatte und hat die verwaltungsgerichtliche Rechtsprechung bis hin zum BVerfG die Hauptlast pandemiebedingter Rechtsstreitigkeiten zu schultern, die etwa Ausgangssperren, Kontaktverbote, Betriebsschließungen, Maskenpflicht etc. betrafen. Vielfach konnten diese Fragestellungen nur mit der Allzweckwaffe des Verhältnismäßigkeitsprinzips gelöst werden. Sukzessive sind dann aber Rechtsstreitigkeiten auch in der Arbeitsgerichtsbarkeit angekommen. Unlängst musste das ArbG Hamburg über eine Kündigung wegen Verweigerung von Corona Schnelltests (NZA-RR 2022, 19) befinden und erklärte diese ohne vorherige Abmahnung eingedenk der Emmely Rechtsprechung des BAG für unwirksam. Pandemiebedingte Rechtsstreite sind mitunter bereits zum BAG gelangt. So hatten die Erfurter Bundesrichter über die hoheitlich verfügte Betriebsschließung und den Lohnanspruch des klagenden Arbeitnehmers zu entscheiden. Das BAG judizierte, die Betriebsschließung sei kein Fall des vom Arbeitgeber zu tragenden Betriebsrisikos mit der Folge, dass dem Arbeitnehmer daher kein Vergütungsanspruch aus Gründen des Annahmeverzugs zustehe. Vielfältige weitere Fragestellungen werden wohl in diesem Jahr höchstrichterlich geklärt. Bleibt zum Schluss nur die Hoffnung, dass wir auch im Jahr 2022 gut durch die Pandemie kommen und uns im nächsten Jahr unbeschwertere Zeiten erwarten.

Im Namen des gesamten NZA-Teams wünsche ich Ihnen einen guten und vor allem gesunden Start in das Jahr 2022.

Ihr Achim Schunder