

Das Arbeitsrecht im Umbruch

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

das Jahr 2022 war noch weitgehend von der Corona-Pandemie und der auch arbeitsrechtlichen Aufarbeitung geprägt. Sowohl der Gesetzgeber als auch die Rechtsprechung haben dafür gesorgt, dass uns die Arbeit auch im neuen Jahr nicht ausgehen wird. An Legislativakten ist insbesondere die Novellierung des Nachweisgesetzes hervorzuheben. Neben der mitunter ungenauen textlichen Fassung der einzelnen Nummern von § 2 NachwG ist der Gesetzgeber mit der Umsetzung der Arbeitsbedingungenrichtlinie zum Teil über die Vorgaben hinausgegangen. So schreiben in Bezug auf die eingeführte Unterrichtungspflicht gegenüber Arbeitnehmern/innen Rolfs/Schmid (NZA 2022, 945): „Zugespitzt liefe eine umfassende Unterrichtungspflicht darauf hinaus, jedem Arbeitnehmer zu Beginn des Arbeitsverhältnisses einen Großkommentar zum Kündigungsrecht an die Hand zu geben“. Allein dies zeigt, dass gerade die Gestaltungspraxis vor mannigfaltigen Problemen bei der Abfassung neuer Arbeitsverträge steht, um die Anforderungen des Nachweisgesetzes zu erfüllen.



Die Rechtsprechung hat eine Vielzahl interessanter, aber mitunter auch umstrittener Entscheidungen getroffen. Aus der „Pandemie-Judikatur“ möchte ich nur das Urteil des BAG zu coronabedingten Betriebsschließungen und Betriebsrisiko (NZA 2022, 1113) hervorheben. Gegenstand war eine Allgemeinverfügung zur Bekämpfung der Corona-Pandemie, der zufolge der Arbeitgeber die Betriebsstätte schließen und die Arbeitnehmer nach Hause schicken musste. Vergütung für diesen Zeitraum wurde nicht gezahlt, so dass eine Arbeitnehmerin Klage auf Annahmeverzugslohn erhob. Der 5. Senat stellt – zu Recht – klar, dass es für die Frage, ob der Arbeitgeber das Entgeltrisiko trage, auf den Zweck der Anordnung ankomme. Erfolge diese im Rahmen allgemeiner Maßnahmen staatlicher Stellen zur Pandemiebekämpfung, also gleichsam betriebsübergreifend zum Schutz der Bevölkerung vor schweren Krankheitsverläufen, realisiere sich gerade nicht ein in einem bestimmten Betrieb angelegtes Risiko. Deshalb entfalle eine Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers.

Die Entscheidung des 1. Senats des BAG zur Arbeitszeiterfassung hat für großes Aufsehen gesorgt. Im Dezember 2022 haben die Entscheidungsgründe das Licht der Welt erblickt (NZA 2022, 1616). Unabhängig von der Bewertung, die Clemens Höpfner in diesem Heft (NZA 2023, 1) vornimmt, ist jetzt der Gesetzgeber gefordert, das Arbeitszeitgesetz „zeitgemäß“ zu ändern (Sittard/Pant NZA-Editorial 24/2022, S. III). Regelungsbedarf besteht zudem bei der immer mehr zum Standard werdenden mobilen Arbeit und dem sog. Homeoffice. Die Praxis, die sich idR mit Arbeitsvertragsergänzungen oder Betriebsvereinbarungen behilft, benötigt einen adäquaten und nicht überbordenden Rahmen, um auch die arbeitsschutzrechtlichen Unterschiede möglichst einzuebneten. Ferner steht noch das digitale Zugangsrecht der Gewerkschaften zum Betrieb (s. dazu C. Meyer NZA 2022, 1567) auf der Legislativliste. Schauen wir also die nächsten Monate gespannt nach Berlin.

Im Namen des gesamten NZA-Teams wünsche ich Ihnen ein gutes, erfolgreiches und vor allem gesundes Jahr 2023.

Ihr Achim Schunder