

Veranstaltungen

Arbeitsrecht in Zeiten der Corona-Pandemie

Das 34. Passauer Arbeitsrechtssymposium, das im vergangenen Jahr der Pandemie zum Opfer gefallen war, fand dieses Jahr am 17. und 18.6.2021 als virtuelle Veranstaltung statt. Kein Spaziergang am Inn, kein Domkonzert, kein Bierchen im Scharfrichterhaus. Das Passauer Flair konnten die 140 Teilnehmer nur aus dem schönen Bild von Passaus Schokoladenseite erahnen, vor dem Prof. Dr. Frank Maschmann, Universität Regensburg, die Veranstaltung moderierte. Unter der Überschrift „Arbeitsrecht in Corona-Zeiten“ gingen sechs Referenten den aktuellen Rechtsfragen nach und wagten einen Ausblick auf die Zeit nach der Pandemie.

- Den Anfang machte Prof. Dr. Christian Picker, Universität Konstanz, mit einem Referat zu den Rechtsfragen zum Homeoffice. Das Homeoffice ist nichts ganz Neues, es hatte bisher nur einen anderen Namen und einen strikten Rechtsrahmen: Telearbeit. Neu ist nur, dass die Arbeit nicht mehr in einem Büro zu Hause geleistet werden muss, sondern auch im Grünen oder an der See erbracht werden kann. Die ganz große Begeisterung für diese Arbeitsform ist inzwischen einer gewissen Ernüchterung gewichen. Soweit überhaupt, werden jetzt im allgemeinen zwei oder drei Tage Homeoffice pro Woche gewünscht. Einen Anspruch darauf gibt es, sofern – während der Pandemie nicht anders verordnet wird – nicht. Umgekehrt kann der Arbeitgeber nicht einseitig Arbeit im Homeoffice anordnen.
- Unter dem Titel „Die Zukunft der Arbeit“ ging Dr. Jochen Wallisch, Executive Vice President Human Resources der Siemens AG den Herausforderungen des „New Work“ nach. Dazu gehören z. B. neue Formen agiler Arbeit in lernenden Netzwerkorganisationen, die schwierige Fragen der richtigen Führung, Vergütung und Verantwortlichkeit aufwerfen. Auch die räumliche und zeitliche Entgrenzung der Arbeit bereitet zunehmend Probleme, die durch die Corona-Pandemie noch verschärft wurden.
- Datenschutz gilt auch in Zeiten von Corona, und Grundlage ist auch hier die Datenschutz-Grundverordnung, eine europäische Verordnung zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten. Welche Fallstricke hier lauern, machte Dr. Stefan Brink, Landesbeauftragter für Datenschutz Baden-Württemberg deutlich: Datenschutz ist ein Grundrecht, und Grundrechte dürfen nur durch den Gesetzgeber eingeschränkt werden, nicht durch die öffentliche Verwaltung und

nicht durch den Arbeitgeber. So dürfe der Arbeitgeber keine Gesundheitsdaten erheben, das sei Sache der Gesundheitsämter. Immerhin darf der Arbeitgeber freiwillige Angebote zum Fiebermessen, zum Testen und zum Impfen unterbreiten. Eine Impfpflicht anordnen kann er aber nicht. Derzeit soll er aber nicht einmal zwischen Geimpften und nicht Geimpften unterscheiden können. Bei berechtigtem betrieblichem Interesse sei jedoch eine Impfprämie zulässig. Zu manchem dürfte das letzte Wort noch nicht gesprochen sein. Das letzte Wort haben ohnedies die Gerichte.

- Im Januar 2020 wurde beim Automobilzulieferer Webasto die erste Corona-Infektion dokumentiert, im August 2020 gab es ein super spreader event im Schlachthof von Tönnies mit 1.500 Infizierten, im Juni 2021 zählte man mehr als 3,7 Mio. Infizierte und rund 90.000 Tote in Deutschland – so der Rahmen für das Referat von Prof. Dr. Adam Sagan, Universität Bayreuth, zur Arbeit im Betrieb. Covid 19 stellte nicht nur Ärzte und Gesundheitsbehörden vor eine Fülle von Fragen, sondern auch den Arbeitsrechtler. Grundpflicht des Arbeitgebers – so das ArbSchG – sind Gefahrvermeidung und Gefährverringernach dem Stand der Arbeitstechnik und der Arbeitsmedizin, dazu eine Gefährdungsbeurteilung und die Unterweisung der Arbeitnehmer. Im Fall von Corona gilt für den Arbeitgeber die Sars-Co-2-Arbeitschutzregel, die von den beratenden Arbeitsschutzausschüssen beim BMAS gemeinsam mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin ermittelt und immer wieder angepasst wird.
- Die Rechtsprechung stellt hohe Anforderungen an Kündigungen. Der Großteil der betriebsbedingten Kündigungen, so Rechtsanwalt Prof. Dr. Björn Gaul, CMS Hasche Sigle, Köln, ist eigentlich unwirksam. Trotzdem enden die allermeisten gekündigten Arbeitsverhältnisse durch Aufhebungsvertrag. Der war auch das Thema seines Vortrags. Der Aufhebungsvertrag ist nicht im Gesetz geregelt aber für ihn gibt es neben einigen Vorschriften eine Fülle von Rechtsprechung mit einer Menge von Fallstricken. Scheitert der Aufhebungsvertrag nicht an dem engmaschigen AGB-Recht, so muss er seit kurzem noch eine weitere Hürde nehmen, die das BAG dem anglo-amerikanischen Recht entlehnt und dem deutschen Recht übergestülpt hat: den Grundsatz fairen Verhandeln. Vors. Richterin am BAG Karin Spelge beschwichigte: Dieser Grundsatz mache einen Aufhebungsvertrag nur in extremen Ausnahmesituationen unwirksam. Der Arbeitnehmer muss auch in Zukunft bedenken, dass er, wenn

er sich auf einen Aufhebungsvertrag einlässt, kein Widerrufsrecht hat. Der Arbeitgeber braucht ihm Verhandlungen über einen solchen Vertrag nicht vorher anzukündigen, und er muss ihm keine Bedenkzeit einräumen. Verhandlungen können auch während einer Krankheit stattfinden. Einen gewissen Schutz vor Übereilung bietet das Schriftformgebot. Auch der Arbeitgeber hat seine Probleme: Er muss beispielsweise darauf achten, dass eine simple Vereinbarung über die vertragliche Verschwiegenheitspflicht nicht mehr genügt. Nach dem Geschäftsgeheimhaltungsgesetz von 2019 muss er angemessene Maßnahmen zum Schutz des Geheimnisses getroffen haben. Stellt er den Arbeitnehmer frei, empfiehlt sich eine Regelung über den Resturlaub und die Anrechnung von Entgelt, das der Arbeitnehmer während der Freistellung bei einem anderen Arbeitgeber erzielt.

- Den Abschluss der Veranstaltung bildete der Vortrag von Vorsitzender Richter am BAG Karin Spelge. Auf was für vermintes Gelände sie sich begab, zeigt schon der Titel ihres Vortrags: Massenentlassung zwischen BGH, BVerfG und EuGH. Das Nebeneinander von europäischem und deutschem Recht führt immer wieder zu Schwierigkeiten. Der EuGH, der 27 Rechtsordnungen auf einen Nenner bringen muss, kann sich um die Auslegung der nationalen Rechte durch die nationalen Richter nicht kümmern. Deshalb kann ein und derselbe Begriff nach deutschem und nach europäischem Recht eine unterschiedliche Bedeutung haben. So ist z. B. eine Filiale nach europäischem Recht ein Betrieb, nach deutschem i. d. R. nicht. Kein Wunder, dass die Referentin – auch angesichts einer geänderten Lebenswirklichkeit – einigen Reformbedarf sah.

Im Rahmen einer virtuellen Podiumsdiskussion über das Thema „New Work“ wurden die diesjährigen Preise i. H. v. je 3.000 Euro verliehen. Der Wissenschaftspreis der Stiftung für Theorie und Praxis des Arbeitsrechts (Wolfgang-Hromadka-Stiftung) des Jahres 2020 ging an Dr. Sebastian Denke für seine Trierer Dissertation „Tarifvertrag und Betriebsübergang“, der vom Arbeitgeberverband BayME/vbm gestiftete Praktikerpreis ging an die ebm-papst Landshut GmbH für ihr Projekt „Ad hoc Maßnahmen in der Corona-Pandemie.“

Auch wenn die Veranstaltung viel Anklang fand, so hoffen doch alle, dass das 35. Passauer Arbeitsrechtssymposium wieder vor Ort stattfinden wird. Prof. Maschmann, der das Symposium nicht nur moderiert, sondern auch organisiert hat, nannte schon den Termin: 23. und 24.6.2022.