

beck-blog

Im kostenfreien Bereich des juristischen Internetangebots des Verlags C.H.BECK können Sie unter www.blog.beck.de mit Experten über aktuelle Themen der Zeit diskutieren. In enger Abstimmung mit der NZA-Redaktion werden Woche für Woche neue arbeitsrechtliche Blogs eröffnet. Diskutieren Sie mit!

Derzeit im beck-blog ua:

Japanischer Bahnbetreiber kürzt Lokführer den Lohn wegen einminütiger Verspätung. „Verzögerungen im Betriebsablauf“? In Japan werden hierfür offenbar die Lokführer persönlich zur Verantwortung gezogen. Das verursacht nicht nur Stress, sondern kann sogar zu einem Lohnabzug führen. Vom deutschen Arbeitsrecht, das eine Lohnminderung nicht kennt und die Haftung von Arbeitnehmern einschränkt, ist das weit entfernt. Ebenso sind horrenden Ersatzansprüche bedrängter Arbeitnehmer wegen immaterieller Schäden dem deutschen Recht fremd. Daher mutet der in einem Bericht des Spiegels vom 11.11.2021 geschilderte Fall kurios an: Vor dem *Bezirksgericht Okayama* im Westen Japans wird nach diesem Bericht ein Fall verhandelt, bei dem es um eine Verspätung von einer Minute geht. Wegen dieser Minute wurde einem japanischen Lokführer der Lohn um umgerechnet 33 Cent gekürzt. Der Zugführer sollte im Juni 2020 einen Zug in ein Depot im Bahnhof von Okayama bringen, wartete aber am falschen Bahngleis auf dessen Ankunft. Sein Versehen bemerkte er erst, als ein anderer Zug einfuhr. Er eilte zum richtigen Bahnsteig, kam dort aber zwei Minuten zu spät an, was schließlich zu einer einminütigen Verspätung bei der Abfahrt und einer einminütigen Verspätung beim Abstellen des Zuges im Depot führte. Daraufhin zog ihm sein Arbeitgeber West Japan Railway 85 Yen (rund 65 Cent) vom Juli-Gehalt ab. Die Begründung: Er habe in den zwei Minuten, in denen sich der Umstieg verzögerte, keine Arbeit geleistet. Nachdem der Fahrer die Angelegenheit an eine Arbeitnehmer-Meldestelle herangetragen hatte, reduzierte der Bahnbetreiber den Lohnabzug auf 43 Yen für eine Minute Verspätung. Da der Fahrer dies immer noch für unangemessen hielt, zog er vor Gericht – und verlangt nun fast 17.000 Euro Schadensersatz, u.a. für „seelische Qualen“. Er habe nur einen kleinen Fehler gemacht und sei nicht seiner Arbeit ferngeblieben. Der Arbeitgeber hält dagegen, es gelte das Prinzip „keine Arbeit, kein Lohn“. Wie der Fall ausgeht, werden wir hoffentlich bald erfahren.

Veranstaltungsbericht

19. Göttinger Forum zum Arbeitsrecht. Unter dem Titel „Pandemie und Arbeitsrecht – Was gilt, wenn nichts mehr geht?“ veranstaltete der Verein zur Förderung der Arbeitsrechtsvergleichung und des internationalen Arbeitsrechts e.V. zusammen mit dem Institut für Arbeitsrecht der Georg-August-Universität Göttingen am 21.10.2021 das neunzehnte „Göttinger Forum zum Arbeitsrecht“ und nahm sich damit eines Themas an, die angesichts der weiterhin bestehenden pandemischen Lage nach wie vor von höchster Aktualität ist. Das breit gefächerte Referentenspektrum mit namhaften Vertretern aus Wissenschaft und Praxis erörterte dabei nicht nur die rechtliche Auseinandersetzung mit den Folgen der Corona-Pandemie für das Arbeitsrecht, sondern berichtete darüber hinaus auch von den praktischen Erfahrungen der Sozialpartner und Betriebe im Umgang mit pandemiebedingten Störungen.

In seiner Begrüßung der Referenten und Teilnehmer wies der Vorsitzende des Fördervereins Prof. em. *Dr. Hansjörg Otto* gleich zu Beginn auf das am 13.10.2021 ergangene erste „Corona-Urteil“ des BAG (5 AZR 211/21) hin, das auch von den weiteren

Referenten im Laufe der Veranstaltung immer wieder in Bezug genommen wurde. In dem Präzedenzfall, der eine geringfügig Beschäftigte betraf, entschied der *5. Senat*, dass ein Arbeitgeber, der seinen Betrieb aufgrund eines staatlich verfügten allgemeinen „Lockdowns“ vorübergehend schließen müsse, nicht das Risiko des Arbeitsausfalls trage und daher auch nicht verpflichtet sei, unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs für den Vergütungsfall aufzukommen. Es sei hingegen Sache des Staates, für einen Ausgleich der finanziellen Nachteile durch den hoheitlichen Eingriff zur Bekämpfung der Corona-Pandemie zu sorgen. *Otto* nahm in diesem Kontext grundsätzlich positiv wahr, dass das BAG eine eigenständige Auslegung hinsichtlich der Definition des „Betriebsrisikos“ vorgenommen habe, merkte aber gleichzeitig an, dass die Urteilsbegründung noch ausstünde und ebenso die konkreten Reaktionen auf das Urteil weiterhin abzuwarten seien.

Anschließend übernahm Prof. *Dr. Olaf Deinert* (Universität Göttingen) die Leitung und führte die Teilnehmer durch den ersten Teil der Tagung. Den Eröffnungsvortrag hielt Prof. *Dr. Thomas Mann* (Universität Göttingen), der in seiner Rolle als Inhaber eines Lehrstuhls für Öffentliches Recht unter dem Titel „Betrieb und Arbeitsverhältnis im Fokus der Gefahrenabwehr – Was ist verboten und was dürfen die zuständigen Behörden?“ die staats- und verwaltungsrechtlichen Zusammenhänge hinsichtlich der Auswirkungen des Pandemiegeschehens präsentierte und dabei insbesondere coronabedingte Betriebsschließungen in den Fokus nahm. Nach einigen einführenden Worten zur Kompetenzverteilung im Infektionsschutzrecht und der Systematik des IfSG lag das Augenmerk zunächst auf der sog. „Bundesnotbremse“ gem. § 28b IfSG, die sich vom 23.4.2021 bis zum 30.6.2021 in Geltung befand und die der Bundesgesetzgeber mit dem Ziel, eine bundeseinheitlichen Mindeststandard festzusetzen, verabschiedet hatte. *Mann* führte dahingehend aus, dass die Verfassungsmäßigkeit der „Notbremse“ durchaus problematisch sei, vor allem die strenge Koppelung der Maßnahmen an den Inzidenzwert sowie der erschwerte Rechtsschutz seien zu kritisieren, eine endgültige Entscheidung des *BVerfG* stehe indes noch aus. Zuvor war das IfSG bereits im November 2020 insoweit novelliert worden, dass ergänzend zur Generalklausel des § 28 IfSG der § 28a IfSG eingeführt wurde, welcher einen Katalog an möglichen Schutzmaßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie enthält, jedoch keine klar definierten einheitlichen Schwellenwerte. Diese Lücke sollte durch § 28b IfSG geschlossen werden. Sofern es in der Vergangenheit im Rahmen der Bekämpfung der Corona-Pandemie zu Betriebsschließungen auf Grundlage der §§ 28 ff. IfSG gekommen war, rücke aktuell vor allem die Frage nach einer möglichen Entschädigung in den Vordergrund, was insofern zu Schwierigkeiten führe, als dass das IfSG diesbezüglich keine ausdrückliche Regelung enthalte. Zwar werde in diesem Kontext eine analoge Anwendung des § 56 IfSG kontrovers diskutiert, jedoch scheitere dies an dem Vorliegen einer planwidrigen Regelungslücke. Ebenso seien Ansprüche aus Amtshaftung sowie aus enteignungsähnlichem Eingriff aufgrund der Rechtmäßigkeit der Betriebsschließung erfolglos. *Mann* appellierte in seinem Fazit an den Gesetzgeber, entsprechende Entschädigungstatbestände zu schaffen, dies sei notwendig, um die wirtschaftlichen Folgen für die Unternehmen und Betriebe abzufedern.

Im zweiten Referat zeigte Prof. *Dr. Philipp S. Fischinger, LL.M. (Harvard)* (Universität Mannheim) anhand verschiedener Szenarien auf, inwiefern pandemiebedingte Störungen im Arbeitsleben auftreten können und wie sich diese arbeitsrechtlich bewältigen lassen. Erörtert wurde zunächst die rechtlich wie praktisch höchst bedeutsame, aber vielfach umstrittene Fragestellung, ob eine behördlich angeordnete Betriebsschließung dem Betriebsrisiko des Arbeitgebers zuzuordnen sei, mit der Folge, dass dieser gemäß § 615 S. 3 u. 1 iVm §§ 293 ff. BGB weiterhin zur Lohnzahlung an den Arbeitnehmer verpflichtet bliebe. Eine Ansicht, in die sich auch die aktuelle Entscheidung des BAG einordnen lasse,

gehe insofern davon aus, dass bei einer flächendeckenden Betriebschließung nicht mehr das Betriebsrisiko betroffen sei, sondern stattdessen das allgemeine Lebensrisiko. Eine Ausnahme könne nur dann angenommen werden, wenn die Schließungsanordnung gerade durch die besondere Eigenart des Betriebs bedingt sei. Diese Argumentation wurde von *Fischinger* scharf kritisiert, es erschließe sich nicht, warum beispielsweise eine Betriebschließung aufgrund einer Naturkatastrophe unproblematisch dem Betriebsrisiko des Arbeitgebers zugeschrieben werde, dies bei einer coronabedingten Schließung jedoch anders zu bewerten sei. Eine solche Differenzierung erscheine unsachgemäß. Ebenso führe die Ausnahmeregelung der „Eigenart des Betriebes“ mangels eindeutiger Definition zu schwerwiegenden Abgrenzungsschwierigkeiten und einer Fülle an Einzelfallentscheidungen, woraus eine erhebliche Rechtsunsicherheit resultiere. Ein anderes interessantes Problemfeld ergebe sich hinsichtlich der Entgeltfortzahlung an den Arbeitnehmer im Falle einer COVID-19 Infektion nach Verweigerung einer möglichen und zumutbaren Schutzimpfung. Zu diskutieren seien in diesem Kontext zum einen die Kausalität, wobei v. a. die fehlende Vollwirksamkeit der Impfstoffe beachtet werden müsse und zum anderen das Verschulden des Arbeitnehmers iSd 3 EFZG. Letzteres könne laut *Fischinger* wohl insofern bejaht werden, als dass nach dem derzeitigen Erkenntnisstand eine Infizierung mit dem Corona-Virus deutlich größere gesundheitliche Risiken als die Schutzimpfung berge. Überdies sei die Wertung des § 56 I S. 4 IfSG heranzuziehen. Im Folgenden wurden weitere pandemiebedingte Problemsituationen, wie beispielsweise die Auswirkungen von Quarantäne und Kurzarbeit auf den Lohn – bzw. Urlaubsanspruch skizziert. In der anschließenden Diskussion kamen vornehmlich noch einmal die aktuelle BAG Entscheidung und die daraus resultierenden Konsequenzen zur Sprache, wobei auch unter den Teilnehmern unterschiedliche Ansichten bezüglich des § 615 S. 1 u. 3 BGB und seiner Reichweite vorherrschten. Des Weiteren wurde nochmals das Thema Kurzarbeit aufgegriffen, in dessen Kontext insbesondere praktisch relevante Einzelfragen, wie die Voraussetzungen der Einführung sowie die Auswirkungen von Kurzarbeit auf den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers behandelt wurden.

Nach der Mittagspause wagte das Forum, geleitet von Prof. *Dr. Rüdiger Krause* (Universität Göttingen), unter dem Obertitel „Was können wir lernen?“ einen Blick über die deutschen Grenzen hinaus nach Österreich und in die Niederlande und fragte, welche arbeits- und sozialrechtlichen Lösungen die beiden Länder jeweils in der Pandemie gefunden hätten. Zunächst legte *Dr. Wolfgang Kozak* (Arbeiterkammer Wien) die Gegebenheiten am Beispiel Österreichs dar. Nach einer kurzen Erörterung der relevanten Rechtsnormen, namentlich das Epidemiegesetz 1950, das COVID-19 Maßnahmengesetz inklusive der dazugehörigen Maßnahmeverordnungen sowie der schon Ende 2020 wieder außer Kraft getretenen Sonderregelung über das Betriebsrisiko in § 1155 III u. IV ABGB, konstatierte *Kozak*, dass sich in Österreich hinsichtlich verschiedener Corona-Maßnahmen wie Homeoffice, Kurzarbeit und Betriebschließungen grundsätzlich ähnliche Problembereiche wie in Deutschland ausmachen ließen. Gerade bei Letzteren, sei auch in Österreich noch nicht abschließend geklärt, ob und inwieweit der Unternehmer eine Entschädigung verlangen könne. Mit § 32 EpidemieG, der Betriebschließungen ausdrücklich in seinem Wortlaut mit aufnimmt, existiere zwar grundsätzlich eine Entschädigungsnorm, jedoch gelte diese nur für Maßnahmen nach dem EpidemieG. Beruhten Betriebschließungen hingegen auf dem COVID-19 Maßnahmengesetz, bestehe keine gesetzliche Entschädigungsgrundlage. Bezüglich der praktischen Bewältigung der Corona-Krise berichtete *Kozak*, dass viele Streitfragen durch Einigung der Sozialpartner, beispielsweise in Form des Generalkollektivvertrags Corona oder der Sozialpartnereinigung Kurzarbeit, entschärft worden seien. Generell sei nach dem inoffiziellen Motto „Bewältigung der Krise vor Rechtsdogmatik“ vorgegangen worden, was jedoch teilweise

für verfassungsrechtliche Probleme gesorgt habe. Aktuell lasse sich allerdings ein Rückgang der Streitfälle beobachten.

Im Anschluss präsentierte *Advocaat Friederike Juncker* (ZZH GmbH, Arnberg) die Situation in den Niederlanden. Dort sei eine gesetzliche Grundlage für staatliche Maßnahmen erst am 1.12.2020 mit der Anpassung des Gesetzes zur öffentlichen Gesundheit („Wet publieke gezondheid“) eingeführt worden, zuvor seien alle Handlungen auf der Grundlage von Notverordnungen ergangen. Sofern ein Unternehmen oder ein Betrieb aufgrund einer staatlichen Maßnahme schließen müsse, gewähre das Gesundheitsgesetz dem Arbeitnehmer weder eine Entschädigung noch Schadensersatz. Um diese prekäre Situation abzufedern, sei als Notfallmaßnahme zum 1.3.2020 die staatliche Unterstützung bei Lohnkosten für Unternehmen (kurz NOW) eingeführt worden, in deren Rahmen ein Unternehmer, der mit einem Umsatzverlust von 20 % rechnen müsse, einen staatlichen Lohnkostenzuschuss beantragen könne, um möglichst viele Mitarbeiter weiter zu beschäftigen. Mittlerweile sei das NOW-Programm jedoch ebenso wie die meisten anderen staatlichen Corona-Fördermaßnahmen mit Wirkung zum 1.10.2021 ausgelaufen. Weitere interessante Einzelfragen, wie zum Beispiel das Recht des Arbeitnehmers auf Gehalt im Falle einer Betriebschließung oder einer Quarantäne nach der Rückkehr aus einem Risikogebiet wurden dem Publikum anhand von Quizfragen nähergebracht, deren Beantwortung per Abstimmung entschieden wurde, was nicht nur zum eigenständigen Nachdenken anregte, sondern auch zur allgemeinen Unterhaltung der Teilnehmer beitrug.

Der dritte Abschnitt der Tagung befasste sich mit den Erfahrungen und Einschätzungen aus der sozialpartnerschaftlichen und betrieblichen Wirklichkeit. Zunächst referierten *Petra Lindemann* (Geschäftsführerin, BAVC, Wiesbaden) und *Andreas Henniger* (Abteilungsleiter Tarifrecht/Tarifgestaltung, IG BCE, Hannover) zu dem Thema „Corona und Regelungen der Sozialpartner“. Zu Anfang wurde den Teilnehmern dabei noch einmal chronologisch die Entwicklung des Pandemiegeschehens in Deutschland, beginnend mit dem ersten Corona-Fall im Januar 2020, über den ersten und den zweiten „Lockdown“ bis hin zum jetzigen Zeitpunkt, aufgezeigt. In diesem Zeitraum habe es insgesamt sieben aufeinanderfolgende „Vereinbarungen zur Bewältigung der Corona-Pandemie“ zwischen den Tarifvertragsparteien BAVC und IG BCE gegeben, mit denen das gemeinsame übergeordnete Ziel verfolgt werden sollte, die Liquidität der Unternehmen kurzfristig zu verbessern und die Beschäftigung der Arbeitnehmer zu sichern. So sah die 1. Corona-Vereinbarung, die am 20.3.2020 kurz nach Verhängung des ersten „Lockdowns“ in Kraft trat, eine verkürzte Ankündigungsfrist für Kurzarbeit, die Möglichkeit der Anordnung von Mobiler Arbeit, das Vorziehen des Zukunftsbetrags, ein vereinfachtes Genehmigungsverfahren bei der Nutzung tariflicher Flexi-Instrumente sowie die Einrichtung einer gemeinsamen Clearing-Stelle vor. Diese Maßnahmen seien in den folgenden Vereinbarungen weiter ergänzt worden, beispielsweise um die Möglichkeit der Einführung von 12-Stunden-Schichten und die Hemmung tarifvertraglicher Ausschlussfristen. Aktuell befinde sich die 7. Corona-Vereinbarung, mit befristeter Wirkung bis zum 31.12.2021 in Geltung. Wie es im Anschluss weitergehe und welche neuen Konflikte, Stichwort Impfung und Maskenpflicht, gegebenenfalls aufträten, bleibe abzuwarten.

Im Anschluss gab *Hermann Jens Ritzau*, Mitglied des Aufsichtsrats und des Konzernbetriebsrats der *Sartorius-AG* sowie freigestellter Betriebsrat und Vorsitzender des Betriebsrats der *Sartorius Lab Instruments-GmbH & Co.KG*, einen aufschlussreichen Einblick in den betrieblichen Umgang mit pandemiebedingten Störungen. Nach einer kurzen Vorstellung des Unternehmensprofils der *Sartorius-AG*, zeigte *Ritzau* auf, dass der Konzern vornehmlich zwei Hauptmaßnahmen ergriffen habe, um auf sämtliche, durch die Corona-Pandemie ausgelösten, Störfaktoren entsprechend reagieren zu können. Zum einen sei die Gründung

einer sog. „Corona-AG“ erfolgt, in die die Personalleitung, die Leitung Arbeits- und Umweltschutz, der Betriebsarzt, alle Betriebsratsvorsitzenden der deutschen Konzernstandorte und ein Bevollmächtigter der IG Metall einbezogen wurden. Zum anderen habe man sich zwecks der Schaffung eines einheitlichen Rahmens auf den Abschluss einer Konzernbetriebsvereinbarung über Sofortmaßnahmen zur Begegnung der Corona-Pandemie geeinigt, die vor allem Regelungen zur Arbeit im Homeoffice, zur Organisation des Schichtbetriebs, zur Kinderbetreuung, zum Abbau von Gleit- und Urlaubszeit und zu einer möglichen Quarantäne von Arbeitnehmern enthielt. Aus diesem Rahmen seien anschließend alle lokalen Betriebsvereinbarungen des Konzerns abgeleitet worden. Sofern Beschäftigte konkret von den Auswirkungen einer Maßnahme betroffen waren (z.B. Homeoffice, Corona-Tests, Impfangebot), habe man diese zudem nach dem im Arbeitsschutzrecht bekannten TOP-Prinzip (technisch – organisatorisch – persönlich) gestaltet.

In der darauffolgenden Podiumsdiskussion wurden zuvörderst aktuelle sowie mögliche zukünftige Problemfelder aus der Praxis thematisiert, wie beispielsweise die Frage, ob dem Arbeitgeber ein Auskunftsanspruch gegen den Arbeitnehmer hinsichtlich seines Impfstatus zustehe oder ob in bestimmten Tätigkeitssektoren die Einführung einer Impfpflicht für die Beschäftigten denkbar sei. Als Tenor lasse sich insgesamt festhalten, dass noch nicht alle pan-

demiebezogenen arbeitsrechtlichen Problemstellungen abschließend geklärt seien.

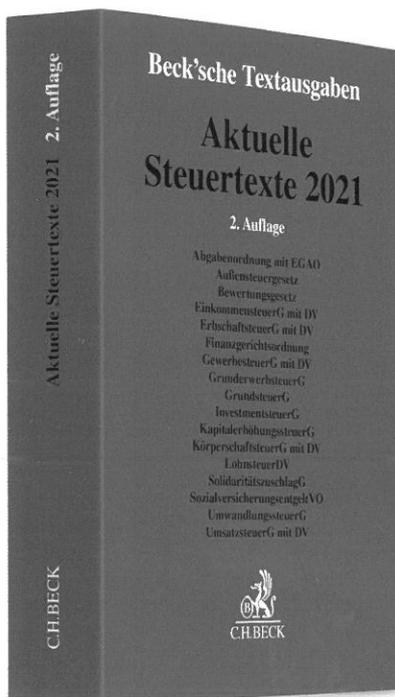
Die Veranstaltung endete nach abschließenden Worten von *Petra Lindemann* mit einem Ausblick auf das kommende Göttinger Forum, das für den 27.10.2022 geplant, dann sein zwanzigjähriges Jubiläum feiere und unter dem Arbeitstitel „Tarifautonomie unter Druck“ stehe.

Wiss. Mitarbeiterin *Kristin Mosen*,
Georg-August-Universität Göttingen

Redaktionelle Mitteilungen

Vorschau. Eine Auswahl aus den Beiträgen der nächsten Hefte der NZA finden Sie hier: *Lembke*, Fehlerhafte Betriebsratsbeschlüsse und deren Folgen in der Praxis; *Schrade/Elking*, Das eBO kommt – Verbände sollten es unmittelbar nutzen!; *Oltmanns*, Konkurrenz im eigenen Haus: Das Verhältnis zwischen gesetzlichen und gewillkürten Betriebsräten; *Simon/Rein/Deuchler*, Anforderungen des „Einfrierens“ der Mitbestimmung bei ungeklärtem Mitbestimmungsstatut; *Hlava/Höller/Klengel*, Verfahren vor dem EuGH.

Alle wichtigen Steuergesetze schnell und kompakt.



Viel Inhalt für wenig Geld

- AO ▪ AStG ▪ BewG ▪ EGAO ▪ EStG ▪ EStDV ▪ ErbStG ▪ ErbStDV ▪ FGO ▪ GewStG ▪ GewStDV ▪ GrEStG ▪ GrStG ▪ InvStG ▪ KapErhStG ▪ KStG ▪ KStDV ▪ LStDV ▪ SolZG ▪ SvEV ▪ UmwStG ▪ UStG ▪ UStDV ▪ VermBG ▪ VermBDV ▪ WoPG
- sowie Auszüge aus ▪ AEUV ▪ FVG ▪ GG
▪ GKG und ▪ HGB

Aktuelle Steuertexte 2021

2. Auflage. 2021. XV, 1808 Seiten.

Kartonierte € 9,90

ISBN 978-3-406-77642-7 | Neu im September 2021

☰ beck-shop.de/32432975

Der Jahresbestseller für Studium und Praxis

enthält alle wichtigen Steuergesetze mit den entsprechenden Durchführungsverordnungen. Grund- und Splittingtabelle sowie ein ausführliches Stichwortregister ergänzen die Gesetzestexte. Neben ausführlichen redaktionellen **Fußnotenhinweisen zu den Anwendungszeiträumen** werden alle seit der letzten Auflage verkündeten Änderungsgesetze berücksichtigt.

Mit ATAD-
Umsetzungsgesetz



Erhältlich im Buchhandel oder bei: beck-shop.de | Verlag C.H. BECK oHG · 80791 München | kundenservice@beck.de | Preise inkl. MwSt. | 173577

Facebook: facebook.com/verlagCHBECK | LinkedIn: linkedin.com/company/verlag-c-h-beck | Twitter: twitter.com/CHBECKRecht