

9.3.2022 Mannheim, 9:00 – 18:00 Uhr: **Mannheimer Arbeitsrechtstag 2022** »Arbeitsrecht nach Corona: New Normal oder weiter wie bisher«; Veranstalter: Prof. Dr. Frank Maschmann; Themen: 1. Arbeit im Homeoffice und im Betrieb: alte und neue Rechtsfragen, Dr. Tobias Afsali (BMW AG, München) 2. Der Anspruch auf Datenkopie nach Art. 15 DSGVO: Zumutung oder neues Geschäftsmodell? RA Prof. Dr. Mark Lembke, LL.M. (Cornell) 3. Personalabbau durch Aufhebungsvertrag: Neue Spielregeln? Karin Spelge (VRiBAG, Erfurt) 4. Verantwortung in der globalisierten Arbeitswelt: Das neue Lieferkettensorgfaltspflichtgesetz, Prof. Dr. Carsten Herresthal, LL.M. (Duke) (Universität Regensburg) 5. Arbeit in der Plattform-Ökonomie: Crowdworker als Arbeitnehmer?, Prof. Dr. Heinrich Kiel (VRiBAG, Erfurt) 6. Das Entgelttransparenzgesetz – doch keine Totgeburt?, RA Prof. Dr. Georg Annuß, LL.M.; Veranstaltungsort: Dorint-Kongresshotel Mannheim, Friedrichsring 6; Info + Anmeldung: Anmeldung elektronisch über: [www.mannheimer-arbeitsrechtstag.de](http://www.mannheimer-arbeitsrechtstag.de), Info: Gisela Schober, Tel. 0941 / 943-2647; Teilnahmegebühr: 400 € inkl. Verpflegung, zzgl. USt, ggf. pandemiebedingt digital per Videokonferenz, die Teilnahmegebühr wird dann angepasst.

26.03.2022, 10.30 Uhr–16.00 Uhr, Frankfurt/M.: **VDJ Frühjahrstagung 2022**, Programmauszug: I. „Wie geht das? Vereinbarkeit von Arbeit und Familie - aktuelle Herausforderungen“, Prof. Dr. Katja Nebe (Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht, Recht der Sozialen Sicherheit, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg). II. „Das Verbot des »politischen« Streiks - Geschichte und Perspektiven“, Theresa Tschenker (wiss. MA, Europa-Universität Viadrina, Frankfurt (Oder)) und Pascal Annerfelt (wiss. MA, Goethe-Universität Frankfurt (Main)); Moderation: Dr. Sandra Carlson, Nils Kummert, Jens Peter Hjort; Info+ Anmeldung: Teilnehmernachweis für 5 Std gem. § 15 FAO; Tagungsbeitrag 120 € (40 € für Studenten, Referendare, Rechtsanwälte/Rechtssekretäre in den ersten 2 Jahren nach Berufsbeginn), Hybridveranstaltung, <http://www.vdj.de/vdj/>; Anmeldung ausschließlich per E-Mail: [AKARB@arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de](mailto:AKARB@arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de); Veranstaltungsort: House of Labour, Eschersheimer Landstr. 155–15723.–24.6.2022 Berlin: Safe the date! Gewerkschaftsrechte heute; Veranstalter: Hugo Sinzheimer Institut der Hans-Böckler-Stiftung; Hotel Maritim pro Arte; Kontakt: E-Mail: [ernesto-klengel@boeckler.de](mailto:ernesto-klengel@boeckler.de)

7.–8.7.2022 Kassel: **24. Colloquium zum Sozial- und Arbeitsrecht für den wissenschaftlichen Nachwuchs**; Es sind neben einer Keynote-Speech jeweils 4 Vorträge zum Arbeitsrecht und 4 Vorträge zum Sozialrecht vorgesehen. Info und Call for papers: <https://www.boeckler.de/de/aktuelle-veranstaltungen-2718-24-colloquium-zum-sozial-und-arbeitsrecht-nachwuchs-37150.htm>; Veranstalter: Hugo Sinzheimer Institut der Hans-Böckler-Stiftung; Veranstaltungsort: Bundessozialgericht

## Info

### Kürzere Beschwerdefrist beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte

Beschwerden vor dem EGMR müssen ab dem 1.2.2022 innerhalb von 4 Monaten nach der endgültigen innerstaatlichen Entscheidung gegen diese eingereicht werden. Bislang waren es 6 Monate. Geändert wurde dazu Art. 35 EMRK. Begründet wurde die Änderung mit der Notwendigkeit verkürzter Kommunikationswege und damit, dass in den Mitgliedstaaten des Europarats ähnliche Fristen für Rechtsbehelfe gelten würden.

### 19. Göttinger Forum zum Arbeitsrecht Pandemie und Arbeitsrecht – Was gilt, wenn nichts mehr geht?

Zum 19. Göttinger Forum zum Arbeitsrecht, das in diesem Jahr wieder »hybrid« stattfand, versammelten sich am 19. 10.2021 – der Einladung des Vereins zur Förderung der Arbeitsrechtsvergleichung und des internat. Arbeitsrechts e. V. und des Instituts für Arbeitsrecht der Georg-August-Universität Göttingen folgend – rd. 100 Teilnehmer:innen. Es stand unter dem aktuellen<sup>1</sup> Thema »Pandemie und Arbeitsrecht – Was gilt, wenn nichts mehr geht?«

Prof. Dr. Hansjörg Otto (Universität Göttingen) führte zunächst überblicksartig in verschiedene Problemfelder im Spannungsverhältnis von pandemischer Lage und

Arbeitsrecht ein und formulierte Leitfragen zur Strukturierung der Tagung.

Als erster Referent analysierte Prof. Dr. Thomas Mann (Universität Göttingen) unter dem Titel »Betrieb und Arbeitsverhältnis im Fokus der Gefahrenabwehr – Was ist verboten und was dürfen die zuständigen Behörden?« den öff.-rechtlichen Rahmen für Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie. Ausgangspunkt waren die Regelungen des IfSG, als normativer Anknüpfungspunkt für Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie. Eingangs beleuchtete er das Problem föderaler Diversifizierung, das durch die unüberschaubare Anzahl untergesetzlicher Corona-Regelungen bedingt sei. Schwerpunktartig erörterte Mann die Generalklausel § 28 Abs. 1 S.1 Hs. 1 IfSG, die zentrale Norm zur Bekämpfung der Pandemie. Sehr früh sei die Verfassungsmäßigkeit der Maßnahmen auf Basis dieser Norm, insbesondere unter dem Aspekt der Wesentlichkeitslehre, stark in Frage gestellt worden. Denn alle Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie, inklusive der einschneidenden Betriebs-schließungen, seien auf diese Generalklausel gestützt. Auf die anhaltende Kritik habe der Bundesgesetzgeber daher mit Erlass des § 28a IfSG reagiert. Dieser konkretisiere mögliche »notwendige Schutzmaßnahmen« iSd. § 28 Abs. 1 S.1 Hs. 1 IfSG und enthalte über den § 28 Abs. 1 S.1 Hs. 1 IfSG hinausgehende Tatbestandsvoraussetzungen: Die Maßnahmen müssen zum einen zur Verhinderung der Verbreitung des Coronavirus erfolgen; zum anderen dürfen diese nur für die Dauer der Feststellung einer epidemischen Lage von nat. Tragweite angeordnet werden. Nach Mann wird durch die Einführung des § 28a IfSG die Kritik jedoch nur teilweise entkräftet. Entgegen dem Wortlaut handele es sich nicht um eine Standardmaßnahme, sondern um Regelbeispiele zur Erweiterung der Generalklausel, die der Wesentlichkeitslehre nicht gerecht würden. Neben den §§ 28 ff. IfSG erörterte er Entschädigungsmöglichkeiten, die ihren normativen Anknüpfungspunkt in den §§ 56 ff. IfSG fänden. Nach Auffassung Manns decken sie jedoch nur einen Teil der Anwendungsfälle ab, sodass er für eine Reformierung der Entschädigungstatbestände durch den Gesetzgeber plädierte.

Anschließend widmete sich Prof. Dr. Philipp S. Fischinger (Universität Mannheim) verschie-

<sup>1</sup> Die aktuelle Brisanz wird offenbart durch die Entscheidung des BAG 13.10.2021, 5 AZR 211/21, AuR 2021, 520.

denen Szenarien rund um Lohnansprüche der AN in Zeiten der Coronakrise. Er beschäftigte sich mit der Frage nach dem Lohnrisiko bei pandemiebedingten Störungen des Arbeitsverhältnisses. Im Zentrum seiner Ausführungen stand die Frage von Lohnansprüchen bei Betriebsschließungsanordnungen. Besondere Brisanz machte *Fischinger* in Situationen aus, in denen Homeoffice nicht möglich ist: Trägt der AG oder die/der AN das Lohnrisiko?

Zur Antwort griff er zunächst die Entscheidung des BAG<sup>2</sup> auf, wonach bei flächendeckender Betriebsschließung kein Lohnanspruch bestehe. Es sei idR. nicht das Betriebsrisiko, sondern das allg. Lebensrisiko betroffen. Eine Ausnahme könne gelten, wenn die Schließungsanordnung durch die Eigenart des Betriebs bedingt und/oder eine besonders hohe Infektionsgefahr gegeben sei, bspw. bei einem Tanzclub. Nach Ansicht *Fischingers* überzeugt die vom BAG zugrunde gelegte Verteilung des Lohnrisikos nicht: Eine rechtssichere Abgrenzung, ob die besondere »Eigenart« des Betriebes betroffen ist, sei gar nicht möglich und die Voraussetzungen des Annahmeverzuges lägen nach §§ 615 S. 1 iVm. §§ 293 ff. BGB unproblematisch vor. Der AG habe das Lohnrisiko zu tragen, könne aber Kurzarbeit einführen. Dann diskutierte *Fischinger*, ob ein Lohnanspruch bestehe, wenn gegen eine/n gesunde/n AN eine Absonderungsanordnung ergeht und Homeoffice nicht möglich ist. Neben dem problematischen Merkmal des persönlichen Leistungshindernisses gem. § 616 BGB stelle sich die Frage, ob die 14-tägige Quarantäne unter »*verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit*« subsumiert werden könne. Wegen der Unbestimmtheit dieser Formulierung äußerte er Kritik an der Norm. Dann erörterte er weitere Konstellationen rund um Lohnansprüche der AN, zB. bei Anordnung einer Quarantäne nach einer Reise in ein Risikogebiet oder bei Arbeitsunfähigkeit wegen Erkrankung an Covid-19.

In der folgenden, von Prof. Dr. *Olaf Deinert* (Universität Göttingen) geleiteten Diskussion, wurden die Impulse der Referenten aufgegriffen und lebhaft über die Verteilung des Lohnrisikos diskutiert.

Der aus Wien zugeschaltete Referent Dr. *Wolfgang Kozak* (Arbeiterkammer Wien) behandelte am Nachmittag die Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie in Österreich. Er stellte zunächst praktische Beispiele dar, die in die Thematik und Probleme in Österreich bei der Bekämpfung der Coronapandemie einführen. Danach bewertete er das Epidemiegesez und das Covid-19-Maßnahmegesez. Die

Regelungen des Epidemiegesezes seien von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich, sodass sie zur Bewältigung der Pandemie nicht geeignet seien. Darüber hinaus kritisierte er das Fehlen von detaillierten Tatbestandsvoraussetzungen in der Generalklausel und damit die Wahrung des Bestimmtheitsgrundsatzes. Anhand eines Vergleichs zum Vortrag von *Mann* offenbarte sich, dass das österreichische Pandemiebekämpfungskonzept auf ähnliche Kritikpunkte gestoßen ist, wie das Konzept in Deutschland. Abschließend gab es einen Einblick in das Verhalten der Sozialpartner und bestehende Regelungen zum mobilen Arbeiten.

Rechtsanwältin *Friederike Juncker* (Arnsberg) thematisierte danach die Situation in den Niederlanden. Nach einem kurzen Überblick über die aktuelle Lage, behandelte sie staatliche Maßnahmen und Regelungen zur Eindämmung der Pandemie. Anknüpfungspunkt für die Bekämpfung der Coronakrise sei in den Niederlanden das Gesundheitsgesetz, welches erst mit Wirkung zum 1.12.2020 in Kraft getreten sei. Davor habe es nur Notverordnungen gegeben. Sodann legte *Juncker* den Schwerpunkt auf die arbeitsrechtlichen Pflichten des AG. Dieser sei gesetzlich verpflichtet, für einen gesunden und sicheren Arbeitsplatz zu sorgen. Um dies zu gewährleisten, komme der/dem Betriebsärzt:in eine zentrale Stellung zu. Dieser habe nicht nur den AG zu unterstützen, sondern auch ein Mitbestimmungsrecht auf dem Gebiet von Arbeitsschutz und -sicherheit. Darüber hinaus sei der/dem Betriebsärzt:in, anders als dem AG, das Testen auf Covid-19-Infektionen gestattet. Wie die Infektion mit dem Covid-19 Virus, unterfalle auch der Impfstatus dem niederländischen Datenschutzrecht, sodass AG diesen erfragen dürfe. Es sei jedoch eine Gesetzesänderung für besondere Sektoren wie das Gesundheitswesen geplant.

Im letzten Veranstaltungsabschnitt wurden Erfahrungen und Einschätzungen aus der Praxis aufgegriffen. Hier behandelten zunächst *Petra Lindemann* (Geschäftsführerin, BAVC, Wiesbaden) und *Andreas Henniger* (Abteilungsleiter Tarifrecht/Tarifgestaltung, IG BCE, Hannover) die Regelungen der Sozialpartner. Nach der Darstellung eines historischen Rückblickes über die Anfänge der Pandemie wurden sodann die »*Vereinbarungen zur Bewältigung der Coronapandemie*« erörtert. Sie beinhalten bspw. verkürzte Ankündigungsfristen für Kurzarbeit, um schnellstmöglich auf steigende Inzidenzzahlen reagieren zu können, Öffnungen für das Vorziehen des sog. Zukunftsbetrages oder die Möglichkeit von mobiler Arbeit. Anstelle einer detaillierten rechtlichen Regelung sei ein pragmatischer Weg gewählt worden, um die

Herausforderungen der Pandemie zu bewältigen. Primär sollte neben kurzfristiger Verbesserung der Liquidität der Unternehmen auch die Beschäftigung der AN gesichert werden.

Anschließend stellte *Hermann Jens Ritzau* (BR.-Vors. Sartorius, Göttingen) am Beispiel der *Sartorius AG* Möglichkeiten dar, wie pandemiebedingte Probleme schnell bewältigt werden konnten. So sei eine »*Arbeitsgemeinschaft Corona*« gegründet worden, die u. a. aus der Personalleitung, dem Betriebsarzt und allen BR.-Vors. der dt. Konzernstandorte bestanden habe. Diese habe bereits Ende März 2020 eine KBV vorgelegt, die kurzfristige Maßnahmen zur Vermeidung der Ausbreitung des Coronavirus und zur Bewältigung der Herausforderungen durch die Pandemie vorsah. Geregelt wurden der Abbau von Gleitzeittd. und Urlaub, und auch auf Regelungen für den Schichtbetrieb oder Homeoffice wurde verwiesen. Aus der »*Rahmen-KBV*« seien alle lokalen BV der Standorte abgeleitet worden. Die Vereinbarung könne als Beispiel für viele weitere Unternehmen und Konzerne dienen. Rückfragen zu den Erfahrungen und Einschätzungen aus der Praxis wurden unter Leitung von Prof. Dr. *Rüdiger Krause* (Universität Göttingen) diskutiert.

Die Veranstaltung gab einen guten Überblick über neue Probleme in Theorie und Praxis. Die lebhaften Diskussionen zeigten, dass sie die zentralen Fragen aufgegriffen hatte. Mit den Schlussworten von *Lindemann* und der Einladung zum 20. Jubiläum des Göttinger Forums durch *Otto* endete die Veranstaltung.

Lena K. Klingebiel, Wiss. Mitarbeiterin, Universität Göttingen

## Gelesen

### Neuerscheinungen

- *Anders / Gehle (Hrsg.): Zivilprozessordnung.* – München: C.H. Beck Verlag, 80. Aufl. 2022. – S. XXIV + 3162 S. – 175 €
- *Augsten: Mobile Arbeit – Homeoffice – Telearbeit;* aktiv in Betriebs- und Personalrat. – Frankfurt/M.: Bund-Verlag, 2. Aufl. 2022. – 308 S. – 29,90 €
- *Berg / Heilmann: Betriebsratswahl 2022 – Handlungsanleitung.* – Frankfurt/M.: Bund-Verlag, 2. Aufl. 2021. – 260 S. – 42,69 €

2 Fn.1.