

Corona schafft „arbeitsrechtliches Neuland“

Arbeitsrechtler Rüdiger Krause über Lohnausfall, Homeoffice, Quarantäne und Impfpflicht

Göttingen. Einer der Lebensbereiche, die die Corona-Krise am stärksten verändert hat, ist die Arbeitswelt. „Pandemie und Arbeitsrecht – Was gilt, wenn nichts mehr geht?“ So lautete das Thema des internationalen „19. Göttinger Forums zum Arbeitsrecht“, das kürzlich in Göttingen stattgefunden hat. Eingeladen hatte das Institut für Arbeitsrecht der Universität Göttingen, dem auch Prof. Rüdiger Krause angehört. Im Tageblatt-Interview erläutert der Jurist, was in puncto Lohnausfall, Homeoffice, Quarantäne und Impfpflicht gerade strittig ist.

Am 13. Oktober hat ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts in Erfurt für Aufsehen gesorgt. Bundesarbeitsgericht: Pandemie kein Betriebsrisiko – Minijobber gehen leer aus. Eine bei einem Nähmaschinenhandel in Bremen angestellte Minijobberin hatte auf Auszahlung ihres Lohns für April 2020 geklagt, als der Betrieb während des Lockdowns schließen musste. Die Richter entschieden, dass die Klägerin keinen Anspruch auf den Lohn hat. Auch der Staat könne den Lohnausfall

nicht ausgleichen. Ist das nicht ungerecht?

Das Urteil hat eine Lücke in der sozialen Absicherung von Minijobbern aufgedeckt. Hier müsste der Gesetzgeber nachjustieren. Das Problem ist, dass geringfügige Beschäftigungen von der Sozialversicherungspflicht ausgenommen sind. Daher kann der Staat in diesem Fall Kurzarbeit nicht gewähren, wie er es während des Lockdowns in anderen Fällen millionenfach getan hat. Aus Sicht der Richter kann auch der Arbeitgeber nicht zur Zahlung des Lohnes verpflichtet werden, da der Lockdown vom Staat verhängt wurde. Auch Arbeitslosengeld kommt hier nicht in Betracht, weil das Arbeitsverhältnis formal fortbestand.

Trotzdem haben die ersten beiden Instanzen der Frau den Lohn zugesprochen.

Wie die Pandemie ist der Fall präzedenzlos. Deswegen haben ihn die Gerichte unterschiedlich beurteilt. Die Corona-Krise zwingt uns, arbeitsrechtliches Neuland zu erschließen. Eines ist aber klar: Wenn der Arbeitgeber



Rüdiger Krause ist seit 2006 Inhaber des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht an der Universität Göttingen.

FOTO: FOTOSTUBE HORNIG

für die Betriebsschließung verantwortlich ist, muss er auch den Lohn weiterzahlen. Dies dürfte auf die im letzten Jahr bekannt gewordenen Betriebsschließungen nach Corona-Ausbrüchen in Schlachthöfen zutreffen. Interessant ist auch der internationale Vergleich. Auf der Tagung haben wir die deutsche Rechtslage mit der Rechtslage in anderen Ländern verglichen. In Österreich etwa galt nach dem Allge-

meinen Bürgerlichen Gesetzbuch vorübergehend eine Sonderregelung, wonach der Arbeitgeber in vergleichbaren Fällen zahlen muss. Wie uns Wolfgang Kozak von der Arbeiterkammer Wien berichtet hat, ist diese Regelung mittlerweile wieder ausgelaufen. Prompt ist umstritten, was jetzt gilt, wenn es erneut zu Betriebsschließungen kommen sollte.

Seit 2020 mussten viele Arbeitnehmer zu Hause arbeiten. Ist Homeoffice arbeitsrechtlich eine klare Sache?

Tatsächlich ist das gesetzlich nicht geregelt. Ein entsprechender Gesetzesentwurf zum Homeoffice von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil ist am Widerstand des Koalitionspartners CDU/CSU gescheitert. Daher haben Arbeitnehmer auch künftig keinen gesetzlich verankerten Anspruch auf Homeoffice. Arbeitgeber wiederum können ihre Angestellten nicht dazu zwingen. Rechtssicherheit hingegen besteht, wenn etwa Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge solche Fragen regeln.

Bei Verdienstauffällen infolge einer Corona-Quarantäne wird der Staat Ungeimpfte ab November nicht mehr entschädigen. Was halten Sie davon?

Auch mit dieser Frage haben wir uns während der Tagung befasst. Kritiker sagen, dass so eine Impfpflicht durch die Hintertür eingeführt wird. Tatsächlich werden damit potenziell Konflikte in die Betriebe hineingetragen. Italien versucht das mit dem „Greenpass“ zu vermeiden, mit dem ab Mitte Oktober alle Arbeitnehmer an jedem Arbeitstag nachweisen müssen, dass sie geimpft, getestet oder genesen sind. Wer dies verweigert, soll nach fünf Tagen suspendiert werden und kein Gehalt mehr beziehen. Ich halte das nicht unbedingt für die bessere Lösung. Sie hat zu großen Protesten geführt. Unter dem Strich ist es aus meiner Sicht aber akzeptabel, dass Ungeimpfte in Quarantäne nicht mehr entschädigt werden sollen – zumal es ja nur sehr wenige betreffen wird. Nach meiner Wahrnehmung haben die allermeisten Betriebe hierzulande neue Routinen entwickelt, mit denen sie Arbeit und Infektionsschutz mittlerweile in Einklang bringen.

Interview: Urs Mundt