

Frage 1: Die Menge an arbeitsrechtlichen Veröffentlichungen ist schier unübersehbar. Durch welche Besonderheit hebt sich der Handkommentar Arbeitsrecht, der nun in der 5. Aufl. 2022 erscheint, von anderen arbeitsrechtlichen Kommentarwerken ab?

Er fasst alles, was der Praktiker des Arbeitsrechts benötigt, in einem Band zusammen. Dabei werden auch Teile des Sozialgesetzbuchs kommentiert, soweit sie bei arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen eine Rolle spielen können. Außerdem findet man praktische Hinweise, wie man bestimmte Rechte geltend macht, wie man z. B. einen Antrag im arbeitsgerichtlichen Verfahren formuliert.

Frage 2: Wie würden Sie die Änderungen, die in die Neuauflage eingeflossen sind, zusammenfassend beschreiben? Wohin geht die Reise aktuell im Arbeitsrecht allgemein, und im Speziellen in unserem Handkommentar?

Seit der letzten Auflage sind einige Gesetzesänderungen, aber auch viele Gerichtsentscheidungen hinzugekommen. Die Grundstrukturen des Arbeitsrechts haben sich nicht geändert, da und dort sind kleinere Fortschritte zugunsten der Arbeitnehmer zu verzeichnen. Das gilt etwa für das Datenschutzrecht, das sich auch gegenüber Phänomenen wie Künstliche Intelligenz und Algorithmen behaupten muss, sowie für den Arbeitnehmerbegriff, der von der Rechtsprechung auf einen beträchtlichen Teil der Crowdworker erstreckt wurde. Der Kommentar kümmert sich gerade auch um die Antworten, die das Arbeitsrecht auf neuartige Situationen gibt oder voraussichtlich geben wird.

Frage 3: Im Arbeitsrecht stehen sich seit jeher Arbeitnehmer und Arbeitgeber gegenüber. Entsprechend haben wir unseren Kommentar so positioniert, dass er eher die Möglichkeiten der Arbeitnehmer auslotet. Doch ist diese Sichtweise überhaupt noch zeitgemäß, stehen sich die beiden Lager nach wie vor widerstreitend gegenüber – oder hat sich in den vergangenen Jahren, vielleicht auch durch die Corona-Pandemie, hieran etwas geändert?

Dass es unterschiedliche Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gibt – daran hat sich in den letzten Jahrzehnten nicht das geringste geändert. Allerdings gibt es Fälle, in denen beide Seiten an einem Strang ziehen. Dass sich möglichst wenige Arbeitnehmer mit Corona anstecken, ist ein Beispiel dafür. Für die Arbeitnehmer und für die meisten Arbeitgeber (leider nicht für alle) ist es auch besser, wenn man mit andern Ländern Handel treibt und Kriege möglichst vermeidet oder sie so schnell als möglich beendet. Aber bei den meisten Alltagsfragen – von der Vergütung über die Arbeitszeit bis hin zu Arbeitsschutzmaßnahmen liegen die Dinge anders: Der Arbeitgeber will möglichst geringe Lohn- und Arbeitskosten, für die Arbeitnehmer kommt es auf eine angemessene Vergütung und auf „gute Arbeit“ an. Manche Arbeitgeber sind richtige Kontrollfreaks, Arbeitnehmer wollen auch am Arbeitsplatz ihre Privatsphäre behalten.