

Corona-Pandemie und verfassungsrechtliche Probleme

Rechtsanwalt Dr. Johannes Michael Pils

Als ich mit einem der letzten Flieger Ende Februar 2020 von Tokyo nach Düsseldorf zurückkehrte, wusste ich schon aus unserem Netzwerken, dass in Deutschland der Lockdown mit unzähligen arbeitsrechtlichen Fragen vor der Türe steht. Noch im Flieger musste ich Notfallpläne etwa für den Pflege- und medizinischen Sektor sichten. Ich bin mir sicher, dass keinem Arbeitsrechtler die Beratung leichtgefallen ist. Einige Abwägungsentscheidungen, wie etwa, dass – aus Infektions- und Mitarbeiterschutz – sich Angehörige nicht von Sterbenden verabschieden durften, verfolgen meine Kollegen*innen bis heute.

Die Deutsch-Japanische Gesellschaft für Arbeitsrecht konnte 2020 leider keine Präsenzveranstaltungen anbieten. Die Mitglieder haben gleichwohl zahlreiche Seminare online zum Corona-Arbeitsrecht aus japanischer und deutscher Perspektive halten dürfen. Mit Professor Düwell ist die Expertise auch politisch vorhanden. Drei Elemente standen und stehen in meiner Wahrnehmung weiterhin im Mittelpunkt:

1. Die Bedeutung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes wird weiter zunehmen. Die arbeitsrechtlichen Fürsorgepflichten müssen umfassender gedacht werden: Es geht nicht nur darum, ob man per Gesetz einen Homeoffice-Anspruch gewährt oder wie man Arbeitszeit neu denkt. Vielmehr muss das Flexibilisierungsbedürfnis individueller berücksichtigt werden. Die Komplexität der Arbeits- und Betriebswelten nimmt mit dem demographischen Wandel zu. Die Corona-Krise kann als Modell gelten, wie sich die Arbeitswelt ändern kann und muss.
2. Zweitens verstärkte die Krise die Digitalisierungstendenz. Mit der Digitalisierung stellen sich viele Schnittstellenfragen, etwa Arbeitnehmerdatenschutz, die Auswirkungen der Digitalisierung auf die psychische Belastung der Arbeitnehmer, den Geheimnisschutz oder die Auflösung betrieblicher Strukturen. Dies kann zu sozialen Spannungen führen, wenn etwa Arbeitnehmergruppen ausgegrenzt werden und Beschäftigungen wegfallen. Betriebe müssen eine Digitalisierungsstrategie entwickelt haben. Der Austausch mit der japanischen Seite zeigt, wie ähnlich die Fragestellungen beiderseits sind (hier sei etwa auf den Tagungsband zum 30jährigen Bestehen der DJGA verwiesen).
3. Schließlich können wir auch feststellen, dass bei aller rechtlich gebotener Fixierung der gesellschaftliche Zusammenhalt letztlich entscheidend ist. Unstreitig war in Deutschland die Regelungsdichte im Zuge von Corona ungleich höher als in Japan. Jeder Arbeitsrechtler wird

aber bestätigen, dass auch ohne Regelungen Unternehmen die schwierigen operativen und rechtlichen Themen der Corona-Krise bewältigen müssen und dies nur gemeinsam mit den Mitarbeitern bewältigen können.

Die Krise lässt auch in die Zukunft blicken: Neue Themen, wie etwa Künstliche Intelligenz, Diversity, Inclusion, CSR, Nachhaltigkeit oder die am 18. Juni anstehende Tagung zu #MeeToo aus japanisch-deutscher Sicht stehen bereits auf der Agenda. Arbeitsrecht tangiert dabei *eo ipso* immer verfassungsrechtliche und gesellschaftliche Grundsatzfragen. Diese aus japanischer und deutscher Sicht diskutieren zu dürfen und dadurch den freundschaftlichen Austausch zu pflegen, ist Geschenk und Verantwortung zugleich. Die reichhaltige Geschichte des japanisch-deutschen Austausches im Arbeitsrecht könne zusätzlich bemüht werden.

Mit einem "Ishokenmei ganbarimasu" möchte ich alle motivieren, weiterhin an der deutsch-japanischen Freundschaft im Arbeitsrecht zu arbeiten.