

Frankfurt am Main, den 16. März 2020

PRESSEINFORMATION

BLUEDEX PartG mbB
Tower 185
Friedrich-Ebert-Anlage 35-37
60327 Frankfurt am Main

T: +49 (0) 69 - 78 90 48 50
F: +49 (0) 69 - 78 98 85 89
M: Info@Bluedex.de

Arbeitsrechtskanzlei BLUEDEX fordert:

Das deutsche Arbeitsrecht muss **JETZT** auf den Prüfstand

- Die Corona-Krise wird den Arbeitsmarkt in Deutschland schwer erschüttern.
- Unkonventionelle Auffanglösungen sind das Gebot der Stunde.
- Nur eine unverzügliche Reform des Arbeitsrechts kann die Zukunft von Unternehmen und Beschäftigten sichern.

Frankfurt, 16. März 2020. Die auf Arbeitsrecht spezialisierte Rechtsanwaltskanzlei **BLUEDEX – Labour Law** in Frankfurt/Main warnt eindringlich vor den gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen der Virenerkrankung Covid-19. „Bei aller Betroffenheit vor dem menschlichen Leid: Die Corona-Krise wird den deutschen Arbeitsmarkt schwer erschüttern“, so Rechtsanwalt und Kanzleigründer Dr. Michael R. Fausel. „Die Wirtschaft – als erste die von lokalen Schließungsgeboten betroffenen Branchen Gastronomie, Touristik, Entertainment und Verkehr, aber auch Unternehmen, deren Geschäftsmodell auf Mobilität und funktionsfähigen Lieferketten gründen – wird nicht umhin können, Entlassungen in sehr hoher Zahl auszusprechen.“ Messebauer, Fluggesellschaften, Hotel- und Transportunternehmen haben bereits Arbeitsplatzanpassungen angekündigt. In den kommenden Tagen und Wochen dürften weitere folgen.

Hundertausende von Entlassungen befürchtet

Zunächst davon betroffen sein werden vor allem ungelernete Hilfskräfte und gering qualifizierte Arbeitnehmer in Betrieben der Gastronomie, Touristik und Unterhaltungswirtschaft, im Transportwesen und im Verkehrswesen sowie Beschäftigte mit leistungsbezogenen Arbeitsverträgen, die aufgrund fehlender Arbeit nicht mehr angefordert werden. „Nach dieser ersten, den Unternehmen dringend benötigte Liquidität verschaffenden Entlassungswelle werden die Unternehmen unweigerlich ihre gesamte Personalkostenposition prüfen und im Licht des abrupten Wirtschaftseinbruchs neu bewerten“, sagt Fausel voraus. „Zur Sicherung des Unternehmens werden sie sich in der Folge auch von qualifizierten Mitarbeitern und Führungskräften trennen müssen.“

Ohne Zweifel werde es in Deutschland in den kommenden Wochen und Monaten zu einem massiven Arbeitsplatzabbau kommen – trotz der von der Bundesregierung in Aussicht gestellten Erleichterungen bei der Kurzarbeit. „Dieses Instrument führt nicht aus Liquiditätsengpässen hinaus“, erklärt Fausel, „überdies ist die Beantragung von Kurzarbeitergeld keine einfache Sache und daher insbesondere von kleinen und mittelständischen Betrieben nur schwer zu stemmen.“ Das Kurzarbeitergeld setze nur an den Lohnkosten an. Doch Miete, Kapital- und Automatisierungskosten blieben unverändert. „Die Folgen dieser Krise werden bis tief in die Deckungsbeiträge reichen“, warnt Fausel. Schon jetzt sei in den Chefetagen der Wirtschaft eine wachsende Unruhe spürbar.

Was jetzt zu tun ist: Kostentlastung **plus** Personalbindung

Nach dem Abflauen der aktuellen Krise könnten sogar noch größere Personallücken klaffen als zuvor. Angesichts der unzulänglichen Mobilitätsbereitschaft deutscher Arbeitnehmer verbietet sich die Gegenargumentation mit aktuell 1,46 Millionen offenen Stellen. Denn der Mismatch bleibt bestehen. Das oberste personalwirtschaftliche Ziel muss folglich lauten, kurzfristig notwendige Kostentlastungen intelligent mit mittelfristig wirksamen Mitarbeiterbindungsmaßnahmen zu

kombinieren. „Denn wenn die Krise vorüber ist“, sagt Michael R. Fausel voraus, „werden die Unternehmen erneut nach Fachkräften rufen.“

Anstatt in Hektik zu verfallen oder die Augen vor den Folgen der Corona-Krise zu verschließen, sollten Unternehmen jetzt nach vorne denken und handeln. Konkret schlägt Fausel vor:

- **Mehr Handlungsspielraum:** Den Arbeitgebern sollte die Möglichkeit eingeräumt werden, ihre Mitarbeiter nötigenfalls arbeitgeberseitig in den gesamten Jahresurlaub schicken zu dürfen.
- **Mehr Jobsharing:** Mit Unterstützung der Bundesagentur für Arbeit könnten sich zwei Arbeitnehmer einen Arbeitsplatz teilen.
- **Mehr Weiterbildung:** Betriebsbedingte Kündigungen sollten mit der Ankündigung der Bereitschaft verknüpft werden können, nach einer betrieblich sinnvollen Weiterbildung wieder einzustellen.
- **Mehr Innovation:** Anstatt hochqualifizierte Mitarbeiter und Führungskräfte in Transfergesellschaften zu parken, könnten diese in neu zu gründenden Startups oder Labs neue Geschäftsmodelle für die Zeit danach entwickeln oder die digitale Transformation vorantreiben.

„Noch lässt das starre deutsche Arbeitsrecht viele der notwendigen Maßnahmen nicht zu“, bedauert Rechtsanwalt Fausel. Deshalb müsse man es jetzt aufbrechen – sofort und radikal. Einige Vorschläge:

- Das Homeoffice als Arbeitsstätte normieren und ihm damit einen Rechtsrahmen geben, mit dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer konstruktiv arbeiten können.
- Temporär den Kündigungsschutz zurückfahren, d.h. Kündigungsfristen verkürzen und außerordentliche Kündigungen zulassen.

- Vereinfachte Regelungen beim Entschädigungsanspruch für behördlicherseits angeordnete Quarantänen einführen – Abschaffung des Subsidiaritätsprinzips.
- Die Gehaltsansprüche von Arbeitnehmern bei marktseitig erzwungenen Firmenschließungen klären und durch staatliche Hilfen absichern.
- Die Erhaltung der Liquidität der Unternehmen sicherstellen, zum Beispiel durch den sofortigen Verzicht auf die Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen.

„Die Unternehmen brauchen Luft zum Atmen“, argumentiert BLUEDEX-Rechtsanwalt Michael R. Fausel. Steuerstundungen reichten nicht aus: „Wenn jetzt nichts getan wird – wann dann?“

BLUEDEX – Labour Law ist eine auf das Arbeitsrecht für Arbeitgeber spezialisierte Kanzlei mit Sitz in Frankfurt am Main. BLUEDEX vertritt Großkonzerne, Mittelstand und die öffentliche Hand in allen Bereichen des deutschen und internationalen Arbeitsrechts. Die Anwälte von BLUEDEX sind spezialisiert auf den Einsatz internationaler Arbeitskräfte in Deutschland sowie auf die Entsendung deutscher Arbeitnehmer in das Ausland. Ebenso gehört zu ihren Kernkompetenzen die Beratung zu Arbeitszeit- und Vergütungsmodellen, große Restrukturierungsprojekte sowie die rechtssichere Gestaltung des Einsatzes von Drittunternehmen.