



Die Pandemie hat auch in den Unternehmen viele rechtliche Fragen aufgeworfen.

Foto: Dominik Neudecker/Adobe Stock

Die Corona-Arbeitswelt

Die Wiederherstellung der Wettbewerbsfähigkeit ist auch rechtlich eine schwierige Aufgabe

Die mit der Covid-19-Pandemie verbundenen Effekte auf Unternehmen haben erhebliche Unsicherheiten für die Wettbewerbsfähigkeit und Sicherheit von Arbeitsverhältnissen erzeugt, aber auch Schwächen in der Wettbewerbsfähigkeit mancher Geschäftsmodelle aufgezeigt.

Das hat bereits zu mehreren Marktaustritten von Unternehmen geführt – allerdings auch zur wirtschaftlichen Gefährdung von Unternehmen, die einen „gesunden Kern“ haben. Diesen herauszuschälen oder das gesamte Unternehmen wieder wettbewerbsfähig zu machen, ist regelmäßig eine wirtschaftlich herausfordernde und rechtlich schwierige Aufgabe.

Insolvenzverfahren zur Restrukturierung

Viele Unternehmen befassen sich – z. T. notgedrungen – auch mit der Frage, inwieweit Personalmaßnahmen erforderlich sind oder gar ein Insolvenzverfahren zur Restrukturierung geeignet ist. Hierbei sind insbesondere finanzwirtschaftliche Probleme neuerdings auch über das System des StaRUG (Unternehmensstabilisierungs- und -restrukturierungsgesetz) zu bewältigen – hier müssen sich die Gläubiger mehrheitlich auf eine Restrukturierung einigen. Leistungswirtschaft-

liche Schwierigkeiten sind teilweise auch über Schutzschirmverfahren überwindbar.

Rahmenbedingungen prüfen

Eine notwendige Restrukturierung kann auch Maßnahmen hinsichtlich der Mitarbeiter einschließen. Zunächst liegt eine Prüfung nahe, ob die Rahmenbedingungen für die Arbeitsverhältnisse noch passen, ob insbesondere Nebenleistungen geändert werden können. Die Pandemie kann dazu führen, dass Zusagen, die vor Eintritt der Pandemie passten, jetzt geändert oder aufgehoben werden müssen. Für diese besondere Situation kommen besondere Instrumente in Betracht.

Letzte Konsequenz kann die Reduzierung von Personalkapazitäten sein. In den letzten Krisen haben sich bereits Maßnahmen bewährt. Wenn Kurzarbeit nicht reicht, können statt Arbeitgeberkündigungen auch andere Trennungsinstrumente diskutiert werden, insbesondere Transfergesellschaften oder Freiwilligenprogramme.

Auf alle Fälle ist in jeder Hinsicht eine sorgfältige Gestaltung in besonderem Maße gefragt.



Dietmar Heise,
Rechtsanwalt und Partner
(Arbeitsrecht)
Gunnar
Müller-Henneberg,
Rechtsanwalt und Partner
(Restrukturierungen und
Insolvenz)

Luther
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
Lautenschlagerstraße 24
70173 Stuttgart
Telefon 07 11 / 93 38-0
Fax 07 11 / 93 38-110
www.luther-lawfirm.com

Luther.

20 Standorte.

Ein Team für Mobility & Logistics.

Expertise
und Hingabe.

Air



Automotive



Logistics



Rail



Sea



Zahlreiche Mandanten der deutschen Großindustrie und des international aktiven, gehobenen Mittelstandes aus den Bereichen Automotive, Logistics, Air, Rail und Sea vertrauen in allen rechtlichen und steuerrechtlichen Fragen auf die Expertise unserer Kanzlei.

Ihr Ansprechpartner in Stuttgart:

Dr. Steffen Gaber | Lautenschlagerstraße 24 | 70173 Stuttgart

T +49 711 9338 19192 | steffen.gaber@luther-lawfirm.com

Bangkok, Berlin, Brüssel, Delhi-Gurugram, Düsseldorf, Essen, Frankfurt a. M., Hamburg, Hannover, Jakarta, Köln, Kuala Lumpur, Leipzig, London, Luxemburg, München, Shanghai, Singapur, Stuttgart, Yangon



Rechts- und Steuerberatung | www.luther-lawfirm.com

 **unyer**
GLOBAL
ADVISORS