



**Stephan Wilcken ist Jurist, 63 Jahre, verheiratet, zwei erwachsene Töchter, gebürtiger Frankfurter, seit über 40 Jahren in Freiburg lebend. Seit über 30 Jahren für die Arbeitgeberverbände tätig. Seit 2009 Geschäftsführer der Bezirksgruppe Freiburg von Südwestmetall.**

Die vorgesehene Erhöhung des Kurzarbeitergeldes ist - befristet - ebenfalls vernünftig. Viele Unternehmen müssen zu 100 Prozent in Kurzarbeit gehen mit der Folge, dass die Beschäftigten auch nur 60 bzw. 67 Prozent ihres Nettoentgelts haben. Da das Ende der Kurzarbeitspha-

## **Stephan Wilcken: Corona darf unser Arbeitsleben nicht grundlegend ändern**

Aufgrund der Pandemie waren - und sind - wesentliche Einschränkungen in unserem privaten, aber auch in unserem Arbeitsleben eingetreten. Diese waren und sind auch notwendig und werden von mir auch in keiner Weise in Frage gestellt. Jetzt wird aber schon diskutiert, was nach Abklingen oder vielleicht schon Ausrotten des Virus alles trotzdem geändert werden soll oder geändert bleiben darf. Richtig ist, dass bei-

spielsweise die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld nur vorübergehend verlängert wurde - wie in der Wirtschaftskrise 2008 / 2009 auch. Außerhalb solcher Krisen ist aber eine längere Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld nicht notwendig, das haben auch die zehn Jahre nach der Wirtschaftskrise bis Anfang dieses Jahres gezeigt.

se noch nicht absehbar ist, stimme ich der geplanten Erhöhung nach bestimmten Zeiträumen zu. Aber auch das darf nicht auf Dauer sein. Außerhalb der sogenannten Coronakrise kommt es nach meinen Erfahrungen so gut wie nie vor, dass Beschäftigte zu 100 Prozent in Kurzarbeit gehen müssen. Folge ist, dass der Nettoverlust bei Einkommen nicht so hoch ist wie bei vollständiger Kurzarbeit. Hier dürfen die Sozialkassen nicht überstrapaziert werden.

Auch für den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sind Lehren aus der derzeitigen Krise zu ziehen, keine Frage. Jetzt wird über den Rechtsanspruch auf Homeoffice diskutiert. Richtig ist, dass aus Gründen des Gesundheitsschutzes, der - auch - betrieblichen Notwendigkeit des Abstandhaltens vermehrt Homeoffice durchgeführt werden muss. Aber der direkte Kontakt zu Arbeitskollegen, die direkte persönliche Absprache bestimmter Themen geht dabei unter und fehlt ebenso wie der Erfahrungsaustausch. Und schlussendlich: wir Beschäftigte haben einen Arbeitsvertrag geschlossen und darin die Festlegung des Arbeitsortes vereinbart. Wenn nun Beschäftigte einseitig den Arbeitsort abweichend bestimmen können, dann nimmt das dem Arbeitsvertrag die Grundlage der beiderseitigen Vereinbarung. Schon der einseitige Anspruch der Beschäftigten auf Verkürzung der Arbeitszeit ist rechtsdogmatisch mehr als fraglich. Umso mehr gilt das für die Bestimmung des Arbeitsortes.

Also: Befristete der jeweiligen länger andauernden Situation und Lage geschuldete Änderungen, Einschränkungen sind notwendig und zu akzeptieren, ein Dauerzustand darf daraus aber nicht erwachsen.