



TaylorWessing

# Handlungsoptionen des Arbeitgebers zur (Personal-)Flexibilisierung und Personalkostensenkung

Dr. Jan W. Grawe

12. Mai 2020

# Inhalt

## I. Personal-(Flexibilisierung)

1. Abbau Arbeitszeitkonten / Überstunden
2. Home Office
3. Sabbatical
4. Anordnung von Urlaub
5. Anordnung von Betriebsurlaub

## II. Personalkostensenkung

1. Kurzarbeit
2. Staatliche Förderung im Zusammenhang mit dem Coronavirus
3. Stundungsvereinbarung mit den Sozialversicherungsträgern
4. Gehaltsverzicht / Einstellung freiwilliger Leistungen / Kürzung variabler Vergütung
5. Kündigung / Beendigung von Betriebsvereinbarungen
6. Freiwilligenprogramme
7. Änderungskündigungen / Personalabbau

# I. Personal-(Flexibilisierung)

## 1. Abbau Arbeitszeitkonten / Überstunden

- Abbau von Arbeitszeitkonten / Überstunden häufig eine der ersten Maßnahmen in der Krise, um Überkapazitäten entgegenzuwirken
- Sofern vertraglich nichts Abweichendes geregelt ist, kann der Arbeitgeber einseitig den Abbau von Arbeitszeitkonten / Überstunden anordnen
- Abbau ist auch Voraussetzung für den Bezug von Kurzarbeitergeld!

## 2. Home-Office

- Kein Anspruch auf Home-Office trotz gegenwärtiger Diskussion / Keine Verpflichtung zur Arbeit im Home-Office
- Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorschriften, u. a. ArbZG, ArbStättV, ArbSchG
- Hinweis: Rahmenbedingungen der Arbeit im Home-Office sollten schriftlich geregelt werden

## 3. Sabbatical

- Gewährung eines zusammenhängenden längeren Urlaubszeitraumes
- Grundlage ist eine entsprechende Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer

# I. Personal-(Flexibilisierung)

## 4. Anordnung von Urlaub

- Grundsatz: § 7 Abs. 1 BUrlG
- Ausnahme: Resturlaub aus dem Vorjahr, der zu einem Stichtag verfällt

## 5. Anordnung von Betriebsurlaub

- Arbeitnehmern wird einheitlich Erholungsurlaub gewährt mit der Folge, dass der Betrieb oder Teile des Betriebes vorübergehend geschlossen werden
- Betriebsratslose Betriebe: Betriebsurlaub kann bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe einseitig vom Arbeitgeber angeordnet werden
- Betriebe mit Betriebsrat: Einführung, die zeitliche Lage und die Dauer des Betriebsurlaubs unterliegen der zwingenden Mitbestimmung des Betriebsrats
- Ankündigungsfrist / Umfang
- Corona-Virus als dringender betrieblicher Grund?

## II. Personalkostensenkung

### 1. Kurzarbeit

- **Definition**
- Einführung von Kurzarbeit setzt **rechtliche Grundlage** voraus
- Voraussetzungen für die Gewährung von **Kurzarbeitergeld**:
  - Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall
  - Erfüllung betrieblicher und persönlicher Voraussetzungen
  - Anzeige des Arbeitsausfalls bei der Agentur für Arbeit
- **Dauer** des Bezugs von Kurzarbeitergeld
  - 12 Monate
- **Höhe** des Kurzarbeitergeldes
  - 60 % der Nettoentgeltdifferenz bzw. 67 % der Nettoentgeltdifferenz bei Anspruch auf erhöhten Leistungssatz
- **Sozialversicherungsbeiträge**
  - Tatsächliches Arbeitsentgelt: Teilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer
  - Fiktives Arbeitsentgelt: Arbeitgeber zahlt Sozialversicherungsbeiträge auf 80 % des fiktiven Arbeitsentgelts
- **Nebentätigkeit**
  - Grundsatz: Anrechnung von Hinzuverdiensten
  - Ausnahme: Verdienste aus einer Nebentätigkeit in einer systemrelevanten Branche

## II. Personalkostensenkung

### 2. Staatliche Entschädigung im Zusammenhang mit dem Coronavirus

- Arbeitnehmer, die von einer **behördlich angeordneten Quarantäne** betroffen sind, können eine Entschädigung für erlittenen Verdienstaufschlag beantragen (§ 56 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz)

Entschädigungsanspruch für Verdienstaufschläge bei **behördlich angeordneter Schließung von Schulen und Kitas** (§ 56 Abs. 1a Infektionsschutzgesetz)

- **Bemisst** sich nach Verdienstaufschlag
- Gegenüber Arbeitnehmern **zahlt Arbeitgeber** für die ersten sechs Wochen die Entschädigung für die zuständige Behörde aus
- Auf **Antrag** erhält Arbeitgeber die Zahlungen erstattet

### 3. Stundungsvereinbarung mit den Sozialversicherungsträgern betreffend Sozialversicherungsbeiträge

- Einzugsstellen können Beitragsansprüche stunden, wenn die sofortige Einziehung mit erheblichen Härten für den Arbeitgeber verbunden ist und der Anspruch durch die Stundung nicht gefährdet wird
- Unter bestimmten Voraussetzungen Erfordernis der Zustimmung der Träger der Renten- und Arbeitslosenversicherung
- **Achtung:** Haftungsrisiko für Geschäftsleiter!



## II. Personalkostensenkung

### 5. Gehaltsverzicht / Einstellung freiwilliger Leistungen / Kürzung variabler Vergütung

### 6. Kündigung / Beendigung von Betriebsvereinbarungen

- Grundsätzlich zulässiges Mittel zur Reduzierung der Personalkosten
- Unmittelbarer Kosteneffekt allerdings häufig gering, da entsprechende Betriebsvereinbarungen aufgrund des (mitbestimmungspflichtigen) Regelungsgegenstandes nachwirken bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden

### 7. Freiwilligenprogramme

- Schaffen finanzielle Anreize für Arbeitnehmer, das Unternehmen im Fall von bevorstehenden Personalabbaumaßnahmen auf einvernehmlicher Basis schnell zu verlassen
- Zu beachten: Gleichbehandlungsgrundsatz, Diskriminierungsverbote und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

### 8. Änderungskündigen / Personalabbau

# Ihr Ansprechpartner

Jan Grawe ist Mitglied der Praxisgruppe Employment, Pensions & Mobility bei Taylor Wessing.

Er berät nationale und internationale Unternehmen in sämtlichen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts. Zudem vertritt er Arbeitgeber bundesweit in allen Instanzen der Arbeitsgerichtsbarkeit und in Verhandlungen mit Arbeitnehmervertretungen.

Schwerpunkte seiner Tätigkeit bilden die Beratung von Arbeitgebern bei Reorganisations- und Restrukturierungsprojekten, die Begleitung von Unternehmenstransaktionen.

Aufgrund seiner umfassenden Kenntnisse der Transport- und Logistik-Branche zählen zudem diverse Unternehmen aus diesem Wirtschaftsbereich zu seinen Mandanten.

Jan Grawe studierte an der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg. Das zweite juristische Staatsexamen legte Herr Grawe in Frankfurt am Main ab. Im Anschluss daran schloss er seine Promotion zu einem arbeitsrechtlichen Thema an der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg ab.

Herr Grawe ist Fachanwalt für Arbeitsrecht.

Vor seiner Tätigkeit bei Taylor Wessing war er für eine führende US-Kanzlei in Frankfurt am Main tätig.

Herr Grawe veröffentlicht regelmäßig Aufsätze in arbeitsrechtlichen Fachzeitschriften und hält Vorträge zu verschiedenen Bereichen des Arbeitsrechts. Außerdem ist Herr Grawe Mitautor eines anwaltlichen Formularbuchs zum Arbeitsrecht.

## Sprachen

- Deutsch, Englisch



## Dr. Jan W. Grawe

Salary Partner  
Frankfurt

+49 69 97130-117  
j.grawe@taylorwessing.com

## Beratungsschwerpunkte

- Arbeitsrecht



[Europa](#) > [Mittlerer Osten](#) > [Asien](#)

[taylorwessing.com](https://taylorwessing.com)

© Taylor Wessing 2020

Diese Publikation stellt keine Rechtsberatung dar. Die unter der Bezeichnung Taylor Wessing tätigen Einheiten handeln unter einem gemeinsamen Markennamen, sind jedoch rechtlich unabhängig voneinander; sie sind Mitglieder des Taylor Wessing Vereins bzw. mit einem solchen Mitglied verbunden. Der Taylor Wessing Verein selbst erbringt keine rechtlichen Dienstleistungen. Weiterführende Informationen sind in unserem Impressum unter [taylorwessing.com/de/legal/regulatory-information](https://taylorwessing.com/de/legal/regulatory-information) zu finden.