



Arbeitsrechtliche Handlungsmöglichkeiten zur Kostenersparnis für Unternehmen in der Corona-Krise

Die aktuellen Einschränkungen und wirtschaftlichen Folgen für Unternehmen durch die Auswirkungen des Coronavirus sind aktuell kaum absehbar. Welche Handlungsmöglichkeiten in arbeitsrechtlicher Hinsicht bestehen, um Einsparungen vorzunehmen und was rechtlich zu beachten ist, wird nachfolgend zusammengefasst. Insbesondere zu berücksichtigen ist, dass einige Maßnahmen die Mitwirkung des Betriebsrats oder sogar das Einverständnis der betroffenen Arbeitnehmer voraussetzen.

1. Einseitig durch den Arbeitgeber umsetzbare Einsparmöglichkeiten

Die kurzfristig und einseitig durch den Arbeitgeber umsetzbaren Maßnahmen verbessern sowohl die Ertrags- als auch die Liquiditätssituation in gleichem Maße. Sie sollten deswegen als erste Kostensenkungsmaßnahmen geprüft und umgesetzt werden.

1.1 Abbau von Leiharbeitern, Auslaufen befristeter Arbeitsverträge

Eine sofortige oder jedenfalls sehr schnelle Einsparwirkung kann der Arbeitgeber durch den Abbau von Leiharbeitsverhältnissen im Betrieb erzielen. Die Fristen und Konditionen hierfür ergeben sich aus dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag, der mit dem Verleihunternehmen abgeschlossen wurde. Es sind keine arbeitsrechtlichen Kündigungsvorschriften einzuhalten und der Betriebsrat muss – anders als bei der Einstellung – nicht beteiligt werden.

Die Schlagzeilen über Kostensenkungsmaßnahmen in den letzten Monaten zeigen, dass diese Maßnahme bereits von vielen Unternehmen umgesetzt wurde.

Eher mittelfristig können Einsparungen im Personalbereich dadurch erfolgen, dass **befristete Arbeitsverträge nicht verlängert** werden. Ist eine wirksame arbeitsvertragliche Befristung vereinbart, trifft allein der Arbeitgeber die Entscheidung, ob es bei der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses bleibt oder nicht. Es sind weder die allgemeinen noch besonderen Kündigungsvorschriften zu beachten und es bestehen auch keine Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats.

1.2 Streichung von Zahlungen, die freiwillig oder mit der Möglichkeit des Widerrufs gewährt werden

Eine ebenfalls relativ schnelle Einsparwirkung kann durch die Streichung von Gratifikationen oder anderen Einmalzahlungen erzielt werden. Dies setzt jedoch voraus, dass arbeitsvertraglich ein sog. Freiwilligkeits- oder Widerrufsvorbehalt vereinbart wurde.

Freiwilligkeitsvorbehalt

Im Fall des wirksamen Freiwilligkeitsvorbehalts der Einmalzahlung kann die Zahlung ohne Weiteres in Zukunft eingestellt werden. Der Freiwilligkeitsvorbehalt verhindert, dass ein Rechtsanspruch der Arbeitnehmer, z. B. aus betrieblicher Übung, entstanden ist. Dazu muss der Arbeitgeber bei jeder Zahlung darauf hinweisen, dass diese freiwillig erfolgt und auch aus wiederholter Zahlung kein Rechtsanspruch entsteht.

Widerrufsvorbehalt

Im Fall des Widerrufsvorbehalts muss der Arbeitgeber rechtzeitig vor der erwarteten Auszahlung und ausdrücklich den Widerruf erklären. Der Widerruf muss unter den im Widerrufsvorbehalt genannten Voraussetzungen (z. B. Umsatzrückgang in bestimmter Höhe) erfolgen und billigem Ermessen entsprechen.

Der Arbeitgeber kann auch **Teile der monatlichen Vergütung** einseitig **reduzieren**, wenn diese als flexible Gehaltsbestandteile vereinbart sind. Voraussetzung hierfür ist, dass höchstens 25 % der Vergütung im Arbeitsvertrag unter einen wirksamen **Widerrufsvorbehalt** gestellt sind und durch den Widerruf die tarifliche Referenzvergütung nicht unterschritten wird. Der Widerruf muss unter den im Widerrufsvorbehalt genannten Voraussetzungen (z. B. Umsatzrückgang in bestimmter Höhe) erfolgen und billigem Ermessen entsprechen.

1.3 Verzicht auf freiwillige Sozialleistungen

Ebenfalls einseitig und ohne rechtliche Einschränkungen können im Regelfall Einsparungen erzielt werden, wenn **auf Betriebsfeiern, Jubiläumszuwendungen** oder andere **freiwillige Sozialleistungen verzichtet** wird, oder diese "abgespeckt" werden. Es ist allerdings wegen des nachgewiesenen hohen Motivationseffekts zu empfehlen, derartige "Zugaben" nicht ganz zu streichen, sondern den Mitarbeitern künftig auf kostengünstigerem Wege Anerkennung zukommen zu lassen.

Kündigungen schwierig umzusetzen

Durch **betriebsbedingte Änderungskündigungen** oder **betriebsbedingte Beendigungskündigungen** können zwar ebenfalls Einspareffekte erzielt werden. Da in beiden Fällen die gesetzlichen oder vertraglich vereinbarten **Kündigungsfristen** einzuhalten sind, tritt eine Einsparwirkung aber erst danach ein. Zu beachten ist hierbei vor allem der allgemeine **Kündigungsschutz**, der, außerhalb von Kleinbetrieben, alle Arbeitsverhältnisse schützt, die länger als sechs Monate bestehen. Eine Änderungskündigung zur Entgeltreduzierung wegen wirtschaftlicher Notlage des Arbeitgebers ist nach der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte praktisch so gut wie unmöglich. Sie ist nur dann gerechtfertigt, wenn aufgrund eines umfassenden Sanierungsplans eine drohende Insolvenz abgewendet werden muss. Auch betriebsbedingte Beendigungskündigungen sind eher schwierig durchsetzbar und bedürfen einer sorgfältigen Vorarbeit. Da sie negative Auswirkungen auf die Motivation der gesamten Belegschaft haben, sollten sie nur als **letztes Mittel** zum Einsatz kommen.

2. Weitere Einsparmöglichkeiten unter Einbeziehung des ggfls. vorhandenen Betriebsrates

2.1 Abbau von Überstunden und Mehrarbeit

Eine sehr schnelle Einsparwirkung kann dadurch erzielt werden, dass der **Abbau von Überstunden und Mehrarbeit** angeordnet wird. Hier ist der **Betriebsrat** im Rahmen seiner **Mitbestimmungsrechte** zu beteiligen. Die Anordnung von Überstundenabbau durch den Arbeitgeber muss im Einzelfall billigem Ermessen entsprechen, also die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigen. Häufig sind in **Betriebsvereinbarungen** zu Überstunden und Arbeitszeitkonten Regelungen enthalten, unter welchen Voraussetzungen und in welchem Umfang der Abbau von Überstunden angeordnet werden darf.

Der Überstundenabbau ist in jedem Fall nicht vergleichbar mit der Gewährung von Jahresurlaub und sollte deshalb auch nicht damit vermischt werden. Die Urlaubsnahme setzt grundsätzlich einen Antrag des Arbeitnehmers voraus und richtet sich nach dessen Wünschen, wenn keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Der Abbau von Überstunden kann dagegen vom Arbeitgeber i. d. R. viel einfacher nach den o. g. Maßgaben angeordnet werden.

Der Abbau von Überstunden und Mehrarbeit entlastet nur die Ertragssituation: Hier können Rückstellungen für Überstunden und Mehrarbeit aufgelöst werden. In dieser Höhe reduzieren sich die Personalaufwendungen in der Gewinn- und Verlustrechnung. Da die Entgeltauszahlungen jedoch unverändert bleiben, wird die Liquidität wie sonst auch in Anspruch genommen.

2.2 Kurzarbeit

Bei fehlendem Beschäftigungsbedarf können auch durch Kurzarbeit Einsparungen erzielt werden. Kurzarbeit nennt man die vorübergehende Minderung der Arbeitszeit bei entsprechender Minderung des Entgelts der betroffenen Arbeitnehmer. Kurzarbeit hat den Vorteil, dass – bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen – Kurzarbeitergeld (zwischen 60 und 67 % der Nettoentgeltdifferenz) von der Agentur für Arbeit bezogen werden kann. Der Arbeitgeber spart hierdurch Lohnaufwendungen und die Arbeitnehmer sind vor starken Lohnverlusten geschützt.

Kurzarbeitergeld durch die Agentur für Arbeit wird nur gewährt, wenn bestimmte gesetzliche Voraussetzungen vorliegen. So muss es sich um einen nur vorübergehenden Arbeitsausfall handeln, der nicht durch weniger einschneidende Maßnahmen (z. B. Abbau von Leiharbeit oder Überstunden) kompensiert werden kann. Die Beantragung und Einführung von Kurzarbeit setzen das Einverständnis des Betriebsrats voraus, der sowohl über das "Ob" als auch über das "Wie" der Kurzarbeit mitzubestimmen hat.

Arbeitnehmer haben Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn

- ein erheblicher Arbeits- und Entgeltausfall vorliegt,
- betriebliche und persönliche Voraussetzungen erfüllt sind und
- der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist.

Der Arbeitsausfall darf nur vorübergehend sein, d. h. es muss mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit in absehbarer Zeit wieder mit einem Übergang zur Vollarbeit zu rechnen sein.

Weitere Voraussetzung ist, dass der Arbeitsausfall unvermeidbar ist, d. h. unter Ausschöpfung aller zumutbaren Maßnahmen nicht verhindert oder beendet werden kann. Als vermeidbar gilt ein Arbeitsausfall, der überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt ist oder ausschließlich auf betriebsorganisatorischen Gründen beruht.

Zu prüfen ist auch, ob Kurzarbeit durch die Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub oder durch die Nutzung flexibler Arbeitszeitregelungen vermieden werden kann.

Bei Auszubildenden sind Sonderregelungen zu beachten. Sofern Kurzarbeit trotz Ausschöpfung aller zumutbaren Maßnahmen nicht vermeidbar ist, haben Auszubildende zunächst Anspruch auf Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bis zu einer Dauer von 6 Wochen. Erst danach kann ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld bestehen.

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes richtet sich nach dem pauschalierten Nettoentgeltausfall im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchsmonat). Das Kurzarbeitergeld beträgt danach für Arbeitnehmer mit einem Kind im Sinne des Steuerrechts 67 %, für die übrigen Berechtigten 60 % der sog. Nettoentgelt Differenz. Die Nettoentgelt Differenz errechnet sich als Unterschiedsbetrag aus

- dem Arbeitsentgelt, das ohne den Arbeitsausfall im Anspruchszeitraum erzielt worden wäre (dem Sollentgelt) und
- dem Arbeitsentgelt, das bei Kurzarbeit tatsächlich erzielt worden ist (dem Istentgelt).

Aufgrund der Auswirkungen des Coronavirus sind die Voraussetzungen der Kurzarbeit aktuell erheblich erleichtert worden. Der Bundestag hat am 13. März 2020 den Entwurf für das sog. „Arbeits-von-Morgen-Gesetz“. Damit wird u. a. der Zugang zu Kurzarbeitergeld deutlich erleichtert. Die erweiterten Möglichkeiten sollen ab April 2020 bestehen. Weitere Details finden Sie unter folgenden Links:

1. https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/gesetz-kurzarbeitergeld-und-qualifizierung-erleichtern_76_496606.html
2. <https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/kurzarbeitergeld-wird-erleichtert.html>

2.3 Anordnung von Betriebsferien

Mittelfristig kann wegfallendem Beschäftigungsbedarf auch durch die Anordnung von **Betriebsferien** Rechnung getragen werden. Während des Jahresurlaubs muss zwar das Urlaubsentgelt fortbezahlt werden, bei Arbeitsmangel im Betrieb ist die Urlaubsgewährung jedoch günstiger als die Unterbeschäftigung oder gar Freistellung der Arbeitnehmer und der daraus resultierende Annahmeverzug. Auch hier wird die Liquidität wie üblich belastet. Die ohnehin anfallenden Aufwendungen für Urlaubsentgelte können so "vorgezogen" werden. Steigt die Beschäftigungslage wieder, so stehen die Mitarbeiter dafür zur Verfügung und es müssen keine teuren Überstunden zum Ausgleich von urlaubsbedingten Ausfällen gefahren werden.

Der Jahresurlaub der Arbeitnehmer muss grundsätzlich nach deren Urlaubswünschen gewährt

werden. Einseitig Urlaub anordnen kann der Arbeitgeber nur, wenn der Urlaub der Arbeitnehmer sonst verfallen würde oder Betriebsferien angeordnet sind. Die Festlegung von Betriebsferien ist nicht unbeschränkt möglich. Der Arbeitgeber benötigt vielmehr **dringende betriebliche Belange** und muss eine Interessenabwägung zwischen den betrieblichen Gründen und den Urlaubswünschen der Arbeitnehmer durchführen. Dem Arbeitnehmer muss zudem noch ein Teil seines Erholungsurlaubes verbleiben, über den er selbst bestimmen kann. Besteht im Betrieb ein **Betriebsrat**, kann dies hier von Vorteil sein: Die Betriebsferien müssen zwar mit dem Betriebsrat gemeinsam beschlossen werden, da ein Mitbestimmungsrecht besteht. Haben Arbeitgeber und Betriebsrat sich jedoch auf Betriebsferien geeinigt, müssen die individuellen Urlaubswünsche einzelner Arbeitnehmer grundsätzlich zurücktreten. Die Betriebsferien müssen dann nicht im Einzelfall durch dringende betriebliche Belange gerechtfertigt sein.

3. Im Einvernehmen mit den Arbeitnehmern umsetzbare Einsparmöglichkeiten

Sind die betroffenen Arbeitnehmer mit Änderungen im Arbeitsverhältnis einverstanden, können Einsparungen mit sehr schneller Wirkung erzielt werden. So kann z. B. die vertraglich vereinbarte **monatliche Vergütung** oder eine vertraglich vereinbarte **Sonderzahlung einvernehmlich reduziert** werden. Auch die vertraglich vereinbarte **Arbeitszeit** kann einvernehmlich verändert werden, Änderungsvereinbarungen zum Arbeitsvertrag können sofort umgesetzt werden, Kündigungs- oder Übergangsfristen sind dabei nicht einzuhalten. Wegen des besseren Nachweises sollten jegliche Änderungen aber immer schriftlich vereinbart werden.

Achtung:

Nur auf individualrechtliche Ansprüche kann verzichtet werden

Arbeitnehmer dürfen nur auf arbeitsvertragliche Ansprüche verzichten, nicht auf Ansprüche, die sich aus einer Betriebsvereinbarung oder einem unmittelbar geltenden Tarifvertrag ergeben.

Schließlich können auch Wünsche der Arbeitnehmer nach **unbezahlter teilweise oder vollständiger Freistellung** (Elternzeit, Pflegezeit, Teilzeit) genutzt werden, um Personalkosten einzusparen. Aber auch unabhängig von diesen gesetzlichen Freistellungsansprüchen können einvernehmlich beliebige Zeiten vereinbart werden, während derer das Arbeitsverhältnis ruhen soll, z. B. ein sog. Sabbatical.

4. Staatliche Unterstützung

4.1 Entschädigung nach § 56 Infektionsschutzgesetz

Wer aufgrund des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) einem Tätigkeitsverbot unterliegt oder unter Quarantäne gestellt wird und einen Verdienstaufschlag erleidet, ohne krank zu sein, erhält grundsätzlich eine Entschädigung. Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber für längstens sechs Wochen die Entschädigung ausbezahlen. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag erstattet.

Ab der siebten Woche wird die Entschädigung auf Antrag des Betroffenen an diesen direkt gezahlt.

Selbstständig Erwerbstätige können selbst einen Erstattungsantrag stellen.

Voraussetzung für den Erhalt einer Entschädigung ist ein Verdienstaufschlag infolge eines Tätigkeitsverbotes bzw. einer Absonderung nach Infektionsschutzgesetz (IfSG). Diese Maßnahmen werden in der Regel durch schriftliche Verwaltungsakte der örtlichen Gesundheitsämter veranlasst. Hierunter fallen nicht die Erlasse der Landesregierungen zur Schließung von Schulen, KiTas und bestimmter Betriebe.

Der Antrag auf Entschädigung muss schriftlich innerhalb von drei Monaten nach Einstellung des Tätigkeitsverbots oder Ende der Absonderung beim LVR-Fachbereich Soziale Entschädigung gestellt werden.

4.2 Sonstige Hilfen

Die Bundesregierung hat ein Maßnahmenpaket beschlossen, mit dem Unternehmen bei der Bewältigung der Corona-Krise unterstützt werden. Hierbei kommt der KfW die Aufgabe zu, die kurzfristige Versorgung der Unternehmen mit Liquidität zu erleichtern. Nähere Informationen finden Sie unter folgendem Link:

<https://www.kfw.de/KfW-Konzern/Newsroom/Aktuelles/KfW-Corona-Hilfe-Unternehmen.html>

Darüber hinaus gewähren die einzelnen Bundesländer unterschiedliche Unterstützungen. Das Handwerksblatt hat hierzu hilfreiche Informationen unter folgendem Link zusammengestellt:

<https://www.handwerksblatt.de/themen-specials/lassen-sie-sich-nicht-anstecken/corona-diese-hilfen-geben-die-bundeslaendern-den-betrieben>

Kiel, 18. März 2020

Heye Dähling

Rechtsanwalt