

## Wie können Arbeitgeber "sparen", um Kurzarbeit zu verhindern? 9 Möglichkeiten, um in der Krise liquide zu bleiben.

**22. April 2020**

Die Bundesregierung setzt auf Kurzarbeit, um Unternehmen in der pandemiebedingten Wirtschaftskrise zu unterstützen. Unternehmen können aber auch auf anderem Wege "sparen", um ihre Liquidität und damit auch langfristig den Lohn für die Mitarbeiter zu sichern. Manches kann der Arbeitgeber einseitig umsetzen, vieles erfordert aber die Zustimmung der Mitarbeiter und eines bestehenden Betriebsrats. Unser Münchner Experte für Arbeitsrecht Reimo R. Richarz gibt einen Überblick.

### 1. Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz beantragen

(Potenziell) Infizierte Mitarbeiter oder Mitarbeiter, die ihre Kinder zu Hause betreuen müssen, können zwar theoretisch weiterarbeiten, in vielen Fällen ist dies jedoch nicht effizient und belastet die Mitarbeiter enorm. Ineffizienzen steigern auch die Kostenbelastung für Unternehmen. Arbeitgeber sollten daher nicht mit Druck versuchen, die Mitarbeiter zu beschäftigen. Hat die Gesundheitsbehörde einem Mitarbeiter verboten, in die Arbeit zu gehen, oder kann ein Mitarbeiter wegen der Betreuung eigener Kinder nicht in die Arbeit gehen, so kann er die Arbeitsleistung verweigern. Der Arbeitgeber schuldet dann grundsätzlich keinen Lohn. Der Mitarbeiter hat in beiden Fällen Anspruch auf eine Entschädigung für den Verdienstausfall für bis zu sechs Wochen nach dem Infektionsschutzgesetz. Der Arbeitgeber übernimmt die Auszahlung der Entschädigung. Das bedeutet, dass er den Lohn weiterzahlt und bei der Gesundheitsbehörde die Entschädigung beantragt und diese an sich auszahlen lässt.

### 2. Sozialversicherungsbeiträge stunden

Unternehmen mit Liquiditätsengpässen können die Gesamtsozialversicherungsbeiträge für die Monate März und April 2020 stunden lassen und erst zum Fälligkeitsstichtag Ende Mai 2020 zahlen. Der Antrag auf Stundung ist vor Fälligkeit der Beiträge bei der jeweils zuständigen Krankenkasse zu stellen und formlos möglich. Die Beantragung von Kurzarbeit ist gleichwohl keine

Voraussetzung für die Stundungsmöglichkeit.

### 3. Laufendes Gehalt stunden

Für Arbeitgeber besteht die Möglichkeit, im Einvernehmen mit den Mitarbeitern das laufende Gehalt (teilweise) zu stunden. Es ist davon auszugehen, dass die Mitarbeiter im Hinblick auf den Erhalt ihres Arbeitsplatzes zu Zugeständnissen bereit sind. Arbeitgeber und Mitarbeiter können sich auf ein bestimmtes Datum einigen, an dem das Gehalt oder ein Teil davon abweichend vom monatlichen Gehaltslauf ausgezahlt werden soll. Für kaufmännische Handlungsgehilfen und Handelsvertreter ist eine Stundung von Gehalt jedoch nicht möglich. Die Stundung ist auch durch eine Regelung des Mindestlohngesetzes beschränkt: Der Teil des Gehalts, der dem gesetzlichen Mindestlohn entspricht, kann maximal bis zum letzten Bankarbeitstag des Monats, der auf den Monat der Arbeitsleistung folgt, gestundet werden.

### 4. Sonderzahlungen stunden oder kürzen

Auch variable Vergütung und Sonderzahlungen können gestundet werden. Mitarbeiter werden einer späteren Auszahlung hier vermutlich eher zustimmen als bei der Stundung des laufenden Gehalts. Basiert die variable Vergütung auf einer Zielvereinbarung, die an den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens anknüpft, wird das Unternehmen in Zeiten dieser Krise um eine Kürzung oder vollständige Streichung aber oft nicht umherkommen. Um spätere Streitigkeiten zu vermeiden und den Eindruck der Krise zu nutzen, könnten jetzt schon Vereinbarungen über einen (teilweisen) Verzicht von Sonderzahlungen für 2020 abgeschlossen werden. Denkbar ist auch, den Bemessungszeitraum für Jahresboni zu verlängern (z.B. von einem Jahres- auf einen Zwei-Jahres-Zeitraum).

### 5. Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung aussetzen oder später zahlen

Beitragszahlungen in die betriebliche Altersversorgung können in Krisenzeiten ausgesetzt oder verschoben werden. Für eine Einstellung der Beitragszahlungen sind entsprechende Änderungen der Versorgungsverordnung und eine Abstimmung mit dem jeweiligen Versicherer erforderlich. Die Änderung der betrieblichen Altersversorgung muss den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit entsprechen. Näheres zu dieser Thematik lesen Sie hier: [Einsparungen in der betrieblichen Altersversorgung während der Coronakrise.](#)

### 6. Überstunden abbauen

Sind Arbeitszeitkonten aufgrund von Überstunden aus der Vergangenheit gut gefüllt, sollten diese nun durch Freizeitausgleich abgebaut werden. Sieht die Vereinbarung über das Arbeitszeitkonto bereits die Anordnung von Freizeitausgleich vor, so kann der Arbeitgeber den Abbau von Arbeitszeitkonten einseitig anordnen. Obliegt dem Arbeitgeber die Einteilung der Arbeitszeiten, etwa durch Aufstellung von Dienstplänen, so kann er auch durch Gestaltung der Dienstpläne die Arbeitszeit der Mitarbeiter reduzieren und etwaige Minusstunden vom Arbeitszeitkonto abbuchen.

### 7. Urlaub einsetzen

Bei der Gewährung von Urlaub ist zu beachten, dass mit den aktuellen Beschränkungen des öffentlichen Lebens ein Erholungseffekt kaum erzielt werden kann bzw. Mitarbeiter deswegen auch ungern Urlaub nehmen werden. Andererseits sollten Arbeitgeber auch darauf achten, dass Mitarbeiter ihren Urlaub nicht alle gleichzeitig nach Ende der Ausgangsbeschränkungen bzw. zum Ende des Jahres nehmen. Arbeitgeber sollten daher bereits gewährten Urlaub nicht zurücknehmen. Um einen etwaigen akuten Arbeitsausfall zu überbrücken, sollten einvernehmliche Lösungen gefunden werden und Mitarbeiter dazu bewegt werden, einen Teil ihres Urlaubs "einzubringen". Die einseitige Anordnung von Urlaub ist grundsätzlich nicht möglich, je nach Umfang des Arbeitsausfalls kann jedoch die Anordnung von Betriebsurlaub zulässig sein.

### 8. Mitarbeiter mit eigenen Produkten bezahlen

Unternehmen könnten ihre Liquidität auch dadurch steigern, dass sie einen Teil des Gehalts in Sachbezüge umwandeln. Als Sachbezüge kommen etwa eigene Produkte in Betracht, die aktuell keine Abnehmer auf dem Markt finden. Die Umwandlung setzt jedoch die Zustimmung der Mitarbeiter voraus.

### 9. Flexibilisierung von Arbeitszeiten

Durch die Einführung eines Schichtsystems kann sowohl die Gesundheit der Mitarbeiter als auch die Effizienz des Unternehmens gewährleistet werden. Auch können (befristete) Teilzeitmodelle die Kinderbetreuung ermöglichen und Personalkosten reduzieren. Vorteil gegenüber der Anordnung von Kurzarbeit ist, dass Teilzeit auch über die Dauer von 12 Monaten vereinbart werden kann. In Betracht kommt auch ein Wechsel von horizontaler zu vertikaler Teilzeit: Mitarbeiter,

die bisher beispielsweise bei einer Arbeitszeitquote von 50% nur vormittags gearbeitet haben, könnten zunächst ihre Arbeitszeit auf null reduzieren und die nicht geleistete Arbeit im Anschluss in Vollzeit nachholen.

### Fazit

Die wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie sind noch nicht absehbar, weswegen Unternehmen mit der Umsetzung langfristiger Maßnahmen derzeit noch zögern. Der Fokus liegt daher vorläufig auf kurzfristigen bis mittelfristigen Lösungen. Unabhängig von Kurzarbeit gibt es für Unternehmen zahlreiche Möglichkeiten, um in der Krise liquide zu bleiben. Diese Möglichkeiten sollten ausgeschöpft werden, um kurzfristige Engpässe zu überbrücken. Sie sind weniger einschneidend für die Mitarbeiter und geben Zeit und Spielraum, um langfristige Lösungen zu entwickeln.

## Kontakt



**Dr. Reimo R.  
Richarz**

Senior  
Associate

> [Read the full article online](#)