



# BATTKE GRÜNBERG

vorausdenken. effektiv handeln.

## MODERNE MITARBEITER- BENEFITS: EINE ARBEITS- RECHTLICHE AUSLESE

Referenten

Karsten Matthieß, Rechtsanwalt

Franz Lehr, Rechtsanwalt



# AUSGANGSLAGE

- ▶ im Jahresdurchschnitt 2022 fehlten dem deutschen Arbeitsmarkt etwa 630.000 qualifizierte Arbeitskräfte\*
- ▶ 17,8 % neu hinzugewonnener Arbeitnehmer kündigen in den ersten 100 Tagen (Quelle: softgarden 2022)
- ▶ Fluktuationskosten im Schnitt ca. 43.000 EUR (Quelle: Studie des Kompetenz Center Mitarbeiterbindung 2016)

\* Quelle IW Kurzbericht 23/2023 "Fachkräftemangel – keine einfache Lösung durch höhere Löhne"

**Die Job-Revolution: „Flexible Arbeitszeiten - sonst treten viele gar nicht mehr an!“**

ARBEITSMARKT

**Höhere Produktivität: UN-Studie empfiehlt flexibleres Arbeiten**

**Generation Z anspruchsvoll und weniger loyal gegenüber Arbeitgebern**

KOMMUNE SETZT AUF NEUES ARBEITSZEITMODELL

Stadt Mengen führt die Vier-Tage-Woche ein

RP+ Work-Life-Balance

**Neusser Handwerksbetrieb führt Vier-Tage-Woche ein**

**Waldrich Coburg hat schon die Vier-Tage-Woche**

**Workations sind beliebter denn je: Das sind die besten Ziele**

FLEXIBLES ARBEITEN

**Lidl beendet Viertagewoche: "Angebot wurde nicht angenommen"**

NEUE ARBEITSWELT

**KTM beendet Viertagewoche: "Es gibt nicht das eine Modell, das für alle passt"**

# AUSGANGSLAGE

Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiterbindung sind entscheidende Faktoren unternehmerischen Erfolgs.

# AGENDA

1. Vier-Tage-Woche
2. Vertrauensurlaub
3. Workation und Bleisure Travel
4. Sabbatical
5. nachhaltige Benefits
6. Mitbestimmung

# VIER-TAGE-WOCHE

Engagement Index 2022 | Deutschland

---

## Fragestellung:

„Welche der folgenden Arbeitszeiten würden Sie bevorzugen?“

---

## 40 Stunden verteilt auf vier Arbeitstage

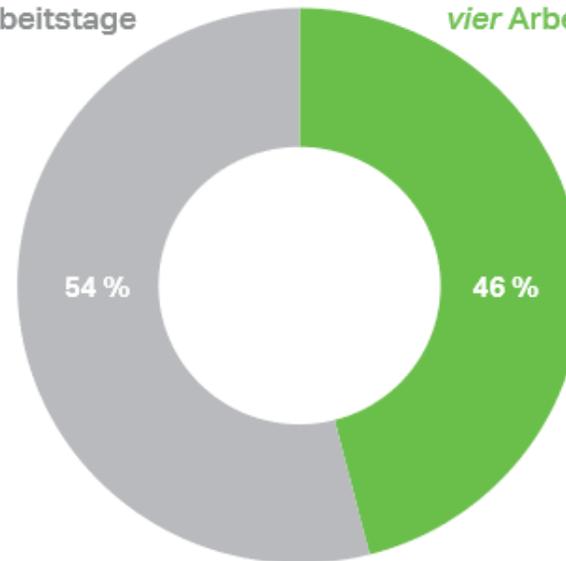
18-29 Jahre: 42 %

30-49 Jahre: 48 %

50+ Jahre: 46 %

40 Stunden verteilt auf  
fünf Arbeitstage

40 Stunden verteilt auf  
vier Arbeitstage



## Vollzeitbeschäftigte:

40 Stunden verteilt auf fünf Arbeitstage: 53 %

40 Stunden verteilt auf vier Arbeitstage: 47 %

# VIER-TAGE-WOCHE

---

## Fragestellung:

„Würden Sie für eine 4-Tage-Woche den Arbeitgeber wechseln?“

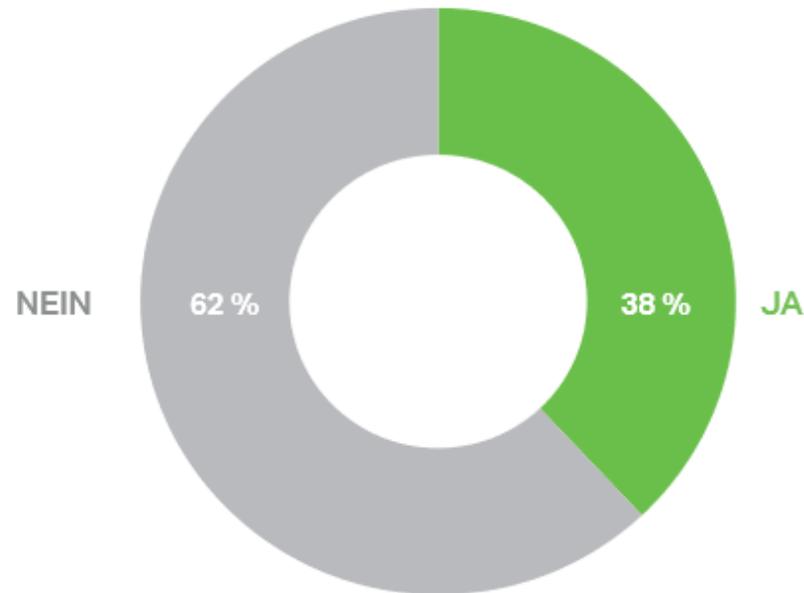
---

## JA

18-29 Jahre: 52 %

30-49 Jahre: 42 %

50+ Jahre: 26 %



## Vollzeitbeschäftigte:

Ja: 43 %

Nein: 57 %

Engagement Index 2022 © Gallup, Inc.

# VIER-TAGE-WOCHE

- ▶ hier: Verteilung der Vollzeitwochenstunden auf vier Wochenarbeitstage
- ▶ § 3 ArbZG: bis zu zehn Stunden werktägliche Arbeitszeit zulässig
  - ▶ Grenze: für Schwangere und Jugendliche max. acht Stunden, bei Schwerbehinderten auf Verlangen
  - ▶ im Durchschnitt 48 Wochenstunden

# VIER-TAGE-WOCHE

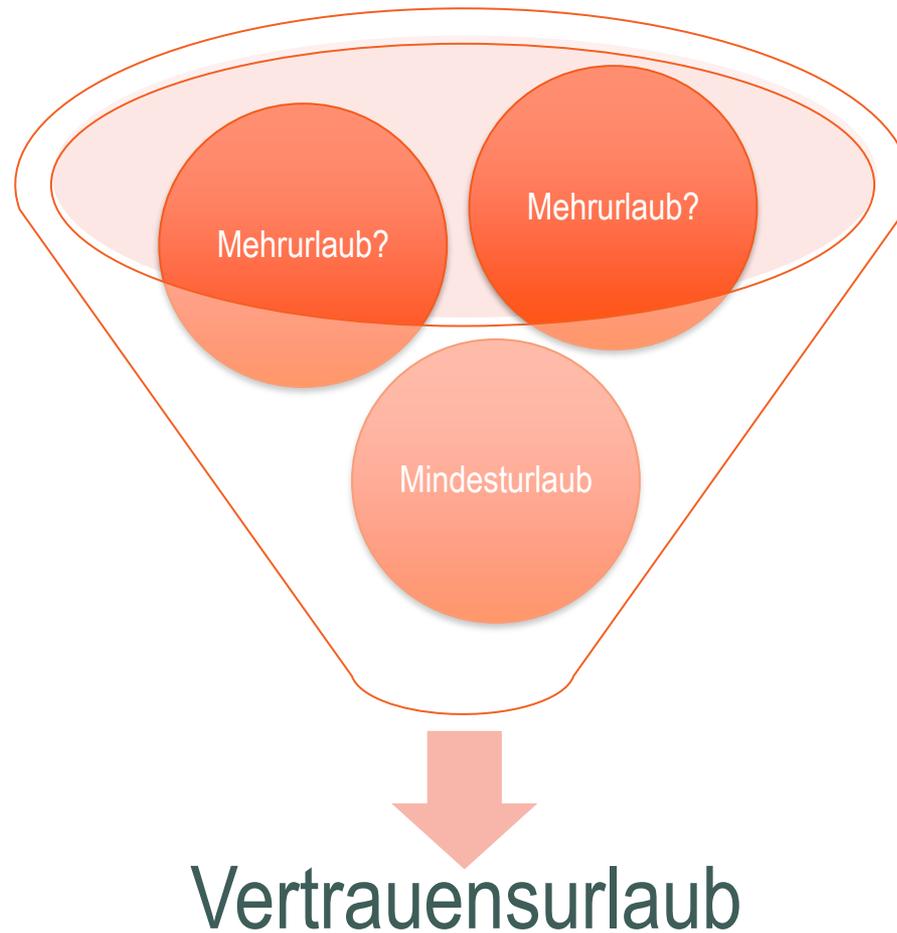
## ▶ Folgen

- ▶ Gleitzeit nur bedingt umsetzbar: qualifizierte Gleitzeit (freie Wahl der täglichen Arbeitszeitdauer) gegebenenfalls nicht möglich
- ▶ Ruhepause mindestens 45 Minuten
- ▶ Problem: Überstunden
- ▶ Urlaubsanspruch folgt Arbeitstagen, nicht Arbeitsstunden
  - ▶ Reduktion der Anzahl der Urlaubstage um 20%
  - ▶ bei unterjährigem Wechsel Berechnung nach Zeitabschnitten

# VERTRAUENSURLAUB

- ▶ Zahl der jährlichen Urlaubstage eigenverantwortlich und selbstständig bestimmt, wenn Erledigung der Arbeit bzw. Erreichung von Zielen gewährleistet
  - ▶ Vorteil: weniger Verwaltungsaufwand (Beantragung und Erfassung von Urlaub)
- ▶ alternatives Modell: Mitarbeiter muss Vertreter finden, der Arbeit übernimmt
  - ▶ Vorteil: Koordination durch Mitarbeiter
  - ▶ Nachteil: keine Passung zu BUrlG

# VERTRAUENSURLAUB



# VERTRAUENSURLAUB

- ▶ Empfehlungen für arbeitsvertragliche Regelung
  - ▶ Unterscheidung zwischen Mindesturlaub und Mehrurlaub
  - ▶ Klarstellung, dass Mindesturlaubsanspruch bestehen bleibt und genommen werden muss
  - ▶ Klarstellung, dass zunächst gesetzlicher Urlaub angerechnet wird
  - ▶ Verfall des Mehrurlaubs am Jahresende zu anderen Bedingungen als Mindesturlaub
  - ▶ Regelungen zur Abgeltung

# VERTRAUENSURLAUB

- ▶ Empfehlungen für arbeitsvertragliche Regelung
  - ▶ Regelungen zur Festlegung von Lage und Dauer durch die Mitarbeitenden
    - ▶ Grenzen: z. B. Höchstgrenzen, Mindestbesetzung
  - ▶ weitere Missbrauchsschranken, z. B.:
    - ▶ nach Ausspruch einer Kündigung nur bei Zustimmung
    - ▶ keine Umgehung von Krankengeld
  - ▶ erst nach Probezeit/Wartezeit
  - ▶ möglich: erst ab bestimmter Betriebszugehörigkeitsdauer

# WORKATION

- ▶ Erbringung von Arbeitsleistung aus dem Urlaub oder vor/nach dem Urlaub = Remote Work im Urlaubsland
- ▶ keine Pflicht zum Angebot von Remote Work aus dem Ausland
- ▶ Anwendbarkeit deutschen Rechts?
  - ▶ ohne Regelung entscheidet gewöhnlicher Arbeitsort
- ▶ Dauer der Workation > vier Wochen?
  - ▶ weitere Pflichten aus dem Nachweisgesetz

# WORKATION UND SOZIALVERSICHERUNG

- ▶ Verbleib im deutschen Sozialversicherungssystem, wenn
  - ▶ regelmäßig in Deutschland und im ausländischen Homeoffice tätig
  - ▶ Wohnsitz in Deutschland
  - ▶ in Deutschland wesentlicher Teil der Tätigkeit (mind. 25 %) **oder**
  - ▶ Sitz des Arbeitgebers in Deutschland
- ▶ in der EU: AG muss A1-Bescheinigung beantragen
  - ▶ verhindert doppelte Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen
- ▶ außerhalb der EU: jeweilige Abkommen beachten

# WORKATION UND STEUERN

- ▶ Betriebsstätte im Ausland?
  - ▶ Doppelbesteuerungsabkommen?
  - ▶ nach OECD-Musterabkommen feste und dauerhafte (> sechs Monate) Geschäftseinrichtung erforderlich
  - ▶ Vertreterbetriebsstätte?
- ▶ Auswirkungen auf Lohnsteuerabzug?
  - ▶ grundsätzlich nein, anders ab 183 Tage Anwesenheit im Ausland
- ▶ Prüfung durch lokale Steuerberatung 

# WORKATION - SONSTIGE ASPEKTE

- ▶ Arbeitsschutz
  - ▶ deutsche Regelungen anwendbar, ebenso zwingende Normen des Gastlandes
- ▶ Aufenthaltsrecht
  - ▶ für EU-Bürger gilt in EU Freizügigkeit
  - ▶ ansonsten Unterscheidung Aufenthalt-/Arbeitserlaubnis
- ▶ Datenschutz
  - ▶ in EU/EWR gilt DSGVO
  - ▶ für Drittstaaten Angemessenheitsbeschluss erforderlich (derzeit nicht für USA)

# WORKATION - VEREINBARUNG

- ▶ wichtige Regelungsinhalte
  - ▶ Anspruch/Freiwilligkeit
  - ▶ begünstigter Personenkreis
  - ▶ zeitliche und räumliche Grenzen
  - ▶ Mindestvorgaben zum Arbeitsplatz (Internetzugang, Arbeitsschutz), zum Datenschutz/IT-Sicherheit
  - ▶ Kostentragung, insbesondere Reisekosten
  - ▶ Verweigerungsgründe, Widerrufsmöglichkeit, vorzeitige Beendigung
  - ▶ Regelungen zur Sozialversicherung (AuslandsKV, A1-Bescheinigung)

# BLEISURE TRAVEL

- ▶ Kombination aus Dienstreise und Urlaub/Freizeit
- ▶ Abgrenzung zwischen dienstlicher Veranlassung und privatem Teil
  - ▶ Arbeitszeit
  - ▶ Kosten
  - ▶ Versicherungsschutz
  - ▶ Steuern
- ▶ klare Regelung, was betrieblich und was privat veranlasst ist → Reisekostenrichtlinie

Tipp

# SABBATICAL

- ▶ gesetzlich nicht definiert, kein gesetzlicher Anspruch
- ▶ über übliche Urlaubsdauer hinausgehende Suspendierung der Arbeitspflicht
  - ▶ in der Regel aufgrund von Vereinbarung zwischen AG und AN
- ▶ üblicherweise drei – zwölf Monate

# SABBATICAL – BEFRISTETES TEILZEITARBEITSV ERHÄLTNIS

- ▶ 1. Schritt: Aufbau eines Zeitguthabens auf Arbeitszeitkonto
- ▶ 2. Schritt: Abbau des Zeitguthabens im Sabbatical
- ▶ Folge: sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis auch in Zeiten ohne Arbeitsleistung (§ 7 Abs. 1a S. 1 SGB IV)
  - ▶ Voraussetzung: während Freistellung ist Arbeitsentgelt aus einem Wertguthaben fällig

# SABBATICAL – BEFRISTETES TEILZEITARBEITSV ERHÄLTNIS

- ▶ Voraussetzungen Wertguthaben
  - ▶ schriftliche Vereinbarung
  - ▶ langfristiger Aufbau – nicht nur Flexibilitätsreserve
  - ▶ Einbringung von Arbeitsentgelt gerade für Freistellung
  - ▶ Wertguthaben wird durch Arbeitsleistung erbracht
  - ▶ Arbeitsentgelt übersteigt die Geringfügigkeitsgrenze
  - ▶ Insolvenzschutz des Wertguthabens
- ▶ Missbrauchsgrenze: Arbeitsentgelt in Freistellungsphase nicht "unangemessen" geringer
  - ▶ mindestens 70 %

# SABBATICAL – TIPPS

- ▶ mögliche Regelungen
  - ▶ Lage und Dauer des Sabbaticals
  - ▶ Umgang mit Veränderungen der Planungsgrundlage
    - ▶ Datum in Ansparphase bestimmen, zu dem über Fortsetzung des Modells entschieden wird
  - ▶ Recht auf vorzeitige Rückkehr?
  - ▶ Umgang mit Arbeitsunfähigkeit während Ansparphase und im Sabbatical
  - ▶ Klarstellungen zum Urlaub

# NACHHALTIGE BENEFITS

- ▶ zusätzliche Urlaubstage/Ehrenamtstage für ökologische Projekte
- ▶ private LED-Umstellung finanzieren
- ▶ Dienstfahrrad
- ▶ gemeinsames Baumpflanzen
- ▶ Mitarbeiterinnenkraftwerk (<https://www.sonneninitiative.org>)
  
- ▶ rechtliche Themen
  - ▶ Gleichbehandlungsgrundsatz – aber in der Regel durch sachlichen Grund (Förderung Nachhaltigkeit und Umwelt) gerechtfertigt

# MITBESTIMMUNG

- ▶ Zulässigkeit der Abweichung von
  - ▶ Tarifvertrag: Öffnungsklausel oder Günstigkeitsvergleich
  - ▶ AVR: solange für Mitarbeiter günstiger (wg. § 1 Abs. 5 S. 3 c AVR)
- ▶ Mitbestimmung nicht bei einzelvertraglicher Vereinbarung aber bei kollektivem Bezug
- ▶ Mitbestimmungspflicht für Betriebsrat, Mitarbeitervertretung oder Personalrat
  - ▶ grundsätzlich nicht für Ob der Einführung aber für Wie der Ausgestaltung



# BATTKE GRÜNBERG

vorausdenken. effektiv handeln.

## KOMMUNIKATION PFLEGEN

Kleine Brüdergasse 3 - 5  
01067 Dresden

Folgen Sie uns gern auf  
LinkedIn und Twitter!

☎ +49 351 563900

✉ [info@battke-gruenberg.de](mailto:info@battke-gruenberg.de)

🌐 [battke-gruenberg.de](http://battke-gruenberg.de)

