



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

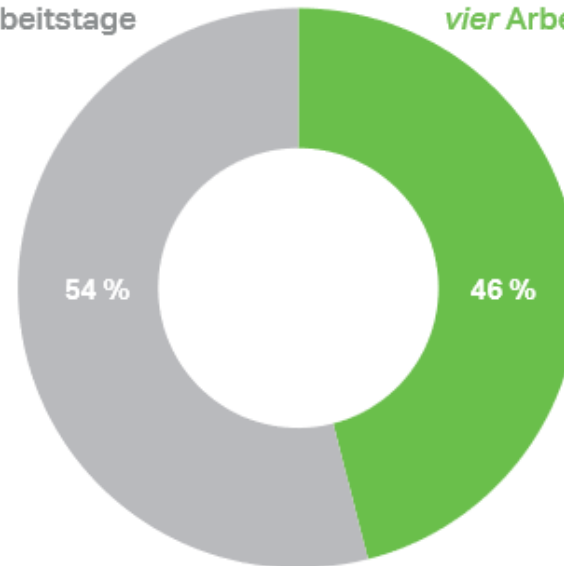
18-29 Jahre: 42 %

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:

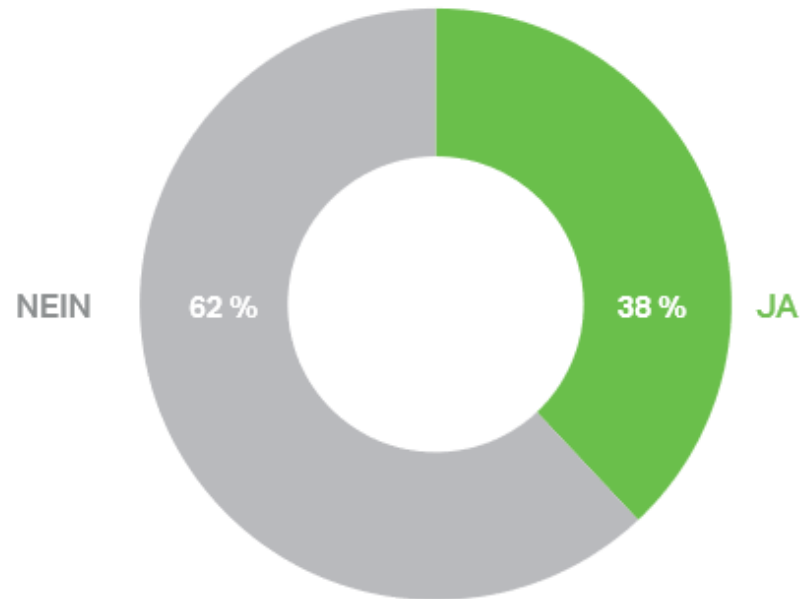
„Würden Sie für eine 4-Tage-Woche den Arbeitgeber wechseln?“

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

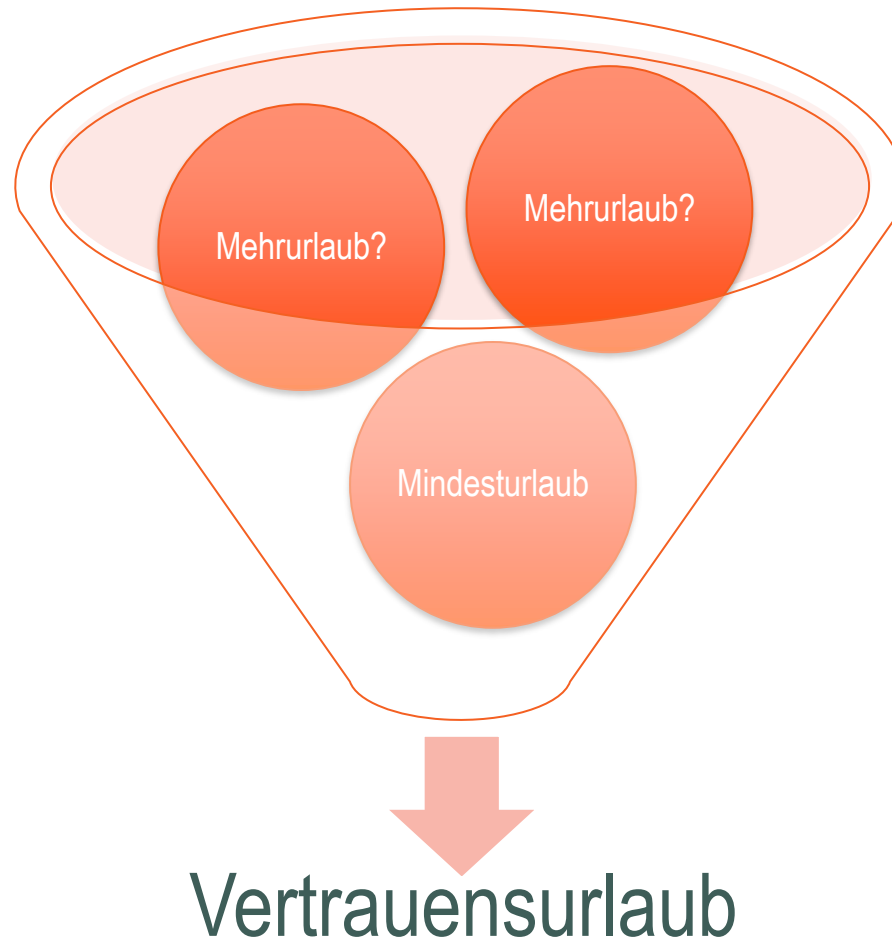
▶ Folgen

- ▶ 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

🌐 battke-gruenberg.de

