

// Januar 2025

WIRTSCHAFTLICH SCHWIERIGE ZEITEN AUS SICHT DES ARBEITSRECHTS

Derzeit stehen viele Unternehmen unter erheblichem Druck, ihre Kostenstruktur zu überdenken und anzupassen, um eine wirtschaftliche Schiefelage abzuwenden oder sich aus einer solchen zu befreien. Neben steigenden Rohstoffpreisen, Lieferkettenproblemen, Inflation und technologischen Umbrüchen sehen sich Unternehmen oft auch mit überschießenden Personalkosten konfrontiert. Um sowohl der Verantwortung gegenüber den Beschäftigten gerecht zu werden als auch die wirtschaftlichen Herausforderungen zu bewältigen, stehen verschiedene Maßnahmen zur Verfügung. Dabei kommt dem Arbeitsrecht erhebliche Bedeutung zu, da Arbeitgeber wesentlichen Beschränkungen unterliegen.

Um Personalkosten zu reduzieren und gleichzeitig Personalabbau zu vermeiden, ist die Einführung von **Kurzarbeit** eines der bewährtesten Mittel, um auf wirtschaftliche Einbrüche zu reagieren. Kurzarbeit bietet Unternehmen finanzielle Entlastung und Flexibilität, während, vor allem in Zeiten von Fachkräftemangel, eine Personalbindung und ein wesentlicher Teil der Einkommen der Mitarbeiter gesichert werden können. Folgen bessere Zeiten, vermeiden Unternehmen zudem Kosten für Neueinstellungen (z. B. Bewerbungsverfahren, Headhunter oder Mitarbeiterempfehlungsprogramme).

Folgende Maßnahmen können sich ebenfalls positiv auf die Personalkosten auswirken, unterliegen aber arbeitsrechtlichen Restriktionen:

1. UMSTRUKTURIERUNG VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN

Die Änderungskündigung ist ein Mittel, um bestehende Arbeitsverträge unter neuen Bedingungen fortzusetzen. Der Arbeitgeber kündigt das bestehende Arbeitsverhältnis und bietet dem Arbeitnehmer gleichzeitig eine Fortsetzung unter geänderten Bedingungen an. Diese Methode wird häufig genutzt, um Arbeitszeitmodelle, Vergütungsstrukturen oder Aufgabenbereiche anzupassen. Voraussetzung für eine rechtssichere Umsetzung ist eine sozial gerechtfertigte Begründung nach dem Kündigungsschutzgesetz.

2. BEFRISTETE ARBEITSVERTRÄGE

Diese Verträge enden automatisch nach Ablauf der vereinbarten Frist oder nach Erreichen eines definierten Zwecks. Die Befristung kann sachgrundlos (max. 2 Jahre) oder mit einem sachlichen Grund (z. B. Projektarbeit, Elternzeitvertretung, Saisonarbeit) erfolgen. Neben der sachgrundlosen Befristung kann auch die Sachgrundbefristung an Grenzen stoßen und zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis übergehen.

ATG Allgäuer Treuhand GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Bahnhofstraße 57 | 87435 Kempten (Allgäu) | Telefon: +49 831 252970 | E-Mail: info@atg.de
Hirschzeller Straße 4 | 87600 Kaufbeuren | Telefon: +49 8341 90170 | E-Mail: info@kf.atg.de

www.atg.de

Augsburger Treuhand

Zweigniederlassung der ATG Allgäuer Treuhand GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Bahnhofstraße 4 | 86150 Augsburg | Telefon: +49 821 343680 | E-Mail: info@a.atg.de

ATG Rechtsanwaltsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft GmbH

Bahnhofstraße 57 | 87435 Kempten (Allgäu) | Telefon: +49 831 252970 | E-Mail: info@atg.de

Dr. Fritz Städele Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und Steuerberatungsgesellschaft GmbH

Augartenweg 24 | 87437 Kempten (Allgäu) | Telefon: +49 831 571310 | E-Mail: info@staedele-wpg.de

3. AUFHEBUNGSVERTRÄGE UND FREIWILLIGE ABFINDUNGSPROGRAMME

Hierbei handelt es sich nicht um kostenneutrale Gestaltungsmöglichkeiten. Der Aufhebungsvertrag, der eine einvernehmliche und flexible Möglichkeit zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses darstellt, ist meist mit hohen Abfindungszahlungen verbunden. Ebenso verhält es sich bei freiwilligen Abfindungsprogrammen. Neben arbeitsrechtlichen Themen sind bei Abfindungen auch steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Fragestellungen zu berücksichtigen. Im Steuerrecht geht es insbesondere darum, steuerliche Sonderregelungen optimal zu nutzen.

Darüber hinaus spielen **Wettbewerbsverbote** eine wichtige Rolle, insbesondere wenn eine Kündigung unvermeidbar ist. Diese sollen verhindern, dass ehemalige Arbeitnehmer wertvolles Know-how zur Konkurrenz bringen und damit dem Unternehmen schaden. Wettbewerbsverbote müssen jedoch angemessen entschädigt werden, was zusätzliche Kosten für den Arbeitgeber bedeutet. Wurde ein Wettbewerbsverbot vereinbart und erscheint die Entschädigung nachträglich zu hoch, kann der Arbeitgeber einseitig den Verzicht erklären. Die Vermeidung der Entschädigung gelingt aber nur bei rechtzeitiger und rechtlich richtiger Verzichtserklärung.

Neben personellen Maßnahmen bietet **Outsourcing** effektive Ansätze zur Kostenoptimierung. Diese Maßnahmen können jedoch Betriebsänderungen im Sinne des § 111 BetrVG nach sich ziehen. Eine frühzeitige und umfassende rechtliche Planung ist daher essenziell, da ein Betriebsrat einzubinden ist und Sozialpläne ausgehandelt werden müssen. Sorgfältige Planung hilft dabei, Nachteile für die Arbeitnehmer abzumildern und Konflikte zu minimieren.

Eine weitere Möglichkeit zur Kostensenkung liegt in der Reduzierung freiwilliger Arbeitgeberleistungen. Hierzu zählen unter anderem:

- Bonuszahlungen,
- Dienstwagenvereinbarungen und
- betriebliche Altersvorsorgen.

Diese Bereiche bieten häufig Einsparpotenzial, sind jedoch vor der Umsetzung detailliert hinsichtlich ihrer rechtlichen Möglichkeiten zu untersuchen.

Gerade in wirtschaftlich schwierigen Phasen ist eine offene und transparente Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer von entscheidender Bedeutung. Aber auch eine umfassende (arbeits-)rechtliche Beratung und eine strategische Planung helfen Unternehmen dabei, die wirtschaftlichen Herausforderungen zu meistern, ohne die Interessen der Beschäftigten aus dem Blick zu verlieren.



Thorsten Waibel
Rechtsanwalt,
Fachanwalt für Steuerrecht
Geschäftsführender Partner



Gloria Drechsler
Rechtsanwältin

IMPRESSUM

Herausgeber

ATG Allgäuer Treuhand GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Bahnhofstraße 57
87435 Kempten (Allgäu)
Telefon: +49 831 252970 | E-Mail: info@atg.de



V.i.S.d.P. Thorsten Waibel

Konzeption und Realisation

ATG Allgäuer Treuhand GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Der oben stehende Text ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Die Komplexität und ständige Änderungen in der Rechtsmaterie machen es jedoch notwendig, Haftung und Gewähr auszuschließen.

www.atg.de

