

Die Rechte des Betriebsrats bei Kurzarbeit

Was ist Kurzarbeit und wann kann sie eingeführt werden?

Kurzarbeit ist die vorübergehende Reduzierung der betriebsüblichen Arbeitszeit. Sie liegt auch vor, wenn die Voraussetzungen für die Gewährung des Kurzarbeitergeldes nach dem SGB III nicht erfüllt sind. Umso wichtiger ist es daher, dass der Betriebsrat darauf achtet, dass wenn überhaupt Kurzarbeit eingeführt wird, diese nur dann eingeführt wird, wenn das Kurzarbeitergeld durch die Bundesagentur für Arbeit auch tatsächlich gewährt wird.

Muss der Betriebsrat bei der Einführung der Kurzarbeit beteiligt werden?

Ja, vor der Einführung der Kurzarbeit bestimmt der Betriebsrat mit (§ 87 Abs.1 Ziff. 3 BetrVG)!

Die Einführung von Kurzarbeit ist eine vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit; auch wenn sie sich nur auf bestimmte Abteilungen oder Bereiche des Betriebes erstrecken soll. Sie unterliegt damit der vollen Mitbestimmung und damit auch dem Initiativrecht des Betriebsrats. Die Kurzarbeit bei gleichzeitiger Absenkung des Entgeltanspruchs kann der Arbeitgeber nur dann wirksam einführen, wenn es hierzu entweder einen Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder aber eine arbeitsvertragliche Vereinbarung gibt (so z. B. BAG 12.10.1994, AZ: 7 AZR 398/93).

Kann es Alternativen zu Kurzarbeit geben?

Ja, bevor es zu einer Absenkung der Gehälter durch Kurzarbeit kommt, sollten alle Alternativen überdacht und nach Möglichkeit in Anspruch genommen werden. Hierzu können z. B. die Durchführung von (Pflicht-)Schulungen in der arbeitsarmen Zeit ebenso gehören wie die Genehmigung von Urlauben, der Abbau von Überstunden, der Verzicht oder die Aussetzung von Fremdvergaben und der Einsatz von Leih- und Werkvertragsarbeitnehmer*innen. Da der Betriebsrat bei der Einführung von Kurzarbeit ein volles Mitbestimmungsrecht hat, kann er die Alternativen auch als Voraussetzung einfordern.

Worauf sollte ein Betriebsrat bei der Einführung der Kurzarbeit ansonsten noch achten?

- Bei einer vorherigen, freiwilligen befristeten Arbeitszeitreduzierung wegen des Arbeitsrückganges auf eine Rückkehrmöglichkeit auf die ursprüngliche Arbeitszeit vor der Einführung der Kurzarbeit,
- auf die Auswahl der betroffenen Bereiche, Abteilungen und Beschäftigten, und damit auf die gerechte Verteilung der Kurzarbeit,

- auf die Dauer der Kurzarbeit,
- auf die Höhe der Arbeitszeitreduzierung,
- auf die Einführung der Kurzarbeit, nur bei Bewilligung des Kurzarbeitergeldes,
- auf die Ankündigungsfrist vor der Rückkehr auf die ursprüngliche Arbeitszeit,
- auf eine regelmäßige gemeinsame Überprüfung, ob Kurzarbeit überhaupt noch erforderlich ist,
- auf den Ausschluss von Überstunden in der Zeit der Kurzarbeit,
- auf die Berechnung und Auszahlung des Urlaubsgeldes, Urlaubsentgeltes, sonstiger Sonderzuwendungen, der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder an Feiertagen auf Grundlage der ursprünglichen Arbeitszeit (ggf. mit Mehrarbeits- und Überstundenbezahlung),
- gehören Mehrarbeits- und Überstundenbezahlung zum „Alltag“, dann sollte auch für den Verlust dieses Entgeltbestandteils ein Ausgleich versucht werden,
- ggf. auf konkretere Regelungen zur Festlegung und Mitbestimmung bei der Lage und Verteilung der Arbeitszeiten in der Zeit der Kurzarbeit als sie die bisherigen Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit enthalten,
- ggf. Aufstockung des Kurzarbeitergeldes,
- auf die Teilnahme des Betriebsrats an den Gesprächen mit der Bundesagentur für Arbeit,
- auf die regelmäßige Unterrichtung des Betriebsrats über die Auftragslage und die wirtschaftliche Situation.

Wer kann uns als Betriebsrat weiterhelfen?

ver.di unterstützt euch als Betriebsrat gern bei diesen und anderen Themen eurer Betriebsratsarbeit!

Hinweise auf aktuelle Entwicklungen

Aufgrund der aktuellen Corona-Infektionslage ist eine Erweiterung der Kurzarbeit und des Kurzarbeitergeldes vom Gesetzgeber beabsichtigt. Dazu finden in der 12. Kalenderwoche Spitzengespräche zwischen der Politik und den Verbänden statt. ver.di wird euch darüber weiter informieren.

Mitbestimmung

