

Eckpunkte einer Betriebsvereinbarung „Kurzarbeit“

- > **Geltungsbereich:** Beantwortung der Frage, für wen (Hinweis: Die Betriebsvereinbarung gilt in der Regel für alle Mitarbeiter mit Ausnahme der leitenden Angestellten, der Auszubildenden und des mit der Ausbildung beauftragten Personals) und für welche Bereiche (z.B. ganzer Betrieb, einzelne Abteilungen) die Betriebsvereinbarung gilt?
- > **Zielsetzung:** Festlegung des Ziels der Einführung von Kurzarbeit (z.B. Vermeidung von Entlassungen durch Reduzierung der Arbeitszeit).
- > **Fremdvergabe von Aufträgen:** Verpflichtung des Arbeitgebers, die Vergabe von Aufträgen an Fremdfirmen während der Kurzarbeit und für einen bestimmten Zeitraum danach zu unterlassen, sofern eine Auftrags erledigung im Betrieb möglich ist.
- > **Beginn und Ende der Kurzarbeit:** Festschreibung, in welchem Zeitraum kurz gearbeitet werden soll.
- > **Umfang der Arbeitszeitverkürzung:** Beschreibung der Absenkung der Arbeitszeit (Beispiel: „Während der Kurzarbeitsphase wird die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden auf 32 Stunden gesenkt“).
- > **Feiertage:** Feiertage sollten ausgeklammert werden (Beispiel: „An Feiertagen wird grundsätzlich keine Kurzarbeit durchgeführt“).
- > **Zeitliche Lage des Arbeitsausfalls:** Der Arbeitsausfall sollte zeitlich so gelegt werden, dass an Tagen vor und/oder nach dem Wochenende sowie an Feiertagen Arbeitsruhe herrscht.
- > **Urlaub:** Es bietet sich an, dass Mitarbeiter ihren Urlaub einbringen (Beispiel: „Dem Mitarbeiter ist an vereinbarten Kurzarbeitstagen Urlaub zu gewähren, wenn er dies zwei Wochen vorher beantragt“).
- > **Arbeitszeitguthaben:** Es ist nicht sinnvoll, jedes Arbeitszeitguthaben auf Null zu reduzieren. Dies gilt vor allem dann, wenn das Guthaben dazu dienen soll, vorzeitig die aktive Arbeitsphase beenden zu können.
- > **Ankündigungsfrist:** Um den Beschäftigten ein Stück Planungssicherheit zu geben, sollte eine Frist vereinbart werden, innerhalb derer der Arbeitgeber die Kurzarbeit anzukündigen hat (Beispiel: „Den betroffenen Mitarbeitern wird zwei Wochen vorher schriftlich die Einbeziehung in die Kurzarbeit mitgeteilt“).
- > **Vorzeitige Beendigung der Kurzarbeit:** In der Betriebsvereinbarung ist zu regeln, dass die Kurzarbeit zu beenden ist, sofern sich die Auftragslage bessert. Dem Betriebsrat sollte insoweit ein Antragsrecht eingeräumt werden.
- > **Erfordernis einer neuen Betriebsvereinbarung:** Da die Betriebsvereinbarung der Bewältigung einer vorübergehenden Unternehmenskrise dient, sollte vereinbart werden, dass der Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung erforderlich wird, wenn die Kurzarbeit verlängert werden soll oder die Kurzarbeit durch eine Vollarbeitsphase unterbrochen wurde.

> **Überstunden/Sonderschichten:** Es widerspricht dem Sinn und Zweck von Kurzarbeit, wenn der Betrieb im Verlaufe der Kurzarbeit Überstunden und/oder Sonderschichten fahren würde.

> **Betriebsbedingte Kündigungen:** Als Gegenstück zu einer Arbeitszeitreduzierung bei den Beschäftigten sollte der Arbeitgeber auf den Ausspruch von betriebsbedingten Kündigungen während der Kurzarbeit und während eines bestimmten Zeitraums danach verzichten.

> **Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld, Sonderzuwendungen, Entgeltfortzahlung an Feiertagen und bei Krankheitsfall, vermögenswirksame Leistungen:** Bei diesen Aspekten sollte eine Kürzung während der Kurzarbeit ausgeschlossen werden, so dass die entsprechenden Leistungen so erbracht werden müssen, als wäre keine Kurzarbeit eingeführt worden.

> **Kurzarbeitergeld:** Festschreibung der Verpflichtung des Arbeitgebers, bei der Agentur für Arbeit unverzüglich die erforderlichen Anträge zu stellen (Anzeige der Kurzarbeit, Antrag auf Kurzarbeitergeld) sowie der Pflicht zur Abrechnung und Auszahlung des Kurzarbeitergeldes durch den Arbeitgeber im Rahmen der üblichen Entgeltabrechnungszeiträume.

> **Worst-Case-Regelung:** Erforderlich ist eine Regelung, wonach der Arbeitgeber das volle Arbeitsentgelt zu zahlen hat, wenn die Arbeitsagentur die Gewährung von Kurzarbeitergeld ablehnt. Zur Vermeidung von Streitigkeiten sollte zudem klargestellt werden, dass der Anspruch des jeweiligen Mitarbeiters auf eine ungekürzte Vergütung kein Angebot seiner Arbeitskraft bedingt.

> **Zuschuss zum Kurzarbeitergeld:** Dieser Aspekt ist besonders wichtig. Es ist wünschenswert, dass der Arbeitgeber zur Ergänzung des sozialrechtlichen Kurzarbeitergeldes Aufstockungsbeträge zahlt. Der Betriebsrat sollte mit solchen Forderungen unbedingt in die Verhandlungen gehen, auch wenn die Gewährung des Zuschusses nicht erzwingbar ist.

> **Entgeltabrechnung:** Bezüglich der Entgeltabrechnung ist zu vereinbaren, dass die Zusammensetzung des Arbeitsentgelts entsprechend dem Entgelt für geleistete Arbeit und dem Kurzarbeitergeld sowie die Höhe der jeweiligen gesetzlichen Abzüge ausgewiesen werden muss.

> **Information des Betriebsrats:** Festlegungen über Zeitpunkt, Form und Inhalt der Information (z.B. wöchentliche Besprechungen über Auftragsbestand, Beschäftigungsstand, Lagerbestand, Umsatz sowie Produktion im Vergleich zum Vorjahr).

> **Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung:** Damit der Betriebsrat die Interessen der Beschäftigten sachgerecht vertreten kann, sollte seine Teilnahme an allen Gesprächen der Geschäftsleitung mit der Arbeitsagentur gewährleistet sein. Weiter sollten ihm die Unterlagen und Erklärungen des Arbeitgebers, die die Arbeitsagentur erhält, in Kopie zur Verfügung gestellt werden.

> **Meinungsverschiedenheiten:** Meinungsverschiedenheiten bezüglich der Betriebsvereinbarung sollten in einer paritätischen Kommission (z.B. Arbeitszeitkommission) beraten und soweit möglich einvernehmlich beigelegt werden. Es sollte zudem beiden Betriebsparteien die Möglichkeit eingeräumt werden, die Einigungsstelle anzurufen.

Quelle: Zeitschrift "Der Betriebsrat" von Oliver Schmidt-Eicher und Heiko Engeler, Ausgabe 7/2009