

Kurzarbeit: Das sollten Sie als Betriebsrat wissen!

Wann darf Kurzarbeit eingeführt werden und wie weit reicht Ihre Mitbestimmung?

Überlegt Ihr Arbeitgeber, Kurzarbeit einzuführen? Jetzt sind Sie als Betriebsrat gefragt, denn es ist ein Fall der Mitbestimmung! Wo braucht der Arbeitgeber Ihre Zustimmung und was können Sie tun, um finanzielle Folgen für die Beschäftigten abzumildern? Auch das Thema berufliche Weiterbildung ist jetzt sehr wichtig.



Dominikus Zwink | ifb

ifb-Bildungsreferent und Jurist

Stand: 29.1.2025

Lesezeit: 03:00 min



Rechtliche Rahmenbedingungen

Zunächst einmal geht es darum, wann ein Arbeitgeber überhaupt Kurzarbeit einführen darf. Zusammengefasst: Es muss einen sogenannten „unvermeidbaren und vorübergehenden Arbeitsausfall“ geben. Das bedeutet, die Auftragslage oder die äußeren Umstände müssen so verändert sein, dass zeitweise weniger Arbeit anfällt. Dieser Zustand muss außerdem dazu führen, dass mindestens ein Drittel der Beschäftigten im jeweiligen Betrieb oder in der betroffenen Abteilung einen Entgeltausfall von mehr als zehn Prozent hat. Nur dann kann der Arbeitgeber Kurzarbeit beantragen.

Mitbestimmung des Betriebsrats

Selbst wenn die strengen Voraussetzungen für Kurzarbeit erfüllt sind, darf der Arbeitgeber diese aber nicht einseitig einführen – hier kommt der Betriebsrat ins Spiel. Denn: Solange die Kurzarbeit nicht in einem geltenden Tarifvertrag geregelt ist, braucht es die Zustimmung des Betriebsrats.

Das heißt konkret: Der Betriebsrat bestimmt mit, wenn es darum geht, ob Kurzarbeit überhaupt angeordnet wird und wie sie umgesetzt wird. Das Ergebnis der Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber fließt in eine Betriebsvereinbarung.

Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit

Zu den Regelungen, die in die Betriebsvereinbarung gehören, zählen zum Beispiel die Dauer der Kurzarbeit, wer davon betroffen ist und wie die Arbeitszeiten verteilt werden. Außerdem sollte der Betriebsrat unbedingt darauf pochen, dass der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen während der Kurzarbeit ganz oben auf der Liste steht. Prinzipiell besteht nämlich kein Sonderkündigungsschutz, betriebsbedingte Kündigungen sind also möglich, auch wenn es hier strenge Anforderungen für den Arbeitgeber gibt. Bestehen Sie in Ihrer Betriebsvereinbarung demnach darauf, dass der Arbeitgeber keine betriebsbedingten Kündigungen aussprechen darf, solange die Kurzarbeit andauert!

Finanzielle Folgen abmildern

Es gilt außerdem, die finanziellen Folgen für die betroffenen Kollegen abzumildern. In vielen Tarifverträgen ist eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes, das von der Agentur für Arbeit gezahlt wird, geregelt. Zum Beispiel auf 80 oder sogar 90 Prozent, der Arbeitgeber zahlt also 20 oder 30 Prozent zusätzlich. In nicht tarifgebundenen Unternehmen kann der Betriebsrat versuchen, eine ähnliche Aufstockung – über die 60 bzw. 67 Prozent des gesetzlich vorgesehenen Kurzarbeitergeldes hinaus – zu verhandeln. Wenn der Arbeitgeber darauf angewiesen ist, dass die Kurzarbeit schnell bewilligt wird, ist er womöglich bereit, einer Aufstockung zuzustimmen.

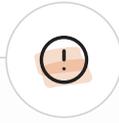
Weiterbildung und weitere Punkte

Wichtig ist außerdem die Chance, Weiterbildungsmaßnahmen während der Kurzarbeit anzustoßen. Kollegen, die in Kurzarbeit sind, können die Zeit nutzen, um wertvolle Kenntnisse und Fähigkeiten für die Zukunft zu erlangen.

Daneben gibt es viele weitere Punkte, die beachtet werden müssen. So sollte beispielsweise die Dauer der Vereinbarung auf jeden Fall beschränkt und die Nachwirkung ausgeschlossen werden. Neben den allgemeinen Fragen zur Ausgestaltung sollten unter anderem Regelungen zu Überstunden, zum Abbau von Zeitguthaben und zum Abbau von Resturlaub verhandelt werden. Auch die Zahlung von Sonderzuwendungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld sollten geregelt werden.

Sonderfälle

Vom Arbeitgeber kann zum Beispiel Saison-Kurzarbeitergeld beantragt werden, wenn in Baubetrieben in der Schlechtwetterzeit witterungsbedingt oder aufgrund von Auftragsmangel nicht gearbeitet werden kann. Ferner gibt es Transfer-Kurzarbeitergeld, um bei betrieblichen Umstrukturierungen Entlassungen zu vermeiden und die Vermittlung der Beschäftigten in neue Arbeitsverhältnisse zu fördern.



Achtung: Die Bundesregierung **verdoppelt die maximale Bezugsdauer für Kurzarbeitergeld auf 24 Monate.**

Die Maßnahme ist am **1. Januar in Kraft getreten** und **befristet bis Ende 2025**. Anschließend gilt wieder die reguläre Bezugsdauer von maximal zwölf Monaten.

Ein Anspruch der über zwölf Monate hinausgehen würde, verfällt mit dem 31. Dezember 2025.

Weitere Informationen zum Thema Kurzarbeit und Berechnungshilfen gibt es auf der Seite der [Agentur für Arbeit](#).

Videos zum Thema

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025