

# Kurzarbeit sinnvoll mitgestalten

## 1. Ein Überblick: Was Betriebsräte bei der Einführung von Kurzarbeit bedenken sollten

Ohne die Mitbestimmung des örtlichen Betriebsrates kann der Arbeitgeber keine Kurzarbeit einführen. Die Einführung von Kurzarbeit ist eine Verkürzung der Arbeitszeit. Der Arbeitgeber kann diese Verkürzung nicht alleine, also einseitig anordnen. Die Mitbestimmungsrechte des § 87 Abs.1 Nr. 2 und 3 Betriebsverfassungsgesetz (vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit) können angewendet werden. Sollten sich Betriebsrat und Arbeitgeber nicht einigen, kann die Einigungsstelle eingeschaltet werden. Die Agentur für Arbeit bearbeitet einen Antrag auf Kurzarbeit nur, wenn die Stellungnahme des Betriebsrats vorliegt (vgl. § 173 Abs.1 Sozialgesetzbuch III: »Der Anzeiger des Arbeitgebers ist eine Stellungnahme der Betriebsvertretung beizufügen«). Der Betriebsrat hat also eine starke Stellung bei der Einführung und Gestaltung der Kurzarbeit. Diese gilt es zu nutzen.

### 1.1 Die Vorüberlegungen

#### ■ WENN DER BETRIEBSRAT MIT DER EINFÜHRUNG VON KURZARBEIT KONFRONTIERT WIRD, SOLLTE ER SICH DARÜBER KLAR WERDEN:

- ▶ Haben wir ausreichende, aktuelle und verständliche Informationen über die Ausgangslage durch den Arbeitgeber erhalten?
- ▶ Befindet sich unser Betrieb in einer wirtschaftlichen Notlage mit erheblichem Arbeitsausfall?
- ▶ Welche Beratung und welche Hilfestellung wollen wir nutzen?
- ▶ Welche Chancen und Risiken sieht der Betriebsrat in der Kurzarbeit?
- ▶ Welche Forderungen bringen wir in die Verhandlungen ein?
- ▶ Welche Qualifizierungsmöglichkeiten können für unseren Betrieb in Anspruch genommen werden?
- ▶ Wann und wie informieren wir die Belegschaft?



Verfügt der Betriebsrat über alle Informationen und sind seine Ziele klar, kann die Betriebsvereinbarung verhandelt werden. In dieser wird geregelt, warum, wann und wie die Kurzarbeit im Betrieb durchgeführt wird. Wenn ein Tarifvertrag Regelungen zur Kurzarbeit vorsieht, kann von diesen nicht abgewichen werden. Die Mitbestimmungsrechte zur Urlaubsgewährung (§ 87 Abs. 1 Nr. 5 Betriebsverfassungsgesetz) und die Mitbestimmung bei Berufsbildung (§§ 96 ff. Betriebsverfassungsgesetz) können weiter ausgeübt werden.

### 1.2 Die Durchführung der Kurzarbeit

Der Betriebsrat hat während der Kurzarbeit erst recht zu tun. Er ist der Ansprechpartner für die Kollegen und Kolleginnen. Er hält die Belegschaft über den Fortgang der Kurzarbeit auf dem Laufenden. Hierzu kann eine Betriebsversammlung durchgeführt werden. Diese ist wie Arbeitszeit zu vergüten, wenn sie während der regulären Arbeitszeit stattfindet.

Gespräche mit der Agentur für Arbeit zum Beispiel über die Qualifizierung oder die Berechnung des Kurzarbeitergeldes, finden unter Beteiligung des Betriebsrates statt. Dieser hält regelmäßigen Kontakt zum Arbeitgeber. Er begleitet die Durchführung der Betriebsvereinbarung. Für den Betriebsrat ist dies keine leichte Aufgabe. Daher: Das ganze Gremium einbeziehen, den Austausch mit anderen betroffenen Betriebsräten suchen und Unterstützung einholen.



## Musterbetriebsvereinbarung Kurzarbeit

Zwischen  
der Technik-GmbH und  
dem Betriebsrat der Technik-GmbH  
wird folgende Betriebsvereinbarung zur Einführung  
von Kurzarbeit geschlossen.

### Präambel

Zur Überwindung der konjunkturell bedingten Schwierigkeiten, diese sind zurzeit Auftragseinbußen und ..... wird Kurzarbeit eingeführt. Damit sollen Kündigungen aus betriebsbedingten Gründen vermieden werden.

### 1. GELTUNGSBEREICH/PERSONENGRUPPEN

Die Kurzarbeit gilt für alle Arbeitnehmer der Abteilungen/ Betriebsteile: Produktion und Vertrieb.  
Von der Kurzarbeit ausgenommen werden die Auszubildenden und deren Ausbilder; Schwangere und werdende Väter, die Elterngeld in Anspruch nehmen können; Beschäftigte in Altersteilzeit; Beschäftigte, bei denen die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld nicht vorliegen; geringfügig Beschäftigte; Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis während des Kurzarbeitszeitraumes aufgrund einer Kündigung oder eines Aufhebungsvertrages endet; freigestellte Betriebsräte und Betriebsräte, wenn sie Betriebsratsarbeit leisten.

### 2. ZEITRAUM

Mit Wirkung vom ..... wird für die Zeit vom ..... bis ..... Kurzarbeit eingeführt. Die Plusstunden aus dem Arbeitszeitkonto müssen, soweit nicht einzelvertraglich, tariflich oder gesetzlich geschützt, vor Einführung der Kurzarbeit abgebaut werden.

### 3. UMFANG UND LAGE DER KURZARBEIT

Die tarifliche Arbeitszeit wird pro Woche um ..... Stunden gekürzt. Der Arbeitszeitausfall wird so gelegt, dass an Tagen nach oder vor Sonntagen die Arbeit ruht.

### 4. ANKÜNDIGUNGSFRIST

Der Arbeitsausfall wird unter Berücksichtigung der tariflichen Ankündigungsfrist, spätestens aber eine Woche vorher, durch Aushang oder persönliche Information angekündigt. Wenn sich die Auftragslage wesentlich bessert, wird die Kurzarbeit vorzeitig beendet. Dies bedarf der vorherigen Zustimmung des Betriebsrates.

### 5. ZAHLUNG VON KURZARBEITERGELD

Der Arbeitgeber stellt den Antrag auf Kurzarbeitergeld bei der Arbeitsagentur.  
Wenn die Arbeitsagentur nicht zahlt, zahlt der Arbeitgeber den vollen Lohn. Das Kurzarbeitergeld wird vom Betrieb mit der üblichen Lohnabrechnung gezahlt.

### 6. AUFSTOCKUNG / GEHALTSANSPRÜCHE

*Der Arbeitgeber stockt das Kurzarbeitergeld auf ..... v. H. auf* (Hinweis: Die Aufstockung ist eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers und kann nicht erzwungen werden).  
Urlaubsentgelt, Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen, Lohn- bzw. Gehaltsforderungen im Krankheitsfall, Jahressonderleistungen, Entgelt an gesetzlichen Feiertagen etc. wird während der Kurzarbeit so berechnet, als wäre normal gearbeitet worden.



### 7. INFORECHTE

Der Betriebsrat nimmt an allen Gesprächen mit der Agentur für Arbeit teil.  
Er erhält alle Unterlagen.  
Er erhält regelmäßig Informationen über die Entwicklung des Auftragsbestandes und die Umsatz- und Absatzentwicklung, wenn notwendig täglich.

### 8. URLAUB

Resturlaub aus dem Urlaubsjahr 2008 wird bis zum ..... genommen.  
Für das laufende Jahr wird ein Urlaubsplan bis zum ..... für die von Kurzarbeit Betroffenen erstellt. Bereits genehmigte Urlaube müssen nicht verschoben werden.

### 9. ÜBERSTUNDEN

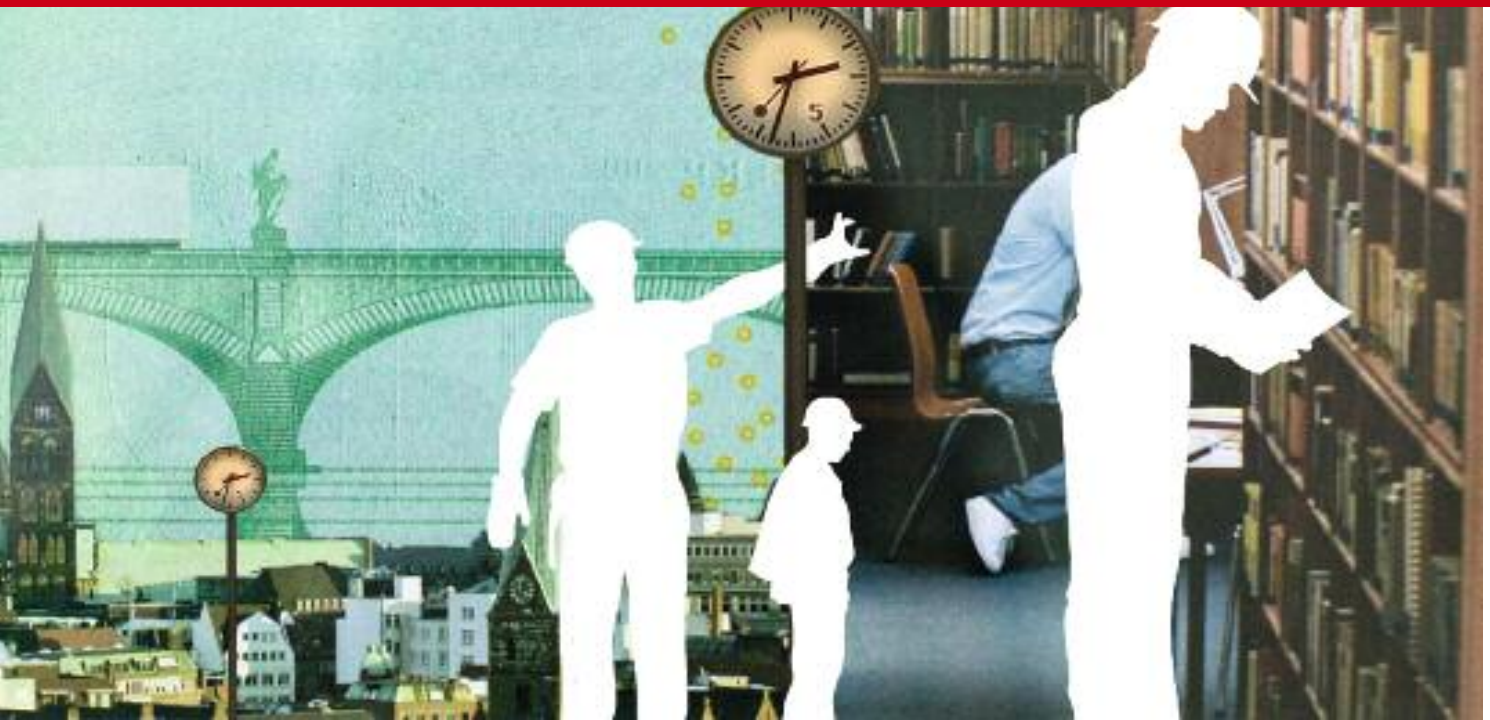
Während der Kurzarbeit werden keine Überstunden angeordnet. Ausnahmen bedürfen der gesonderten Zustimmung des Betriebsrates.

### 10. KÜNDIGUNG

Während der Kurzarbeit und 6 Monate nach Beendigung der Kurzarbeit werden keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen.

### 11. QUALIFIZIERUNGSMASSNAHMEN

Es wird eine Qualifizierungsbedarfsanalyse unter Beteiligung des BR für die durch Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer durchgeführt.  
Den betroffenen Mitarbeitern werden Weiterbildungsangebote unterbreitet.  
BR und GF nehmen die Beratungsangebote der Agentur für Arbeit gemeinsam bis zum ..... wahr.  
Der Arbeitgeber trägt die Weiterbildungskosten, soweit die Agentur dies nicht erstattet oder übernimmt.  
Mitarbeiter, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, erhalten eine Aufstockung auf ... v.H. gemäß Ziff. 6.\*



## 2. Qualifizierung während Kurzarbeit

In wirtschaftlich guten Zeiten sind in Betrieben die Kollegen und Kolleginnen oft unabhkömmlich. Für Qualifizierung bleibt da oft keine Zeit. Die Phase der Kurzarbeit bietet sich daher zur Qualifizierung der von Kurzarbeit betroffenen Kollegen an. Der Betriebsrat sollte in die Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit unbedingt die Qualifizierung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit hinein verhandeln. Er kann die Zustimmung zur Kurzarbeit auch davon abhängig machen, ob der Arbeitgeber gleichzeitig Qualifizierungen anbietet.

Das vielleicht stärkste Argument für Qualifizierung während der Kurzarbeit gegenüber dem Arbeitgeber ist der finanzielle Anreiz, den der Gesetzgeber im Konjunkturpaket II beschlossen hat. Danach übernimmt die Agentur für Arbeit die Weiterbildungskosten bis zu 80 Prozent während der Kurzarbeit. Die genaue Höhe richtet sich nach der Art der Qualifizierung, nach der Betriebsgröße und nach der Qualifikation der Beschäftigten. Außerdem werden auf Antrag des Arbeitgebers die vollen Sozialversicherungsbeiträge auf das Kurzarbeitergeld für Beschäftigte übernommen, die während der Kurzarbeit an einer Qualifizierung teilnehmen. Voraussetzung dafür ist, dass mindestens die Hälfte der ausgefallenen Arbeitszeit für Qualifizierungen genutzt wird.

Hilfreich bei den Verhandlungen über Qualifizierung während der Kurzarbeit kann auch der § 96 BetrVG sein, nach dem der Arbeitgeber auf Verlangen des Betriebsrates den Qualifizierungsbedarf im Betrieb feststellen muss.

›Wie sieht dieser also bei den von Kurzarbeit betroffenen Kollegen und Kolleginnen aus?‹, könnte die Einstiegsfrage in die Verhandlung zur Qualifizierung während der Kurzarbeit lauten.

Außerdem wirken die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates, sobald der Arbeitgeber Maßnahmen der Berufsbildung durchführt (§98 BetrVG).

### DER BETRIEBSRAT KANN DANN:

- ▶ bei der Einführung von Berufsbildungsmaßnahmen für die betroffenen Beschäftigten mitbestimmen (§97 Abs.2)
- ▶ Personen, die mit der Durchführung der Bildungsmaßnahmen beauftragt werden sollen, widersprechen oder ablehnen (§98 Abs. 2)
- ▶ Beschäftigte oder Beschäftigtengruppen für die Teilnahme vorschlagen (§98 Abs. 3).

Die Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Qualifizierung bezieht sich also nicht auf das ›Ob‹ (Qualifizierung stattfindet) sondern auf das ›Wie‹ (Qualifizierung stattfindet).

Einen indirekten Zwang zur Durchführung von Qualifizierung kann der Betriebsrat über sein Widerspruchsrecht bei Kündigungen ausüben. Nach § 102 Abs. 3 Nr. 4 BetrVG kann er einer Kündigung widersprechen, wenn ›die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist‹.

- ▶ Wie sehen nun die konkreten Fördermöglichkeiten durch die Agentur für Arbeit bei Qualifizierung während Kurzarbeit aus?

► Welche Qualifizierungsmaßnahmen werden gefördert?  
Zuschüsse gibt es für Qualifizierungsmaßnahmen, mit denen allgemeine, auch auf andere Betriebe und Arbeitsbereiche übertragbare Qualifikationsinhalte vermittelt werden (Förderung bis zu 80 Prozent der Qualifizierungskosten).

Geringere Zuschüsse zahlt die Agentur für Arbeit bei Qualifizierungen, die ausschließlich arbeitsplatzbezogene, auf das Unternehmen ausgerichtete Inhalte vermitteln (Förderung 25–45 Prozent).

### Förderung allgemeiner Qualifizierungsmaßnahmen:

KLEINE UNTERNEHMEN	MITTLERE UNTERNEHMEN	GROSS-UNTERNEHMEN
Zuschuss bis <b>80 PROZENT</b>	Zuschuss bis <b>70 PROZENT</b>	Zuschuss bis <b>60 PROZENT</b>
(bis 50 Beschäftigte und einem Jahresumsatz oder einer Jahresbilanzsumme bis 10 Millionen Euro)	(bis 250 Beschäftigte und einem Jahresumsatz oder einer Jahresbilanzsumme bis 43 Millionen Euro)	

Der Zuschuss kann in der Regel um weitere 10 Prozent erhöht werden, wenn es sich um benachteiligte Arbeitnehmer handelt.

Die Qualifizierung sollte mit dem Ende der Kurzarbeitsphase abgeschlossen sein. Ausnahmen sind möglich, zum Beispiel bei Lehrgängen, die zu einem anerkannten Berufsabschluss führen.

## 2.1 Qualifizierung *statt* Kurzarbeit

Qualifizierung rechnet sich nicht nur während der Kurzarbeit. So hat der Gesetzgeber im Konjunkturprogramm II das WeGebAu Programm, das ursprünglich speziell auf die Weiterbildung von gering Qualifizierten und Älteren Beschäftigten ausgelegt war, für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen geöffnet, deren Aus- oder Weiterbildung länger als vier Jahre zurückliegt. Die Bundesagentur übernimmt in diesen Fällen die vollen Kosten der Weiterbildung. Handelt es sich dabei um an- oder ungelernete Beschäftigte, übernimmt die Bundesagentur für Arbeit neben den vollen Weiterbildungskosten auch die Lohnkosten, die während der Qualifizierungszeit anfallen. Somit ist WeGebAu, ähnlich wie Kurzarbeit, geeignet, Lohnkosten vorübergehend zu senken und Beschäftigte für spätere Aufgaben zu qualifizieren. Gerade im Fall der gering qualifizierten Beschäftigten kann sich die Qualifizierung durch WeGebAU somit auch finanziell lohnen.



### Die Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung der Arbeitnehmerkammer

unterstützt und begleitet betriebliche Interessenvertretungen im Land Bremen.

#### Wir unterstützen und beraten ...

- persönlich (nach Termin)
- telefonisch
- bei der Erstellung von Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen
- bei betrieblichen Veränderungsprozessen

#### Die Schwerpunkte sind ...

- Arbeitsrecht und Mitbestimmung
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Arbeitsgestaltung und -organisation
- Informations- und Kommunikationstechnologie
- Personalarbeit
- Wirtschaftliche Mitbestimmung
- Zusammenarbeit im Gremium

→ Weitere Informationen und Beratung bei:



Arbeitnehmerkammer  
Bremen

Michaela Gröne,  
Telefon 0421-36301-912,  
groene@arbeitnehmerkammer.de |  
www.arbeitnehmerkammer.de

→ Informationen und Beratung zu Qualifizierungsangeboten bei der



Gabriele Kienert,  
Telefon 0421-4499-672 | g.kienert@wisoak.de  
Dr. Gabriele Wobbe-Sahm,  
Telefon 0421-4499-612 und 0471-595-25  
g.wobbe-sahm@wisoak.de | www.wisoak.de

Herausgeber: Arbeitnehmerkammer Bremen  
Abteilung Mitbestimmung & Technologieberatung  
Bürgerstraße 1, 28195 Bremen  
Telefon 0421-36301-962 oder -965  
mitbestimmung@arbeitnehmerkammer.de



[www.arbeitnehmerkammer.de/mitbestimmung/](http://www.arbeitnehmerkammer.de/mitbestimmung/)