

Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit

Eine Handreichung des Bundesverbandes der Personalmanager

Wenn ein Betriebsrat für einen Betrieb besteht, kann die Kurzarbeit im Betrieb rechtswirksam nur eingeführt werden, wenn vor deren Einführung mit dem zuständigen Betriebsrat eine entsprechende Vereinbarung abgeschlossen wurde. Sie erfasst alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für die der Betriebsrat zuständig ist, also beispielsweise nicht die (echten) leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

Es muss darauf geachtet werden, welches Betriebsratsgremium zuständig ist. In den meisten Fällen dürfte es der örtliche Betriebsrat sein, nicht etwa der Gesamt- oder Konzernbetriebsrat. Da eine Vereinbarung mit dem zuständigen Gremium für deren Wirksamkeit von entscheidender Bedeutung ist, sollte auch die Zuständigkeit sorgfältig geprüft werden.

Der Mindestinhalt einer Betriebsvereinbarung ist für alle Vereinbarungen zwingend erforderlich. Darüber hinausgehende Regelungen können von Betrieb zu Betrieb, von Branche zu Branche unterschiedlich ausgestaltet werden. Beispielsweise ist es rechtlich nicht erzwingbar, Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld zu vereinbaren. Umgekehrt steht es den Unternehmen also frei, solche Regelungen abzuschließen. Auch insoweit gilt allerdings, dass geprüft werden muss, ob für den jeweilig betroffenen Betrieb tarifliche Regelungen gelten, die beachtet werden müssen (dazu siehe unten).

Wegen der Vielfalt stellt der Bundesverband der Personalmanager kein Musterexemplar einer Betriebsvereinbarung zur Verfügung und gehen wir an dieser Stelle auch nicht auf Spezifika des Öffentlichen Dienstes ein. Da wir auch keine Rechtsberatung betreiben dürfen, beschränken wir uns auf die nachfolgenden allgemeinen Hinweise, die Sie beachten sollten, wenn Sie eine solche Betriebsvereinbarung abschließen wollen:

1.

Einschlägige Vorschrift für eine Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit ist § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Danach hat der Betriebsrat bezüglich des Beginns und Endes der täglichen Arbeitszeit mitzubestimmen, wenn nach § 87 Abs. 1 Eingangssatz keine gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht. Erfolgt z.B. eine behördliche Anordnung einer Betriebsschließung, gibt es für die Betriebsparteien nichts mehr mitzubestimmen. Besteht eine tarifliche Regelung zur Kurzarbeit, ist sie von den Betriebsparteien zu beachten.

2.

Die Betriebsvereinbarung muss verständlich und ihr Inhalt für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer transparent (vgl. BAG, Urt.v. 18.11.2015– 5 AZR 491/14) regeln:

- wann die Kurzarbeit beginnt und für welchen Zeitraum sie gilt. Wenn das Ende feststeht (länger als 12 Monate kann Kurzarbeit nicht vereinbart werden), sollte es aufgenommen werden. Steht das Ende nicht fest, sollte dennoch ein Enddatum aufgenommen werden. Müsste die Kurzarbeit weitergeführt werden, hat der Betriebsrat auch bei der Weiterführung mitzubestimmen. Es kann auch geregelt werden, dass der Arbeitgeber die Kurzarbeit einseitig beenden kann. Allerdings steht dem Betriebsrat hinsichtlich der

Beendigung kein Mitbestimmungsrecht zu. Selbstverständlich muss er über die Beendigung frühzeitig informiert werden,

- welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie betroffen sind,
- die Lage und Verteilung der von Kurzarbeit betroffenen Belegschaft.

Weitere Regelungen können vereinbart werden, soweit sie in die Zuständigkeit des Betriebsrats fallen.

Im Fall der Nichteinigung über Kurzarbeit ist nach § 87 Abs. 2 BetrVG die Einigungsstelle zuständig. Sie sollte – soweit möglich – nicht bemüht werden, da die derzeitige Krise auch das übliche Vorgehen um die Suche nach Vorsitzenden, die Durchführung von Sitzungen etc. beeinflusst.

Es ist in jedem Fall anzuraten, fachkundigen Rat einzuholen, sofern dieser nicht Inhouse vorhabenden ist.

April 2020