

## **Konjunkturbedingte Kurzarbeit**

Regelungen in  
Betriebsvereinbarungen  
und Tarifverträgen

**Reinhard Bispinck**

**Nikolai Laßmann**

**Rudi Rupp**

**Hans Böckler  
Stiftung** 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

## **Konjunkturbedingte Kurzarbeit Regelungen in Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen**

Reinhard Bispinck, Nikolai Laßmann, Rudi Rupp

Dr. Reinhard Bispinck, Leiter des Tarifarchiv im WSI der Hans-Böckler-Stiftung

Nikolai Laßmann, Jurist und Mitarbeiter bei der FORBA-Partnerschaft Berlin

Dr. Rudi Rupp, Diplombetriebswirt und Diplomhandelslehrer; Partner bei der FORBA-Partnerschaft Berlin

Copyright 2010 by Hans-Böckler-Stiftung

Redaktion: Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung  
Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf

Kontakt: 0211/7778-167, [betriebsvereinbarung@boeckler.de](mailto:betriebsvereinbarung@boeckler.de)

Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Online-Publikation, download unter:

[www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen](http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen)

ISSN: 1869-3032

Alle Rechte vorbehalten. Die Reproduktion für Bildungszwecke und nicht kommerzielle Nutzung ist gestattet, vorbehaltlich einer namentlichen Nennung der Quelle.

# Archiv Betriebliche Vereinbarungen

➤ [www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen](http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen)

## Konjunkturbedingte Kurzarbeit Regelungen in Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen

Reinhard Bispinck, Nikolai Laßmann, Rudi Rupp

Stand: September 2010

### Inhalt

Vorwort. . . . .	4
Abkürzungsverzeichnis . . . . .	5
<b>Teil A</b> - Nikolai Laßmann, Rudi Rupp	
Betriebsvereinbarungen zur konjunkturellen Kurzarbeit . . . . .	6
1 Rahmenbedingungen . . . . .	6
2 Regelungsinhalte . . . . .	9
3 Mitbestimmungsrechte und -instrumente . . . . .	36
4 Offene Probleme . . . . .	37
5 Zusammenfassende Bewertung . . . . .	39
6 Beratungs- und Gestaltungshinweise . . . . .	40
7 Bestand der Vereinbarungen. . . . .	44
<b>Teil B</b> - Reinhard Bispinck	
Tarifliche Regelungen zur Kurzarbeit . . . . .	46
Literatur- und Internethinweise. . . . .	55
Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung. . . . .	56

## **Vorwort**

Kurzarbeit ist insbesondere in Zeiten der Wirtschaftskrise ein wichtiges betriebliches Instrument, um Entlassungen zu vermeiden, wenn vorübergehend Aufträge wegbrechen. Die Bundesregierung hat mit dem Konjunkturpaket II die Zugangsbedingungen weiter vereinfacht und die finanzielle Förderung ausgebaut. Die Nachfrage nach konjunktureller Kurzarbeit ist in den vergangenen Monaten stark gestiegen.

Für die erste Analyse wurden 34 betriebliche Vereinbarungen ausgewertet, die bis Ende 2008 abgeschlossen waren. Die aktuelle Auswertung umfasst weitere rund 150 Vereinbarungen, die seit Januar 2009 abgeschlossen wurden. Die Auswertung zeigt aktuelle Regelungstrends zur Gestaltung konjunkturbedingter Kurzarbeit und wie die betrieblichen Akteure das Thema aufgreifen. Dabei wird nicht das Ziel verfolgt, Regelungen zu bewerten, denn die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen, Hinweise und Anregungen für die Gestaltung eigener Vereinbarungen zu geben.

Umfassend ergänzt wird die Auswertung betrieblicher Regelungen durch die Auswertung tarifvertraglicher Regelungen von Dr. Reinhard Bispinck, Leiter des Tarifarchiv in der Hans-Böckler-Stiftung.

Weitere Hinweise und Informationen zu unseren Auswertungen finden Sie im Internet unter [www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen](http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen).

Wir wünschen eine anregende Lektüre!

Dr. Manuela Maschke

## **Abkürzungsverzeichnis**

ATZ	Altersteilzeit
BAG	Bundesarbeitsgericht
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
BR	Betriebsrat
BV	Betriebsvereinbarung
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
ESF	Europäischer Strukturfond
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
GBR	Gesamtbetriebsrat
GL	Geschäftsleitung
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
Kug	Kurzarbeitergeld
LAG	Landesarbeitsgericht
MTV	Manteltarifvertrag
SGB	Sozialgesetzbuch
SprAuG	Sprecherausschussgesetz
TV	Tarifvertrag
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut

# Teil A Betriebsvereinbarungen zur konjunkturellen Kurzarbeit

von Nikolai Laßmann und Rudi Rupp

## 1 Rahmenbedingungen

### 1.1 Begriff und Arten von Kurzarbeit

Kurzarbeit bedeutet, dass die betriebliche Arbeitszeit für einen bestimmten Zeitraum reduziert und das Entgelt der betroffenen Beschäftigten entsprechend abgesenkt wird. Die arbeitsvertraglichen Pflichten ruhen teilweise vorübergehend.

Bei Kurzarbeit unterscheidet man hinsichtlich der Gründe zwischen konjunktureller, saisonaler und struktureller Kurzarbeit. Konjunkturelle Kurzarbeit liegt vor, wenn aufgrund einer schwierigen Wirtschaftslage und daher Auftragsmangel ein vorübergehendes Auslastungsproblem besteht. Saisonale Kurzarbeit betrifft insbesondere ausgewählte Branchen (z. B. Bauhauptgewerbe, Dachdeckerhandwerk), die aufgrund von Witterungsbedingungen zu bestimmten Jahreszeiten (v. a. in der Winterzeit) keine Arbeitsleistung erbringen können. Strukturelle Kurzarbeit (auch Transferkurzarbeit genannt) hingegen soll keinen vorübergehenden Arbeitsausfall überbrücken und damit Beschäftigung im Betrieb sichern – sie dient vielmehr dazu, einen dauerhaften Personalabbau in größerem Umfang ohne Massenentlassungen zu bewerkstelligen. Die betroffenen Beschäftigten werden nicht in die Arbeitslosigkeit entlassen, sondern werden mittels Transfermaßnahmen wirksam bei der Suche nach einer neuen Beschäftigung unterstützt. Einen Sonderfall stellt die Kurzarbeit gemäß § 19 KSchG dar (vgl. Kap. 6.2.3): Sie greift in Fällen, in denen ein Arbeitgeber durch eine sogenannte verlängerte Sperrfrist daran gehindert ist, eine Massenentlassung durchzuführen, gleichwohl aber nicht in der Lage ist, die betroffenen Arbeitnehmenden bis zum Ende der Kündigungsfrist zu beschäftigen.

Die vorliegende Auswertung beschäftigt sich ausschließlich mit konjunktureller Kurzarbeit.

### 1.2 Vor- und Nachteile von Kurzarbeit für Betriebe und Beschäftigte

Wenn Kurzarbeit ordnungsgemäß angemeldet und Kurzarbeitergeld (Kug) von der Arbeitsagentur bewilligt wurde (§ 169 Nr. 4, § 324 Abs. 1 SGB III), erhalten die Mitarbeiter Kurzarbeitergeld, um den Verdienstaufschlag teilweise auszugleichen. Dank der so eingesparten Personalkosten können Unternehmen mit vorübergehendem Auslastungsproblem die Durststrecke eher überstehen, als wenn die Personalkosten bei verminderten Einnahmen unvermindert weiterbestehen würden. Gerade in Zeiten einer Rezession erweist sich Kurzarbeit als echte Alternative zu Entlassungen.

Ein wesentlicher Vorteil der Kurzarbeit gegenüber Entlassungen liegt darin, dass die qualifizierten, eingearbeiteten und motivierten Beschäftigten dem Unternehmen erhalten bleiben. Vor dem 01.01.2009 belastete Kurzarbeit den Arbeitgeber noch mit ca. 40 % der Personalkosten für die ausgefallene Arbeitszeit (Remanenzkosten): durch Fortzahlung der kompletten Vergütung bei Urlaub, teilweise an Feiertagen sowie durch die Übernahme der Arbeitnehmeranteile zur Krankenversicherung (§ 249 Abs. 1 SGB V), Pflegeversicherung (§ 58 Abs. 1 Satz 2 SGB XI) und 80 % der Rentenversicherung (§ 168 Abs. 1 Nr. 1a SGB VII). Wurde eine Zuzahlung zum Kurzarbeitergeld vereinbart, war die Belastung noch höher. Seit 01.01.2009 befristet bis zum 31.03.2012 gilt eine für Arbeitgeber attraktivere Regelung: Dem Arbeitgeber werden auf Antrag 50 % der Beiträge zur Sozialversicherung, die er während der Kurzarbeit leisten muss, in pauschalierter Form von der Agentur für Arbeit erstattet. Nehmen Beschäftigte während der Kurzarbeit an berücksichtigungsfähigen Qualifizierungsmaßnahmen teil, werden für die Dauer der Teilnahme dem Arbeitgeber die Beiträge zur Sozialversicherung für diese Beschäftigten zu 100 % erstattet. Beanspruchen die Qualifizierungsmaßnahmen mindestens 50 % der ausgefallenen Arbeitszeit,

werden dem Arbeitgeber die Beiträge zur Sozialversicherung für den gesamten Zeitraum der Kurzarbeit sogar komplett erstattet (§ 421t Abs. 1 SGB III n. F.).

Auch für Beschäftigte bringt Kurzarbeit Vorteile mit sich: Der Arbeitsplatz bleibt erhalten und der Verdienstausschlag fällt durch die Zahlung von Kurzarbeitergeld geringer aus als die Arbeitszeitverkürzung. Durch zusätzliche Zahlungen des Arbeitgebers kann der Verdienstausschlag noch weiter verringert werden. Dennoch bleibt als Nachteil ein verminderter Lohn.

Betriebe, die Kurzarbeit seit 2009 einsetzen, können maximal für die Dauer von 24 Monaten staatliche Förderung beanspruchen. Mit Verordnung vom 25.11.2009 wird die Bezugsfrist für Betriebe, die mit der Kurzarbeit im Jahr 2010 beginnen, auf 18 Monate begrenzt.

Die Betriebsvereinbarungen, die für eine erste Auswertung analysiert wurden, datierten alle vor dem 01.01.2009. Sie spiegeln die gesetzlichen Neuregelungen insbesondere zur Qualifizierung während der Kurzarbeit daher nicht wieder. Für die vorliegende Überarbeitung wurden 150 weitere Betriebsvereinbarungen ausgewertet. Sie wurden nach dem 01.01.2009 abgeschlossen.

### **1.3 Voraussetzungen für Kurzarbeit**

Der Arbeitgeber kann Beschäftigte nur unter bestimmten Voraussetzungen in Kurzarbeit schicken:

- a) Eine Rechtsgrundlage für die Einführung von Kurzarbeit muss bestehen: Entweder enthält der Arbeitsvertrag eine entsprechende Klausel (was selten vorkommt) oder die Möglichkeit der Kurzarbeit ist in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung geregelt. Einen Sonderfall stellt § 19 KSchG dar (vgl. Kap. 6.2.3).
- b) In Betrieben mit Betriebsrat muss dieser der Kurzarbeit zustimmen (§ 87 Abs. 1 Ziff. 3 BetrVG). Die Ausübung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats, das auch als Initiativrecht ausgestattet ist, erfolgt in der Regel durch den Abschluss einer konkreten Betriebsvereinbarung. Der Abschluss einer Regelungsabrede ist zwar möglich, aber aufgrund fehlender normativer Wirkung auf die einzelnen Arbeitsverhältnisse nicht zweckmäßig (vgl. Kap. 6.2.2). Bei Streitigkeiten zwischen den Betriebsparteien entscheidet die Einigungsstelle verbindlich über Beginn, Umfang, Dauer und Lage der Kurzarbeit. Vor Abschluss einer Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat muss der Arbeitgeber, soweit Interessen leitender Angestellter berührt sind und ein Sprecherausschuss besteht, diesen rechtzeitig anhören (§ 2 Abs. 1 Satz 2 SprAuG) und Richtlinien sowie Vereinbarungen mit ihm abschließen (§ 28 SprAuG).
- c) Den Beschäftigten muss die Kurzarbeit zumutbar sein. Dies ist nur dann der Fall, wenn die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld erfüllt sind: Kug gibt es grundsätzlich nur bei vorübergehendem Arbeitsausfall, der auf wirtschaftlichen Ursachen oder einem unabwendbaren Ereignis basiert und unvermeidbar sein muss. Zudem mussten bis zum 31.12.2008 über einen Zeitraum von mindestens vier Wochen für mindestens ein Drittel der Belegschaft mehr als 10 % der Arbeitszeit entfallen. Ab dem 1.1.2009 (und befristet bis 31.3.2012) genügt der Nachweis, dass ein Arbeitsausfall von mindestens 10 % vorliegt; eine Mindestzahl von betroffenen Beschäftigten ist nicht erforderlich.

### **1.4 Zahlung von Kurzarbeitergeld**

Der Arbeitnehmer erhält vom Arbeitgeber nur noch den Teil seiner Vergütung, die der tatsächlich geleisteten Arbeit entspricht: Wird beispielsweise nur noch die Hälfte der Normalarbeitszeit gearbeitet, wird nur noch die Hälfte der Vergütung ausbezahlt. Hinzu kommt das sogenannte Kurzarbeitergeld für die ausgefallene Arbeitszeit. Seine Höhe entspricht der des Arbeitslosengeldes (= 67 % des letzten Nettoeinkommens bei Personen, die ein Kind zu versorgen haben, ansonsten 60 %). Das Kug wird von der Bundesagentur für Arbeit an den

Arbeitgeber erstattet, der es anschließend den Betroffenen auszahlt. Häufig vereinbaren die Betriebsparteien noch eine Zuzahlung des Arbeitgebers zum Kug.

Die Zahlung von Kurzarbeitergeld ist grundsätzlich auf 6 Monate befristet. Sie kann jedoch durch Rechtsverordnung des Bundesarbeitsministers bis auf 24 Monate ausgedehnt werden. Zuletzt wurde das Kug bis 31.12.2010 auf 12 Monate befristet. Danach sollte es wieder für 6 Monate gezahlt werden. Um Entlassungen in Folge der weltweit und alle Branchen erfassenden Wirtschafts- und Finanzkrise zu vermeiden, wurde die maximale Dauer des Bezugs von Kug ab dem 01.01.2009 bis 31.03.2012 auf 18 bzw. 24 (nur wenn der Beginn der Kurzarbeit im Jahr 2009 liegt) Monate ausgedehnt. Liegen die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld nicht (mehr) vor, kann die Arbeitsagentur die Bewilligung widerrufen. In diesem Fall ist der Arbeitgeber verpflichtet, die ausgefallene Arbeitszeit selbst zu vergüten und zwar in der Höhe, wie sie von der Arbeitsagentur vergütet worden ist bzw. worden wäre.

### **1.5 Inhalte tarifvertraglicher Kurzarbeitsklauseln**

Die Ausübung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Ziff. 3 BetrVG kann durch tarifvertragliche Kurzarbeitsklauseln eingeschränkt sein (§ 87 Abs. 1 BetrVG). Der Grundsatz der Tarifautonomie erlaubt es den Tarifparteien, die Einführung von Kurzarbeit und die Entgeltzahlung während der Kurzarbeit zu regeln. In Tarifverträgen finden sich sehr unterschiedliche Regelungen zur Kurzarbeit (vgl. hierzu Kap. B). Das Spektrum reicht von Nichtregelung bis zu sehr weitgehenden Regelungen, die auch die Höhe der Vergütung während der Kurzarbeit beinhalten. Überwiegend ermächtigen Regelungen die Betriebsparteien, nach Einhaltung einer Ankündigungsfrist (zwischen 5 Arbeitstagen und 4 Wochen) Kurzarbeit zu vereinbaren, und bestimmen Regelungen das Verfahren, das bei der Einführung von Kurzarbeit einzuhalten ist. Vielfach wurde auch ein Zuschuss zum Kurzarbeitergeld (meist zwischen 75 % bis 90 % des Nettoentgelts) vereinbart. Häufig werden laut Vereinbarung bestimmte Arbeitnehmergruppen (z. B. Auszubildende) von der Kurzarbeit ausgenommen. Selten ist geregelt, dass Kurzarbeit nur nach Einschalten der Tarifparteien eingeführt werden kann. Tarifverträge (vor allem ältere), die einseitig den Arbeitgeber ermächtigen, Kurzarbeit einzuführen, sind unwirksam: Der Betriebsrat verfügt bei Einführung der Kurzarbeit über ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht, das notfalls in einem Einigungsstellenverfahren (§ 76 BetrVG) durchsetzbar ist.

## 2 Regelungsinhalte

Die nachfolgenden Beispiele zeigen, welche Inhalte in Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit geregelt und wie sie üblicherweise formuliert sind. Dies verschafft einen Überblick über das tatsächliche Geschehen in der Praxis. Gestaltungs- oder Handlungsempfehlungen in beratendem Sinne werden nicht gegeben. Die Auswahl der Zitate bildet die Bandbreite der tatsächlich vereinbarten Regelungen ab. Die Zusammenstellung der Zitate bietet einen anregenden Katalog für eigene Überlegungen und Ideen. In jedem Fall sollte geprüft werden, welche Regelungen in der eigenen betrieblichen Situation passen.

### 2.1 Präambel/Ziele

Betriebsvereinbarungen beinhalten nicht notwendigerweise eine Präambel, aus der ersichtlich ist, aus welchem Anlass und mit welchem Ziel die Vereinbarung abgeschlossen wurde. Erfahrungsgemäß erweisen sich Präambeln jedoch unter bestimmten Voraussetzungen als sinnvoll: Bei Auslegungsstreitigkeiten über Inhalt oder Anwendung bestimmter Regelungen dient sie z. B. als Interpretationshilfe für die Betriebsparteien oder vor dem Arbeitsgericht. Anlass für eine Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit ist in der Regel ein Auslastungs- bzw. Beschäftigungsproblem des gesamten Betriebes oder eines betrieblichen Teilbereichs.

„Anlass der Kurzarbeit ist die schwache Branchenkonjunktur und die daraus resultierende eingebrochene Nachfrage nach unseren Produkten. Um den damit einhergehenden Produktionsüberkapazitäten sowie den zu hohen Lagerbeständen entgegen zu wirken ist eine temporäre Stilllegung des Werkes [...] vom 03.11.2008 – 31.01.2009 unumgänglich.“

🔑 GLAS- UND KERAMIKGEWERBE, 100100/404/2008

Ziele der Kurzarbeitsregelung werden fast immer in der Präambel genannt. Meist sollen Entlassungen vermieden, Know-how für das Unternehmen gesichert und die Wettbewerbsfähigkeit erhalten werden.

„Zwischen der Geschäftsführung und dem Gesamtbetriebsrat [...] wird bei Einführung von Kurzarbeit gemäß § 87 Abs. 1 Ziffer 3 BetrVG nachstehende Betriebsvereinbarung mit der Zielsetzung geschlossen, Entlassungen zu vermeiden.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/1539/2000

„Mengenrückgangs und des daraus resultierenden Arbeitsausfalls wird das Mittel der Kurzarbeit von Geschäftsführung und Betriebsrat als angemessenes Instrument gesehen, um die Arbeitsplätze im Unternehmen dauerhaft zu sichern. Begleitende Qualifizierungsmaßnahmen werden zudem als Chance erachtet, aus der Krisensituation gestärkt hervorzugehen.“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 100100/535/2009

„Das im Betrieb vorhandene Know-how muss gesichert werden, um in Zukunft die Innovations- und Reaktionsfähigkeit zu erhalten, um letztendlich wettbewerbsfähig zu bleiben.“

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 100100/573/2009

Folgende Vereinbarung wurde auf Konzernebene geschlossen. Es wird bereits angedeutet, dass auch andere Konzernunternehmen künftig von Auftragseinbrüchen betroffen sein werden.

„Die Weltwirtschaft befindet sich in einer tiefen Krise. Für einige [...] Unternehmen bedeutet dies bereits erhebliche Auftragseinbrüche, die Kapazitätsanpassungsmaßnahmen erforderlich machen, und es ist zu befürchten, dass weitere Gesellschaften davon betroffen werden.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100100/641/2009

## 2.2 Geltungsbereich

Mit Abschluss einer Betriebsvereinbarung bestimmen die Betriebsparteien auch deren räumlichen, sachlichen/fachlichen, persönlichen und zeitlichen Geltungsbereich.

„Für die Zeit vom 01.07.2009 bis längstens zum 30.06.2011 wird für alte Mitarbeiter des Betriebs, mit Ausnahme der nachfolgenden Abteilungen, Kurzarbeit eingeführt. Abteilungen ohne Kurzarbeit: Personalabteilung.

Von der Kurzarbeit ausgenommen wird weiterhin folgender Personenkreis:

- Auszubildende und [...] Werksstudenten
- Geringfügig Beschäftigte
- Arbeitnehmer, bei denen die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld nicht vorliegen
- Mitarbeiter, die ihr Arbeitsverhältnis gekündigt haben oder gekündigt wurden (dies gilt entsprechend bei Aufhebungsverträgen)
- Mitarbeiter mit definitivem Renteneintrittsdatum (ab dem Tag, an dem uns der Rentenbescheid vorgelegt wird)
- Mitarbeiter, die das für die Regelaltersgrenze im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung erforderliche Lebensjahr vollendet haben, und zwar ab Beginn des folgenden Monats
- Personen, die eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder ähnliches beziehen
- Mitarbeiter im Außendienst
- Heimarbeiter
- Mitarbeiter, für die wir Eingliederungszuschüsse von der Agentur für Arbeit oder anderen Trägern bekommen.“

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 100100/538/2009

Grundsätzlich können auch Auszubildende unter Kurzarbeit fallen. Um das Ausbildungsziel nicht zu gefährden, sollte der Betriebsrat darauf bestehen, dass sowohl die Auszubildenden als auch die mit der Ausbildung Beauftragten wie im vorhergehenden Beispiel von der Kurzarbeit ausgenommen werden.

Mitunter ist eine dynamische Verlängerung der Kurzarbeit auf die jeweils gesetzlich zulässige Höchstdauer vorgesehen.

„In allen Bereichen, in denen Kurzarbeit möglich ist, wird so lange Kurzarbeit praktiziert, wie dies gesetzlich möglich ist. Nach derzeitigem Stand besteht die Möglichkeit bis 31.12.2010.“

🔑 ELEKTRO, 100100/630/2009

Da die Rechtsverordnung verlängert wurde, verlängert sich automatisch und entsprechend die Vereinbarung vorläufig bis zum 31.03.2012.

Um den persönlichen, fachlichen und räumlichen Geltungsbereich genau festzulegen, werden häufig gesonderte Listen geführt. Sie enthalten die Bereiche und Namen der betroffenen oder ausgenommenen Beschäftigten und werden der Betriebsvereinbarung als Anhang beigelegt.

„Die von Kurzarbeit betroffenen Abteilungen und Werksangehörigen werden in gesonderten Listen namentlich erfasst. Diese Namenslisten sowie Änderungsmitteilungen an das Arbeitsamt, die den Umfang, die Bereiche/Abteilungen sowie den von Kurzarbeit betroffenen Personenkreis berühren, werden rechtzeitig vorher mit dem Betriebsrat vereinbart.“

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 100100/316/2

Vereinzelt werden laut Regelung namentlich benannte Beschäftigte von der Kurzarbeit ausgenommen, um soziale Härten zu vermeiden. Dies kann u. a. im Niedriglohnsektor zweckmäßig sein, da hier bereits geringe Lohnkürzungen die wirtschaftliche Existenzgrundlage vernichten können.

„Weiterhin ausgenommen sind Beschäftigte, die in der Anlage 1 zu dieser Vereinbarung namentlich aufgeführt sind, weil die Entgeltkürzung im Rahmen der Kurzarbeit bei diesen Beschäftigten zu sozialen Härten führen würde. Darüber hinaus können zwischen den Betriebsparteien weitere Ausnahmen einvernehmlich vereinbart werden.“

🔑 UNBEKANNT, 100100/419/2009

Sind nicht alle Beschäftigten eines Betriebes oder Bereiches gleichermaßen von Kurzarbeit betroffen, ist der Betriebsrat bestrebt, die Lasten der Kurzarbeit möglichst gerecht zu verteilen.

„Kurzarbeit ist grundsätzlich abteilungsbezogen anzumelden. Dabei ist eine gleichmäßige Verteilung auf alle Mitarbeiter/innen der Abteilung (inkl. der Vorgesetzten) anzustreben. Die Funktionsfähigkeit der Abteilung ist sicherzustellen. Die betrieblichen Belange sind zu berücksichtigen.“

🔑 MASCHINENBAU, 100100/632/2009

„Die Einteilung zur Kurzarbeitsperiode erfolgt durch die jeweiligen Fachvorgesetzten. Dabei ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Auslastung und der fachlichen Eignung eine gleichmäßige Beteiligung der Mitarbeiter an der Kurzarbeit anzustreben.“

🔑 MASCHINENBAU, 030200/2041/2004

Diesem Ziel dient auch die folgende Regelung.

„Geschäftsleitung und Betriebsrat bestimmen gemeinsam, wie ein Austausch der Arbeitnehmer, die auf Kurzarbeit festgelegt sind, gegen andere Arbeitnehmer erfolgen soll. Die Beratung darüber hat mindestens einmal im Monat zu erfolgen.“

🔑 BAUGEWERBE, 030200/1753/2003

Finden sich in der Betriebsvereinbarung keine expliziten Aussagen zum Geltungsbereich, ist davon auszugehen, dass alle Beschäftigten im Zuständigkeitsbereich des Betriebsrats erfasst sind.

## 2.3 Reduzierung der Arbeitszeit

### 2.3.1 Umfang der Reduzierung

Die Frage, in welchem Umfang die wöchentliche Arbeitszeit reduziert wird, ist wesentlicher Regelungsbestandteil von Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit.

„Die wöchentliche Arbeitszeit wird von gegenwärtig 40 Wochenstunden auf 35 Wochenstunden ohne vollen Lohnausgleich reduziert. Die Reduzierung des Tarifentgeltes beträgt dabei 6,67 % und ergibt sich rechnerisch aus der Stundendifferenz von 37,5 Wochenstunden auf 35 Wochenstunden, da bis zur Reduzierung auf 37,5 Wochenstunden ein voller Entgeltausgleich erfolgt.“

🔑 GLAS- UND KERAMIKGEWERBE, 100100/456/2009

Die nachfolgenden Regelungen sind sehr allgemein gehalten. Um die Kurzarbeit konkret umzusetzen, ist eine weitere Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat hinsichtlich der betroffenen Bereiche bzw. Beschäftigten sowie hinsichtlich einer weiteren Absenkung der Wochenarbeitszeit erforderlich.

„Mit Wirkung ab 01.01.2002 wird die wöchentliche Arbeitszeit vorübergehend bis 31.12.2002 auf eine Dauer von 31 Stunden einheitlich für den ganzen Betrieb oder Teile des Betriebes bzw. Gruppen von Arbeitnehmern abgesenkt. Eine darüber hinausgehende Absenkung auf bis zu 29 Stunden ist möglich.“

🔑 LEASINGUNTERNEHMEN, 030200/1791/2002

„Die individuelle wöchentliche Arbeitszeit wird vorerst in Abhängigkeit von der Auftragslage um bis zu 2 Arbeitstage reduziert. Sollte diese Maßnahme von der Geschäftsleitung als nicht ausreichend angesehen werden, kann mit Zustimmung des Betriebsrates die individuelle wöchentliche Arbeitszeit bis zu 100 % eingeschränkt werden.“

🔑 METALLVERARBEITUNG, 100100/494/2009

Teilweise wird der Rahmen der Reduzierung durch Unter- bzw. Obergrenzen festgelegt.

„Örtliche Ausnahmen zur Reduzierung können bei der Geschäftsführung beantragt werden, wobei auch hier eine Grenze der Reduzierung von mind. 13 % (mind. 3 Arbeitstage je Monat) nicht unterschritten werden darf.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ), 100100/495/2009

„Die durch Kurzarbeit ausfallende Arbeitszeit darf monatlich maximal 50 Stunden je Mitarbeiter betragen.“

🔑 METALLVERARBEITUNG, 100100/648/0

### 2.3.2 Veränderung/Lage der Arbeitszeit

Zeitlich sollte die ausfallende Arbeitszeit möglichst so liegen, dass sich für die Betroffenen ganze freie Tage, möglichst in Verbindung mit dem Wochenende oder mit Feiertagen ergeben.

„Der Arbeitsausfall wird zeitlich so gelegt, dass ganze Tage oder Schichten ausfallen und vor und/oder nach Samstag und Sonntag Arbeitsruhe herrscht.“

🔑 UNBEKANNT, 100100/411/0

Der Ausfalltag kann genau bestimmt werden. Dies ermöglicht beiden Seiten, besser zu planen.

„Die ungekürzte wöchentliche Arbeitszeit wird gleichmäßig auf die Wochentage von Montag bis Donnerstag verteilt. Als Ausfalltag wird jeweils der Freitag des Kurzarbeitszeitraums vereinbart.“

🔑 GLAS- UND KERAMIKGEWERBE, 100100/526/2009

Laut der gleichen Regelung kann die Arbeitszeit auch stundenweise gekürzt werden.

„Sollte die Zusammenfassung in ganze Tage für die betrieblichen Erfordernisse nicht ausreichen, ist auch eine stundenweise Kürzung der Arbeitszeit möglich. Der Arbeitsausfall wird zeitlich so gelegt, dass er an Tagen vor und/oder nach Wochenenden und/oder Feiertagen stattfindet, sofern dringende betriebliche und/oder persönliche Belange dem nicht entgegenstehen.“

🔑 GLAS- UND KERAMIKGEWERBE, 100100/526/2009

Um für die Betroffenen eine günstige Arbeitszeitregelung in Form freier Tage zu ermöglichen, kann auch das bestehende Arbeitszeitsystem z. B. durch Verlängerung der täglichen Arbeitszeit im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes vereinbart werden.

„Der Arbeitsausfall kann in ganzen Tagen zusammengefasst werden. Zur Erreichung arbeitsfreier Tage kann auch eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit mit dem Betriebsrat vereinbart werden.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ), 030200/1958/2003

Kurzarbeit stellt insbesondere für Teilzeitbeschäftigte eine besondere Härte dar. Wenn es die betriebliche Situation erlaubt, werden Teilzeitbeschäftigte in geringerem zeitlichen Umfang berücksichtigt oder ganz von der Kurzarbeit ausgenommen.

„Für Vollzeit-Beschäftigte (6-Tage-Woche) wird die Sollarbeitszeit in Form von drei unbezahlten freien Tagen je Kalendermonat reduziert.  
Für Teilzeitbeschäftigte mit einer Arbeitszeit unter 35 Std./Woche bis 25 Std./Woche erfolgt die Reduzierung der individuellen Sollarbeitszeit in Form von einem unbezahlten freien Tag je Kalendermonat.  
Bei einer individuellen Arbeitszeit unter 25 Std./Woche wird seitens der Geschäftsleitung auf eine weitere Absenkung der Arbeitszeit verzichtet.“

🔑 UNBEKANNT, 100100/194/2003

Mitunter wird der Arbeitsausfall an die Lage der Kurzarbeit eines anderen Unternehmens gekoppelt. Dies findet sich teilweise bei Zulieferbetrieben und just-in-time-Produktion.

„Der Arbeitsausfall wird zeitlich so gelegt, dass dieser der Kurzarbeit bei der Firma [...] angepaßt wird. Im übrigen wird möglichst an Tagen vor und/oder nach Samstag und/oder Sonntag Kurzarbeit geplant.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 100100/506/2009

Vereinzelt ist die Führungskraft dafür zuständig, die Kurzarbeit zu verteilen – unter Beachtung bestimmter Rahmenbedingungen.

„Verteilung der Arbeitszeit

Während der Kurzarbeit gibt es folgende, zusätzliche Regelungen zur Arbeitszeit:

- Kurzarbeit kann nur für volle Tage festgelegt werden.
- An Feiertagen wird keine Kurzarbeit durchgeführt.
- Die zeitliche Lage der Kurzarbeit wird von der Führungskraft möglichst unter Berücksichtigung der Wünsche des Mitarbeiters und vorab durch Arbeitspläne tagesgenau festgelegt. Die Kurzarbeit wird dabei möglichst gleichmäßig und gerecht auf alle Mitarbeiter der betroffenen Betriebsabteilungen verteilt. Hierfür ist die jeweilige Führungskraft verantwortlich.“

🔑 NACHRICHTENTECHNIK, UNTERHALTUNGS-/AUTOMOBILELEKTRONIK, 100100/585/2009

Eine äußerst ungenau formulierte Regelung aus einer Rahmenvereinbarung überlässt den örtlichen Betriebsparteien weitere Festlegungen.

„Beginn, Dauer und Umfang der Kurzarbeit und die namentlich betroffenen Mitarbeiter der Bereiche/Abteilungen/Orga-Einheiten werden an den Standorten gesondert zwischen Unternehmen und dem örtlichen Betriebsrat festgelegt.“

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 100100/510/2009

### 2.3.3 Auswirkungen auf die Vergütung

Beschäftigte in Kurzarbeit haben gegenüber dem Arbeitgeber nur Anspruch auf entsprechend verkürzte Vergütung. Hinzu kommt das Kurzarbeitergeld, das durch eine zusätzliche Aufstockungszahlung seitens des Arbeitgebers auf Grundlage tariflicher Bestimmungen oder durch Vereinbarung mit dem Betriebsrat erhöht wird. Außerdem kann sich Kurzarbeit auf die Zahlung von Sonderentgelten (Weihnachts-/Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen), Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie Feiertags- und Urlaubsbezahlung auswirken.

#### Ausgleichszahlungen

Mit Kurzarbeit ist zunächst auch eine Absenkung der Vergütung verbunden. Sie kann jedoch durch Ausgleichszahlungen verbunden mit dem Kug die Einkommenseinbußen mildern. Sind die Ausgleichszahlungen tariflich festgelegt, hat die Betriebsvereinbarung lediglich deklaratorischen Charakter.

„Der Arbeitgeberzuschuss erfolgt im Falle der Kurzarbeit entsprechend der tarifvertraglichen Regelungen in Höhe von 80 %.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100100/240/2003

Andernfalls wird ein Anspruch auf den Zuschuss durch die Betriebsvereinbarung begründet.

„Das Entgelt der Beschäftigten wird entsprechend der reduzierten Arbeitszeit verringert, jedoch erfolgt ein Teilausgleich des Unternehmens in Höhe von 15 % der Verringerung.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100100/240/2003

Die Bandbreite möglicher betrieblicher Regelungen – sicherlich in Abhängigkeit von den wirtschaftlichen Verhältnissen des Unternehmens – beschreiben die beiden nachfolgenden Regelungen.

„Die in Kurzarbeit befindlichen Mitarbeiter erhalten eine zusätzliche Vergütung in Höhe von fünf Prozent des Kurzarbeitergeldes. Diese zusätzliche Vergütung (Sozialpauschale) wird brutto bezahlt. Steuern und Sozialversicherungsbeiträge gehen zu Lasten der Mitarbeiter.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/1539/2000

„[Die Firma] gewährt den von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmern zum gekürzten Monatsentgelt und zum Kurzarbeitergeld einen Zuschuss, sofern deren gekürztes Monatsentgelt zuzüglich des Kurzarbeitergeldes 92 % des Nettoentgelts aus dem Sollentgelt unterschreitet. Der Zuschuss ist brutto zu gewähren. Er ist so zu bemessen, dass der Arbeitnehmer mindestens ein monatliches Entgelt in Höhe von 92 % des Nettoentgelts aus dem Sollentgelt erhält.“

🔑 MASCHINENBAU, 040100/286/2009

Vereinzelt wird das Kug abhängig vom Umfang der Kurzarbeit vereinbarungsgemäß aufgestockt. Durch die folgende Regelung werden finanzielle Härten, die durch umfangreiche Kurzarbeit entstehen können, teilweise kompensiert. Hingegen erfolgt für Kurzarbeit im Umfang von bis zu vier Tagen keine Aufstockung durch den Arbeitgeber.

„Liegt die individuelle monatliche Kurzarbeit bei über 6 Tagen übernimmt der Arbeitgeber für diesen Anteil (über 6 Tagen) den kompletten Differenzbetrag zwischen dem anteiligen Nettogehalt und dem Kurzarbeitergeld. Bei einer individuellen monatlichen Kurzarbeit von über 4 Tagen übernimmt der Arbeitgeber für den 5. und 6. Tag 50 % des Differenzbetrages zwischen dem anteiligen Nettogehalt und dem Kurzarbeitergeld.“

🔑 ELEKTRO, 100100/607/2009

Seit der Neuregelung der gesetzlichen Förderung hängt der Zuschuss des Arbeitgebers zum Kug häufig davon ab, dass Betroffene an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen.

„Der Zuschuss entfällt, wenn der Arbeitnehmer eine ihm [...] angebotene zumutbare Qualifizierungsmaßnahme ablehnt oder ohne wichtigen Grund abbricht.“

🔑 MASCHINENBAU, 040100/286/2009

Im Ausnahmefall erhalten Teilnehmende für die Dauer der Qualifizierungsmaßnahmen sogar einen Vollausgleich.

„Bei Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen während der Kurzarbeit erfolgt ein Aufstockungsbetrag auf 100 % des Nettoentgeltausfalls durch den Arbeitgeber.“

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 100100/425/2008

Die Teilnahme an der Qualifizierung und ein erfolgreicher Abschluss können durch finanzielle Anreize gefördert werden.

„Zusätzlich wird diesen Arbeitnehmern bei erfolgreichem Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme als Prämie ein Einmalbetrag gezahlt, dessen Höhe weiteren 5 %-Punkten Aufstockung der Nettoentgelt Differenz pro vollem Monat der Teilnahme an der langlaufenden Qualifizierung entspricht.“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 100100/457/2009

Untere Tarifgruppen werden durch die Entgeltkürzung regelmäßig stärker getroffen. Daher kann die Aufstockung von der Tarifgruppe abhängig erfolgen. Untere Tarifgruppen erhalten dabei eine prozentual höhere Aufstockung.

„Ab dem 01.05.2009 zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Zuschuss gestaffelt nach der Eingruppierung

- Arbeitnehmer der TG 1 bis zu einer Höhe von 100 % des Netto-Garantieentgeltes
- Arbeitnehmer der TG 2 bis zu einer Höhe von 95 % des Netto-Garantieentgeltes
- Arbeitnehmer ab der TG 3 aufwärts bis zu einer Höhe von 90 % des Netto-Garantieentgeltes.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100100/491/2009

Auch Beschäftigte mit unterhaltsberechtigten Kindern erhalten vereinzelt höhere Aufstockungen.

„Die von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer erhalten eine der verkürzten Arbeitszeit entsprechende Vergütung. Die finanziellen Verluste der von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiter mit einer Arbeitsausfallvorgabe von größer 20 % Kurzarbeit (20 % entspricht in der Regel einem Tag pro Woche) werden vom Arbeitgeber durch Zahlung eines Brutto-Aufstockungsbetrages in Höhe von 20 % des jeweiligen Kurzarbeitsgeldes eines Abrechnungsmonats teilweise ausgeglichen. Bei Mitarbeitern mit mindestens einem unterhaltsberechtigten Kind lt. Steuerkarte erhöht sich dieser Aufstockungsbetrag auf 30 % vom jeweiligen Kurzarbeitsgeld.“

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 100100/518/2009

Jedoch sollte sich die Unterhaltspflicht nicht nur durch die Lohnsteuerkarte, sondern auch durch andere geeignete Belege nachweisen lassen.

Mitunter ist eine Zuzahlung zum Kug nicht tariflich geregelt und auch der Betriebsrat kann aufgrund der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens keine Zuzahlung in den Verhandlungen über die Kurzarbeit durchsetzen. Um in diesen Fällen größere monatliche Einkommensverluste durch die Kurzarbeit zu vermeiden, kann man eine Sonderzahlung in Raten statt einer Einmalzahlung vereinbaren. Vorausgesetzt der Tarifvertrag lässt dies zu oder die Tarifvertragsparteien stimmen dem zu.

„Mitarbeiter, die [...] Anspruch auf Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) gem. TV haben, erhalten während des [Kurzarbeits-]Zeitraumes eine Ausgleichszahlung. Hierfür wird monatlich ein Zwölftel des voraussichtlichen Nettobetrag des tariflichen Anspruchs [auf die Sonderzahlung] zu Grunde gelegt. Der daraus resultierende Bruttobetrag wird mit den Lohn- und Gehaltsabrechnungen monatlich als Vorschuss auf die Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) [...] gem. TV gezahlt.“

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 030200/1787/2002

Bisweilen können Beschäftigte wählen, ob sie die Sonderzahlungen ratenweise erhalten möchten. Denn oftmals werden Einmalzahlungen im Wege der Entgeltumwandlung zur Altersversorgung eingesetzt. Beschäftigte, die ihre Sonderzahlung zur Entgeltumwandlung nutzen, werden eher nicht an einer Ratenzahlung interessiert sein.

„Falls die Agentur für Arbeit es für zulässig erachtet, besteht für den Mitarbeiter die Möglichkeit zu wählen, ob er wie bisher die Sonderzahlungen Urlaubs- und Weihnachtsgeld als Einmalzahlungen im Juli bzw. November bekommen möchte oder ob er eine gleichmäßige Verteilung auf die Kurzarbeitsmonatsgehälter innerhalb des jeweiligen Kalenderjahres bevorzugt.

Als Entscheidungshilfe für den Auszahlungsmodus erhält der Mitarbeiter eine Beispielsberechnung seines Gehalts bei gleichmäßiger Verteilung der Sonderzahlungen. Sobald er diese Berechnung erhalten hat, muss er bis zum 05.03.2004 [...] verbindlich schriftlich

erklärt haben, für welche der beiden Auszahlungsmodalitäten er sich entschieden hat. Geht bis zum 05.03.2004 keine Meldung ein, werden die Sonderzahlungen wie bisher geleistet.“

🔑 DATENVERARBEITUNG UND SOFTWAREENTWICKLUNG, 030200/1746/2004

### **Sonderzahlungen**

(Weihnachts-/Urlaubsgeld, 13. Monatsvergütung)

Ob und inwieweit sich Kurzarbeit auf Sonderzahlungen auswirkt, hängt wesentlich davon ab, was diesbezüglich im Tarif- oder Arbeitsvertrag geregelt ist. Verringert sich durch Kurzarbeit die Sonderzahlung, sollte der Betriebsrat versuchen, diese Kürzung durch entsprechende Regelungen auszuschließen.

„Zur Berechnung des Urlaubsanspruchs, des 13. Gehaltes (d. h. der sogenannte Jahresendvergütung) sowie zur Berechnung der variablen Vergütung gemäß der Betriebsvereinbarung über die Auszahlung von variablen Vergütungskomponenten aufgrund der wirtschaftlichen Ergebnisse des Unternehmens und der Bereiche [...] berücksichtigt der Arbeitgeber die Kurzarbeitszeiten so, als würde nicht in Kurzarbeit gearbeitet bzw. als wäre nicht in Kurzarbeit gearbeitet worden.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100100/645/2010

„Urlaubsentgelt, Urlaubsgeld, Entgeltzahlungen für Freischichten, entschädigungspflichtige Arbeitszeitverhinderung und die tarifliche Jahresleistung (tarifliche Sonderzahlung) sowie das Entgelt an gesetzlichen Feiertagen während der Kurzarbeiterphase werden so berechnet, als wäre normal gearbeitet worden. Der Anspruch auf tarifliche Freischichten wird durch die Kurzarbeit nicht reduziert.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/1539/2000

„Die Kurzarbeit hat keinen Einfluss auf die Höhe des Urlaubs- sowie des Weihnachtsgeldes.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGE FAHRZEUGE, 030200/2257/2000

„Urlaubsentgelt, Urlaubsgeld, Vermögenswirksame Leistungen sowie die Jahressondervergütung während der Kurzarbeit werden so gewährt, als wenn ohne Kurzarbeit gearbeitet worden wäre.“

🔑 GLAS- UND KERAMIKGEWERBE, 100100/404/2008

### **Bezahlung bei Urlaub, an Feiertagen und im Krankheitsfall**

Kurzarbeit schließt Urlaub nicht aus. Während des Urlaubs haben Beschäftigte nach dem Gesetz Anspruch auf ihre regelmäßige Vergütung (§ 11 Abs. 1 Satz 3 BUrlG). Verdienstkürzungen infolge von Kurzarbeit wirken sich folglich nicht nachteilig auf das Urlaubsentgelt aus. Ausdrückliche Hinweise hierauf in einer Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit haben rein deklaratorischen Charakter.

Beschäftigte, deren Arbeitszeit wegen eines Feiertags entfällt, haben Anspruch auf ihre regelmäßige Vergütung (§ 2 Abs. 1 Satz 1 EFZG). Dies gilt auch, wenn an dem gesetzlichen Feiertag Kurzarbeit geleistet wurde. Eine entsprechende Regelung in einer Betriebsvereinbarung hat erneut rein deklaratorischen Charakter.

„Vermögenswirksame Leistungen, Lohn- bzw. Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall, entschädigungspflichtige Arbeitsverhinderungen gem. BV Arbeitszeit und die vereinbarten Jahresleistungen und Sonderzahlungen sowie das Entgelt an gesetzlichen Feiertagen (§ 2.2. Entgeltfortzahlungsgesetz) während der Kurzarbeitsphase werden so berechnet, als wäre normal gearbeitet worden.“

🔑 DATENVERARBEITUNG UND SOFTWAREENTWICKLUNG, 030200/1746/2004

Erkranken Beschäftigte während der Kurzarbeit, haben sie Anspruch auf Lohnfortzahlung nach den Grundsätzen des Lohnausfallprinzips. Demnach erhalten sie nur die für die Kurzarbeit vereinbarten Leistungen. Eine Regelung wie die zuletzt zitierte verbessert hingegen die bestehende Rechtslage und sichert den Beschäftigten die ungekürzte Lohnfortzahlung im Krankheitsfall auch bei Kurzarbeit.

### **Sonderregelungen**

Kurzarbeit verschlechtert für die Betroffenen das Verhältnis von Fahrtkosten zu Einkommen, insbesondere wenn sie nicht zu ganzen Tagen gebündelt, sondern nur stundenweise eingeführt wird. Einige Vereinbarungen kompensieren diesen Nachteil teilweise.

„Abweichend von den bisherigen Regelungen erhält der Mitarbeiter während der Dauer der Kurzarbeit pro Einsatz für eine An- und Abfahrt von mehr als 300 km insgesamt 20 Euro brutto zusätzlich zu Spesen, Kilometererstattung und Hotelkosten. Bei unverhältnismäßig langen Fahrten wird mit dem [...] Vorgesetzten eine individuelle Regelung getroffen.“

🔑 DATENVERARBEITUNG UND SOFTWAREENTWICKLUNG, 030200/1746/2004

Unabhängig von der Kurzarbeit laufen Zahlungsverpflichtungen der Beschäftigten grundsätzlich weiter. Zumindest die Rückzahlung von unternehmensinternen Leistungen (z. B. Darlehen) sollte während der Kurzarbeit gestundet werden. Damit stehen dem gekürzten Entgelt zumindest auch gekürzte Verpflichtungen gegenüber. So werden finanzielle Härten während der Kurzarbeit gemildert oder sogar vermieden.

„Rückzahlungen von Vorschüssen bzw. Darlehen werden im Zeitraum des Bezuges von Kurzarbeitergeld auf Antrag ausgesetzt, dieses gilt auch bei Ratenzahlungen von Belegschaftsaktien.“

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 100100/566/2009

Kurzarbeit in Schichtbetrieben führt regelmäßig zu einer geringeren Anzahl von Schichten. Damit reduzieren sich auch die Schichtzulagen. Auch diese Nachteile können durch entsprechende Regelungen ausgeglichen oder verringert werden – im folgenden Beispiel allerdings nur für ältere Beschäftigte.

„Bei Umstellung der Schichtsysteme verbunden mit einer erwarteten Reduzierung der Schichtzulagen erhalten betroffene Mitarbeiter/-innen der Geburtsjahrgänge bis einschließlich 1953 ab 01.01.2004 analog der tariflichen Alterssicherung (§ 6 MTV Nordwürttemberg/Nordbaden) einen Alterssicherungsbetrag (Verdienstsicherung) garantiert, wie er sich aus dem persönlichen Effektivlohn, Stand 31.12.2003 errechnet. Ab diesem Zeitpunkt werden die bis zum Eintritt der Alterssicherung eintretenden Tariflohnerhöhungen entsprechend den tariflichen Regelungen der Alterssicherung hinzugerechnet.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100100/240/2003

### **Variable Vergütung/Erfolgsprämien/Zielvereinbarungen**

Kurzarbeit kann die Berechnungsgrundlage einer erfolgsabhängigen variablen Sonderzahlung/Jahresprämie verändern. Dies wird vereinzelt ausgeschlossen.

„Bei Anspruch der Mitarbeiter auf Jahresprämie bzw. Erfolgsbeteiligung gemäß den einschlägigen Betriebsvereinbarungen wirkt sich die Kurzarbeit nicht mindernd auf die Berechnungsgrundlage für das Jahr 2009 aus.“

🔑 GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN, 100100/496/2009

In besonderem Maße stellt sich dieses Problem bei Zielvereinbarungen mit Entgeltrelevanz. Durch den Ausfall der Arbeitszeit werden Ziele häufig unerreichbar.

„In 2009 werden für alle Mitarbeiter, die unter diese Vereinbarung fallen, das Umsatzziel und das individuelle Ziel ersatzlos gestrichen. Für alle gelten weiterhin das Ebit-Ziel und das Ziel ‚Erfüllung der Hauptaufgaben‘. Dementsprechend kann in 2009 eine variable Zulage in Abhängigkeit der Zielerreichung im besten Fall (d. h. bei Erreichung der höchsten Zuschlagsstufe für beide Ziele) 6 % betragen. Die Prozentzahl bezieht sich bei den Tarifmitarbeitern auf das tarifliche Monatsentgelt, das ab April 2010 tatsächlich gezahlt wird. Bei den AT-Mitarbeitern bezieht sich die Prozentzahl auf das für 2010 mitgeteilte Zielgehalt.“

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 100100/499/2009

Vereinzelt werden variable Vergütungsbestandteile entsprechend der Arbeitszeitreduzierung gekürzt.

„Die variable Vergütung wird entsprechend der Arbeitszeitreduzierung durch die Kurzarbeit gekürzt. Wenn durch die Kurzarbeit die Arbeitszeit vollständig – also auf Null (‚Kurzarbeit Null‘) reduziert wird, wird für diese Zeit keine variable Vergütung gezahlt. Für in Kurzarbeit befindliche Arbeitnehmer werden Auslastung und Ziele gemäß den in Anlage 1 zu dieser Vereinbarung aufgeführten Regelungen angepasst.“

🔑 DATENVERARBEITUNG UND SOFTWAREENTWICKLUNG, 100100/549/2009

In diesen Fällen sollte die Entgeltkürzung zumindest teilweise ausgeglichen werden.

### **Altersteilzeit**

Bei Arbeitnehmern in Altersteilzeit kann Kurzarbeit besonderen Regelungsbedarf hinsichtlich Nachtarbeit und Entgeltsicherung bedingen.

„Arbeitnehmer, die sich in der aktiven Altersteilzeitphase befinden und an der Kurzarbeit teilnehmen, werden nicht zur Nachtarbeit verpflichtet. Sollten für sie Nachteile entstehen, hat diese der Arbeitgeber zu tragen.“

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 100100/573/2009

„Mitarbeiter in Altersteilzeit werden in die Kurzarbeit mit max. 50 v. H. ihrer Arbeitszeit einbezogen. Diese Mitarbeiter erhalten bei Kurzarbeit eine Einkommenssicherung in der Form, dass sie mindestens ein monatliches Ist-Nettoentgelt (Kurzarbeitergeld) erhalten wie analoge Vollzeitbeschäftigte bei Kurzarbeit 0.“

🔑 MASCHINENBAU, 100100/544/2009

## Kündigungen

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld sollte sich nicht nachteilig auswirken. Daher sollte für den Fall einer (dennoch notwendigen) betriebsbedingten Kündigung ein rückwirkender Ausgleich des Entgeltausfalls vereinbart werden.

„Beschäftigte, die betriebsbedingt gekündigt werden, erhalten rückwirkend für 12 Monate nach Ausspruch der Kündigung eine Ausgleichszahlung in Höhe des Bruttoausfallentgelts wegen Kurzarbeit.“

🔑 MÖBELHERSTELLER, 100100/541/2009

### 2.3.4 Arbeitszeitguthaben

Arbeitszeitguthaben aufzulösen, die Beschäftigte im Rahmen flexibler Arbeitszeitsysteme aufgebaut haben, hat Vorrang vor der Genehmigung von Kurzarbeit. Betriebliche Instrumente müssen bevorzugt eingesetzt werden. Allerdings sind Arbeitszeitguthaben in den Fällen des § 170 Abs. Abs. 3 und 4 SGB III davor geschützt, nämlich wenn sie

- vertraglich ausschließlich zur Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit bestimmt sind und 50 Std. nicht übersteigen,
- ausschließlich für die vorzeitige Freistellung von Beschäftigten im Rahmen von ATZ oder auf Grundlage eines TV oder einer BV zum Zwecke der Qualifizierung bestimmt sind,
- angespart wurden, um die Inanspruchnahme von Saisonkurzarbeit zu vermeiden, und 150 Std. nicht übersteigen,
- den Umfang von 10 % der Jahresarbeitszeit (ohne Mehrarbeit) übersteigen,
- länger als ein Jahr unverändert bestanden haben,
- im Rahmen einer BV über flexible Arbeitszeiten, nach der die Arbeitszeit um 10 % schwanken kann, eingesetzt werden sollen.

„Nicht einzubringen sind Zeitguthaben auf dem individuellen Flexibilitätskonto, die

- den Umfang von 10 Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit übersteigen,
- länger als 1 Jahr unverändert bestanden haben (kleinster Monatsendwert der letzten 12 Monate),
- durch Freizeitentnahme im Anspruchszeitraum ausgeglichen werden.

Ebenfalls nicht einzubringen sind Zeitguthaben, die auf dem individuellen Langzeitkonto stehen.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 100100/533/2009

„Bevor Mitarbeiter zur Kurzarbeit eingeteilt werden können, müssen ihre Zeitkonten im Rahmen der Personaleinsatzplanung auf max. 90 Stunden reduziert werden. Für diese Mitarbeiter sind 90 Stunden das betrieblich geschützte Zeitkonto. Für Mitarbeiter, die zu Beginn der Kurzarbeit ein Zeitguthaben von weniger als 90 Stunden haben, entspricht die Höhe des Zeitkontos zu Beginn der Kurzarbeit dem betrieblich geschützten Zeitkonto.“

🔑 MASCHINENBAU, 100100/483/2009

Während der Kurzarbeitsphase werden bestehende flexible Arbeitszeitsysteme oftmals eingeschränkt.

„Während der Dauer der Kurzarbeit werden die Regelungen der gleitenden Arbeitszeit (GLAZ) für alle Werksangehörigen insoweit eingeschränkt, als dass zum Monatsende kein Zeitguthaben angesammelt werden kann.“

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 100100/316/2003

Bei der Auflösung der Arbeitszeitguthaben sind sowohl die Beschäftigteninteressen als auch die betrieblichen Belange zu berücksichtigen.

„Der Ausgleich des Zeitkontos ist zunächst zwischen dem Mitarbeiter und seinem Vorgesetzten zu regeln. Kommt eine Einigung nicht zustande, ist der Betriebsrat einzuschalten. Es gelten die tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen über die Beteiligung des Betriebsrates.“

🔑 HOLZGEWERBE (OHNE MÖBELHERSTELLUNG), 030200/1991/2003

Nachstehend wird umfassend geregelt, wie vor Beginn und während der Kurzarbeit mit Arbeitszeitkonten verfahren wird.

„Zum Stichtag 30.11.2009 werden Mehrstunden oberhalb von +150 h zzgl. 22 % Mehrarbeitszuschläge ausgezahlt. Angeordnete Mehrstunden und deren Zuschläge gemäß § 7 des Manteltarifvertrages für die Metallindustrie in Schleswig-Holstein sind grundsätzlich als Freizeitausgleich zu gewähren. Die Auszahlung von Überstundenvergütungen erfolgt nur noch bei Serviceeinsätzen oder besonderen Absprachen zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat.

Das Arbeitszeitkonto wird auf +/-300 h erhöht. Aufbau und Entnahme von Gleitzeitstunden ist durch die bestehende Betriebsvereinbarung zur Gleitzeit geregelt. Über den Ausgleich von Stunden, die am Ende der Laufzeit dieser Vereinbarung noch über +150 Mehrstunden oder unter -150 Minderstunden hinausgehen, wird zum Ende der Laufzeit zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat eine einvernehmliche Regelung getroffen. Gleitzeitguthaben, die über +150 Stunden hinausgehen, werden durch eine Bankbürgschaft oder eine eingetragene Grundschuld gegen Insolvenz abgesichert.“

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 100100/569/2009

### 2.3.5 Urlaub

Kurzarbeit schließt Urlaub für einzelne Beschäftigte nicht aus. Wurde der Urlaub bereits vor der Kurzarbeit beantragt und genehmigt und fällt er in die Zeit der Kurzarbeit, besteht kein Anspruch auf Kug. Bei noch nicht festgelegtem Urlaub gilt der Grundsatz: Den betroffenen Beschäftigten kann nicht zugemutet werden, ihren Urlaub in die Zeit der Kurzarbeit zu legen. Wird die Kurzarbeit zum Jahresende eingeführt, bestehen Ausnahmen von diesem Grundsatz. Die Beschäftigten müssen nun nachweisen, dass es unzumutbar ist den (Rest-)Urlaub nicht einzusetzen, da der Urlaub grundsätzlich bis zum Jahresende genommen sein muss, sofern kein Übertragungstatbestand besteht (betriebliche Gründe, Krankheit). Resturlaub aus dem Vorjahr muss auf jeden Fall genommen werden, bevor mit der Kurzarbeit begonnen wird.

„Die Arbeitnehmer sind gehalten, ihren Resturlaub aus dem Vorjahr unverzüglich abzubauen. Sollte dies nicht geschehen, ist die Geschäftsführung berechtigt, im Umfang des bestehenden und übertragenen Resturlaubs die Urlaubsnahme anzuordnen. Der Betriebsrat ist hierüber zu unterrichten.“

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 100100/504/2009

Wird Kurzarbeit eingeführt, wirkt sich dies oft auf bestehende Urlaubsregelungen aus.

„Vor Beginn der Kurzarbeit haben alle Mitarbeiter eine Urlaubsplanung für das gesamte Kalenderjahr zu erstellen und mit ihrem jeweiligen Vorgesetzten abzustimmen. Alle Urlaubspläne sind bis zum 20.03.09 an die Personalabteilung zu übermitteln. Die Urlaubserteilung ist ausgeschlossen, wenn ihr berechtigte Gründe des Arbeitgebers entgegenstehen.“

🔑 ELEKTRO, 100100/607/2009

„Betroffenen Arbeitnehmern ist für die zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat vereinbarten Kurzarbeitstage Urlaub zu gewähren, sofern sie diesen mindestens zwei Tage vorher beim jeweiligen Vorgesetzten beantragen und ein entsprechender Anspruch besteht.“

🔑 ELEKTRO, 100100/522/2009

„Diese [Resturlaubsregelung] ruht in der Zeit vom 01.10.2003 bis zunächst 30.04.2004. Ein noch vorhandener Urlaubsrest muss bis 31.12.2003 genommen sein. Nur wenn jetzt bereits Urlaub fest verplant ist (z. B. durch eine bereits gebuchte Reise), können bis zu fünf Urlaubstage bis spätestens 28.02.2004 genommen werden.“

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 100100/316/2003

Aufgrund § 170 Abs. 4 Nr. 2 SGB III findet sich oft folgende Regelung:

„Kurzarbeitstage dürfen nicht durch Urlaubstage eingerahmt werden. Werden Kurzarbeitstage von Urlaubstagen eingeschlossen, so gelten auch die Kurzarbeitstage als Urlaubstage mit entsprechender Anrechnung auf den Jahresurlaub. An Urlaubstagen besteht kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Der Urlaub wird durch Kurzarbeitstage nicht unterbrochen.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGE FAHRZEUGE, 030200/2257/2000

Mitunter gilt folgende Einschränkung, sofern der Urlaub noch nicht fest geplant war.

„Urlaub ist während der Kurzarbeit zu gewähren, soweit keine gesetzlichen Regelungen entgegenstehen (arbeitsfreie Kurzarbeitstage dürfen nicht von Urlaub eingerahmt werden). Letzteres gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer einen vorrangigen Anspruch auf Urlaub während der Kurzarbeit hat, weil sein Urlaub bereits für diesen Zeitpunkt geplant und genehmigt war.“

🔑 DATENVERARBEITUNG UND SOFTWAREENTWICKLUNG, 030200/1746/2004

## 2.4 Personelle Maßnahmen

### 2.4.1 Beschäftigungssicherung

Kurzarbeit dient dazu, Entlassungen zu vermeiden. Deshalb ist es nur konsequent, wenn Betriebsräte darauf bestehen, dass zumindest für die Kurzarbeitsphase – besser noch für einen bestimmten Zeitraum danach – die Beschäftigung im Betrieb gesichert ist. Dies kann auf unterschiedlichen Wegen erfolgen. Werden Kündigungen ausgeschlossen, bezieht sich dies sowohl auf Beendigungs- als auch auf Änderungskündigungen.

„Betriebsbedingte Kündigungen mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder zum Zwecke der Herabgruppierung und Kündigungen mit dem Ziel der Verringerung der Arbeitszeit sind während der Laufzeit dieser Vereinbarung ausgeschlossen.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 100100/134/0

Demgegenüber entfaltet die nachfolgende Regelung keinen individuellen Kündigungsschutz. Es wird lediglich eine bedingte Bestandsgarantie für eine bestimmte Anzahl von Arbeitsplätzen vereinbart.

„Die Geschäftsleitung verpflichtet sich, bis zum 28.02.2010 eine Beschäftigtenzahl von 550 zu garantieren und über diesen Rahmen hinaus keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen.“

🔑 MÖBELHERSTELLER, 100100/532/2009

Häufig wird in diesem Zusammenhang gemäß § 102 Abs. 6 BetrVG die Mitbestimmung des Betriebsrats erweitert.

„Während der Laufzeit dieser Vereinbarung unterliegen betriebsbedingte Kündigungen der erweiterten Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 102 BetrVG Abs. 6.“

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 100100/546/2009

Treten an einzelnen Stellen Personalengpässe auf, können sie durch vorübergehende Versetzungen behoben werden.

„Wird bei der Kapazitätsplanung festgestellt, dass in Abteilungen das Arbeitsvolumen unterschiedlich verteilt ist, wird in Abstimmung mit dem Betriebsrat von den Vorgesetzten eine vorübergehende Umbesetzung von Mitarbeitern/innen vorgenommen. Abstimmung bedeutet: Die Vorgesetzten informieren den Betriebsrat schriftlich über die Versetzung. Die Abteilungen inkl. der zugehörigen Beschäftigten sind in Anlage 1 definiert.“

🔑 MASCHINENBAU, 100100/632/2009

## 2.4.2 Qualifizierung

Die Teilnahme an öffentlich geförderten Qualifizierungsprogrammen hat laut Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2009 tatsächlich leicht zugenommen. Die Unternehmen selbst nutzten die auftragsarme Zeit der Wirtschaftskrise jedoch nur selten für verstärkte Weiterbildung. Von der Krise direkt betroffene Unternehmen haben ihre Weiterbildungsaktivitäten sogar eher zurückgefahren. Eine wesentliche Ursache liegt in den unterschiedlichen zeitlichen Vorgaben und Erfordernissen von Kurzarbeit und Qualifizierung: Bessert sich die Auftragslage, wird Kurzarbeit sofort wieder aufgehoben; Qualifizierungsmaßnahmen laufen jedoch über einen längeren Zeitraum. Erfahrungsgemäß setzt das Gelingen eine bereits vorhandene betriebliche Weiterbildungsstrategie voraus, die unter den Bedingungen von Kurzarbeit umgesetzt bzw. erweitert wird. Nützlich erweist sich zudem eine betriebliche Kultur der Weiterbildung, die die Beschäftigten zur Teilnahme motiviert (Heidemann 2010). Für den Fall, dass die Kurzarbeit vor Ablauf der Qualifizierungsmaßnahme endet, sollte geregelt sein, dass die Maßnahme gleichwohl weitergeführt und beendet werden kann.

„Endet die Kurzarbeit in der betrieblichen Einheit vor Ablauf der Qualifizierungsmaßnahme, kann der Arbeitnehmer dieser Einheit an der Qualifizierungsmaßnahme bis zum ursprünglich vorgesehenen Beendigungszeitpunkt teilnehmen. Ab dem Zeitpunkt der Beendigung der Kurzarbeit in der betreffenden Einheit wird die Qualifizierung zu den [...] außerhalb der Kurzarbeit geltenden Bedingungen fortgeführt.“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 100100/536/2009

Werden Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt, sind auch während der Kurzarbeit die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu beachten.

„Der Arbeitgeber wird unter Wahrung der Mitbestimmung nach den Bestimmungen der §§ 96 ff BetrVG und unter Einbeziehung der Möglichkeiten des Konjunkturpakets II Weiterbildungsangebote für die von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter planen und durchführen.“

🔑 KREDITGEWERBE, 100100/525/2009

Um individuelle Wünsche der Beschäftigten in die Qualifizierungsplanung einfließen zu lassen, sollte neben einer Bedarfs- auch eine Bedürfnisanalyse durchgeführt werden.

„Qualifizierungswünsche der Arbeitnehmer bzw. Qualifizierungsvorschläge der jeweiligen Leitungsebene der von Kurzarbeit betroffenen Bereiche werden von der

Abteilung [...] gesammelt und entsprechend der Regelungen der Konzernbetriebsvereinbarung zur Kurzarbeit bewertet. Das Vorschlagsrecht des Betriebsrates bleibt unberührt.“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 100100/535/2009

Wie Qualifizierung während der Kurzarbeit dazu beitragen kann, freie Stellen vorrangig intern zu vergeben, zeigt das folgende Beispiel. Hier wird zudem der Einfluss einer analytischen Personalplanung deutlich.

„Personalbedarf ist mittels interner Stellenausschreibung zu veröffentlichen. Qualifikationspotentiale sind zu ermitteln und die Maßnahmen während des Kurzarbeitszeitraumes abzuhalten. Erst wenn diese Möglichkeiten ausgeschöpft sind und die sich für eine intern veröffentlichte freie Stelle bewerbenden Beschäftigten die dafür benötigten Qualifikationen nicht mit einer Weiterbildung von max. 6 Monaten erreichen können, kann während der Kurzarbeit der Bedarf durch externe Einstellungen abgedeckt werden.“

🔑 MASCHINENBAU, 100100/548/2009

Vereinzelt wird für die Durchführung der Qualifizierung ein Qualifizierungsbetrieb eingerichtet.

„Zum 1. August 2009 wird [...] Kurzarbeit zu 100 % als eine regelmäßige Form der Kurzarbeit eingeführt. Bis zum 1. August 2009 werden die Betriebsparteien die Voraussetzungen dafür schaffen, dass der betriebliche Ablauf auf diese Form der Kurzarbeit umgestellt werden kann. Dazu gehört unter anderem, einen Qualifizierungsbetrieb gemäß § 5 dieser Betriebsvereinbarung einzurichten, die Beschäftigten dahin zu überführen, die erforderlichen Anträge bei der Agentur für Arbeit zu stellen und individuell geeignete Qualifizierungsmaßnahmen auszuwählen. Sollte dies bis zum 1. August 2009 nicht möglich sein, tritt diese Betriebsvereinbarung erst in Kraft, wenn die vorgenannten Voraussetzungen geschaffen worden sind.“

🔑 MASCHINENBAU, 100100/477/0

Der Wechsel in den Qualifizierungsbetrieb, sollte zunächst auf freiwilliger Basis geschehen. Möglich ist aber auch eine Namensliste.

„Human Resources Management (HRM), die jeweils zuständige Führungskraft und der Betriebsrat haben sich gemeinsam auf die betroffenen Beschäftigten verständigt, die Kurzarbeit 100 % leisten sollen und zu diesem Zweck in den Qualifizierungsbetrieb überführt werden. Sie sind in einer Namensliste mit maximal 120 Beschäftigten als Anlage 1 zu dieser Betriebsvereinbarung aufgeführt. Die Anzahl von 120 Beschäftigten verändert sich durch nicht geplantes Ausscheiden [...] und die flankierenden Maßnahmen.“

🔑 MASCHINENBAU, 100100/477/0

Stimmt der Betriebsrat einer Namensliste zu, sollte zusätzlich unbedingt festgehalten werden, dass sich die Sozialauswahl im Fall von zukünftigen betriebsbedingten Kündigungen nicht nur auf den Qualifizierungsbetrieb bezieht. Die Überführung muss demnach rückgängig gemacht werden können. Ansonsten besteht die Gefahr, dass die Überführung in den Qualifizierungsbetrieb bereits eine vorweggenommene Sozialauswahl birgt.

In allen Vereinbarungen, in denen Unternehmen den Beschäftigten Qualifizierungsmaßnahmen anbieten, sind diese Maßnahmen teilweise noch nicht konkretisiert.

„[...] entwickelt kurzfristig, spätestens bis zum Beginn der Kurzarbeit, ein Qualifizierungsprogramm mit Bildungsangeboten, die für Mitarbeiter in Kurzarbeit nutzbar und attraktiv

sind. Die Angebote sollen den Anforderungen des SGB III für mögliche Förderungen entsprechen. Gefördert werden danach:

- Ergänzen bisheriger Qualifizierungen
- Beruflichen Aufstieg ermöglichen
- Auf einen Wechsel beruflicher Tätigkeit vorbereiten
- Berufsabschluss ermöglichen.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 100100/476/2010

Teilweise werden sie in gesonderten Anlagen aufgeführt.

„Werden die in der Anlage 2 dieser Betriebsvereinbarung aufgeführten Qualifizierungsmaßnahmen angeboten, besteht grundsätzlich eine Teilnahmeverpflichtung für die Arbeitnehmer. Gleiches gilt für weitere Qualifizierungsmaßnahmen, die unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte der jeweiligen Betriebsräte angeboten werden. Die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen ist für den einzelnen Arbeitnehmer dabei verpflichtend, soweit zunächst die Arbeitnehmer herangezogen werden, die sich freiwillig zur Teilnahme an der jeweiligen Qualifizierungsmaßnahme gemeldet haben und dann die etwaigen weiteren Arbeitnehmer im Einvernehmen mit dem Betriebsrat der jeweiligen Konzerngesellschaft zur verpflichtenden Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen ausgewählt werden. Arbeitnehmer, deren Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen öffentlich gefördert werden kann, sind bei der Auswahl der Teilnehmenden vorrangig zu berücksichtigen.“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 100100/457/2009

Ein Verfahren, nach welchen Kriterien Mitarbeiter im Fall zu großer Nachfrage für Qualifizierungsmaßnahmen ausgewählt werden, beschreibt folgende Vereinbarung.

„Melden sich mehr Arbeitnehmer freiwillig zur Qualifizierung, als vom Arbeitgeber Plätze angeboten werden, so erfolgt die Besetzung der Plätze unter der Voraussetzung, dass die Funktionsfähigkeit des Bereichs bzw. der Abteilung aufrecht erhalten bleibt, unter Berücksichtigung der folgenden Kriterien in der Reihenfolge ihrer Aufzählung:

- zukunftsorientierter betrieblicher Bedarf an der Qualifizierung des Arbeitnehmers
- Notwendigkeit der Verbesserung der Chancen zur betrieblichen Entwicklung
- individueller Bedarf an der Weiterentwicklung vorhandener Qualifikationen

Melden sich weniger Arbeitnehmer freiwillig zur Qualifizierung, als vom Arbeitgeber Plätze angeboten werden, so erfolgt die Besetzung der Plätze nach denselben Kriterien. Die Konkretisierung dieser generellen Kriterien erfolgt auf betrieblicher Ebene in Abstimmung mit den Einzelbetriebsräten.“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 100100/457/2009

Vereinzelt wird Teilnahmepflicht festgelegt. Dies ermöglicht dem Arbeitgeber mittelbar, Verweigerungen arbeitsrechtlich zu sanktionieren.

„Die Teilnahme an den vereinbarten Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen ist verpflichtend. Ein schuldhafter Verstoß gegen diese Verpflichtung stellt eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Nebenpflichten dar.“

🔑 ELEKTRO, 100100/522/2009

Im Gegensatz dazu sind arbeitsrechtliche Sanktionen im Folgenden unzulässig.

„Lehnen Arbeitnehmer die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen ab, darf ihnen hieraus kein Nachteil entstehen.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGE FAHRZEUGE, 100100/555/2009

Eine zeitliche Vorgabe für die Lage und Dauer der Qualifizierung schränkt die Anzahl der möglichen Maßnahmen ein.

„Anstehende Qualifizierungsmaßnahmen können sowohl extern, als auch intern durchgeführt werden. Ziel ist, dass grundsätzlich die jeweilige Qualifizierungsmaßnahme durch die Agentur für Arbeit als für den allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbare Maßnahme anerkannt wurde.

Es besteht Einvernehmen darüber, dass eine von fünf wegen Kurzarbeit ausfallenden Schichten zur Erhöhung der betrieblichen Qualifikation genutzt werden soll. Derartige Qualifizierungsschichten können auch gebündelt und innerhalb eines Zeitraumes von 3 Monaten umgesetzt werden.“

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 100100/566/2009

Neben einer zusätzlichen Aufstockung des Kug bestehen weitere Möglichkeiten, die Teilnahme an Qualifizierungsprogramme attraktiv zu gestalten.

„Arbeitnehmer, die während des Kurzarbeitszeitraums an verpflichtenden Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen, sind in Zeiten, die nicht für die Qualifizierung vorgesehen sind, bei der Einteilung zur Arbeit vorrangig zu berücksichtigen.“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 100100/536/2009

Gemäß § 80 Abs. 3 BetrVG können Sachverständige den Betriebsrat bei der Erstellung von Qualifizierungsprogrammen unterstützen. Mitunter wird die Hinzuziehung von Sachverständigen bereits vorab geregelt. Dies beschleunigt das Verfahren und vermeidet Streitigkeiten über die Frage der Erforderlichkeit.

„Der Kurzarbeitszeitraum wird dazu genutzt, um die Beschäftigten im Sinne des Gesetzes zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität in Deutschland zu qualifizieren (vgl. Entwurfsfassung § 421t SGB III und Begründung). Die Betriebsparteien legen die

konkreten Qualifizierungsmaßnahmen und die weiteren Einzelheiten unter Hinzuziehung von Sachverständigen kurzfristig im voraus für mindestens einen Kalendermonat in Ergänzung zu dieser Vereinbarung unter Berücksichtigung der endgültigen gesetzlichen Bestimmungen fest. Der Arbeitgeber trägt die Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen.“

🔑 UNBEKANNT, 100100/419/2009

Bei beschränktem Budget sollte der Betriebsrat darauf achten, dass nur Kosten für externe Leistungen das Budget belasten.

„Die internen Konzeptions-, Vorbereitungs- und Verwaltungskosten des Qualifizierungsprogramms trägt das Unternehmen. Diese Kosten sowie die Kosten für interne Trainer gehen nicht zu Lasten des Budgets. Zu Lasten des Budgets gehen folgende Kosten:

- Durchführungskosten für eingekaufte Trainings
- Evtl. Kosten interner Trainer können zu Lasten des Budgets nach Zustimmung des Steuerungsteams verrechnet werden
- Kosten für Neuentwicklungen von internen oder externen Trainings, soweit die Kosten nicht von der Agentur für Arbeit oder anderweitig getragen werden
- Reisekosten der Teilnehmer an Bildungsmaßnahmen in der Ausfallzeit durch Kurzarbeit
- Boni.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 100100/476/2010

Auch gemeinsame Gremien eignen sich, um die Qualifizierung auszugestalten und durchzuführen.

„Die inhaltliche und wirtschaftliche Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen werden nach den Regelungen dieser Vereinbarung von einem Steuerungsteam im Rahmen des Budgets verantwortlich und selbständig gesteuert.

Zusammensetzung

Das Steuerungsteam setzt sich aus je zwei Vertretern des [...] GBR und der [...] Geschäftsführung zusammen. Die GBR-Vertreter werden vom [...] GBR benannt. Bei Bedarf kann jede Seite zwei weitere Personen zu den Sitzungen des Steuerungsteams hinzuziehen (ohne Stimmrecht).

Aufgaben des Steuerungsteams

- Koordinieren der Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen
- Abstimmungen mit der Agentur für Arbeit
- Sicherstellen der sachgerechten Budget-Verwendung und dessen Ausschöpfung
- Weitere bedarfsgerechte Qualifizierungsmaßnahmen konzipieren
- Marketing und Werbung für die Qualifizierungsmaßnahmen im Unternehmen
- Festlegung von Boni-Beiträgen bei Erreichung spezieller Zertifikate
- Entscheidungen über Konflikte bei der Durchführung dieser Betriebsvereinbarung
- Berichterstattung gegenüber der Geschäftsführung und dem GBR.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 100100/476/2010

### 2.4.3 Mehrarbeit

Eine typische Regelung in Betriebsvereinbarungen zu Kurzarbeit stellt das Verbot von Mehrarbeit bzw. Sonderschichten dar. Teilweise werden sie auf Ausnahmesituationen während der Kurzarbeitsphase begrenzt.

„Notwendige Mehrarbeit im Sinne der tariflichen Vorschriften wird während der Laufzeit dieser Betriebsvereinbarung nur in Ausnahmefällen bei Vorliegen besonders dringender Gründe, die entsprechend nachzuweisen sind, nach vorheriger Zustimmung des Betriebsrates angeordnet bzw. geduldet. Die besonderen Gegebenheiten bei gleitender Arbeitszeit (individuelle Arbeitsdisposition, Arbeitsbelastung) sind zu berücksichtigen.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100100/240/2003

Nach dem nächsten Regelungsbeispiel ist Mehrarbeit an einzelnen Tagen gestattet, sofern die Wochen(kurz)arbeitszeit nicht überschritten wird.

„Ist Mehrarbeit notwendig, kann flexibel gearbeitet werden. Im Rahmen der Wochenarbeitszeit darf im Durchschnitt die vereinbarte Kurzarbeitszeit nicht überschritten werden. Bei Dienstreisen, Seminaren etc. muss die ggf. angefallene Mehrarbeit innerhalb von 2 Wochen durch Freizeit ausgeglichen werden.“

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 100100/570/2009

Mitunter wird das Verbot bzw. die Begrenzung über die Kurzarbeitsphase hinaus ausgeweitet, was nicht unbedingt auf Verständnis in der Belegschaft stößt. Denn Mehrarbeit wird in solchen Situationen gerne genutzt, um die Verdienstminderung aufgrund der Kurzarbeit möglichst auszugleichen.

„Während der Kurzarbeitsphase werden keine Überstunden und Schichten angesetzt. In dem Zeitraum von 4 Wochen nach Beendigung der Kurzarbeit werden Überstunden nur in dringenden Ausnahmefällen angesetzt. Hierzu ist in jedem Fall die Zustimmung

des Betriebsrates erforderlich. Im Übrigen bleiben die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach § 87 BetrVG unberührt.“

🔑 UNBEKANNT, 100100/411/0

#### 2.4.4 Leiharbeit/Fremdvergabe

Typischerweise wird in Kurzarbeitsvereinbarungen der Einsatz von Aushilfskräften verboten.

„Einsatz von Aushilfskräften

Beide Betriebsparteien sind sich darüber einig, dass während der Dauer der Absenkung der Arbeitszeit keine Einstellung von Aushilfskräften (befristete Arbeitsverträge bzw. Leiharbeitnehmer) erfolgt.“

🔑 UNBEKANNT, 100100/194/2003

Fremdvergabe wird eingeschränkt, der Einsatz von Leiharbeitskräften auf Tätigkeiten begrenzt, die nicht von Kurzarbeitskräften übernommen werden können.

„Die [Firma] verpflichtet sich weiter, keine Arbeit, Aufträge und Projekte an andere Standorte oder Werke zu verlagern. Alle für den Standort erhaltenen Neuaufträge werden [...] ausgeführt. Ausnahmen sind einvernehmlich mit dem Betriebsrat zu regeln.“

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 100100/565/2009

Nicht nur bei Dienstleistungen, sondern auch bei der Produktion kommt Insourcing in Betracht. Dies erhöht die Wirtschaftlichkeit von (teuren) Produktionsanlagen während der Kurzarbeit.

„Um vorhandene und noch freie Anlagenkapazität zu nutzen, wird geprüft, welche Teile wirtschaftlich sinnvoll und ohne Investitionsbedarf unter Berücksichtigung der vorhandenen Fertigungsstruktur von Fremdanbietern/verlängerten Werkbänken zurückverlagert werden können.“

🔑 MASCHINENBAU, 100100/513/2009

Die nachfolgende Regelung zu Fremdvergabe und Einsatz von Leiharbeit schränkt diese am weitestgehenden ein.

„Die Fremdvergabe von Tätigkeiten, die auch intern geleistet werden können, ist grundsätzlich zu vermeiden.

Während der Kurzarbeit werden keinerlei Leiharbeiter beschäftigt.

Personalengpässe sind vorrangig durch innerbetriebliche Umbesetzungen auszugleichen, um den Anteil der Kurzarbeit so gering wie möglich zu halten.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ), 030200/1958/2003

Indem sie Mehrarbeit verbieten bzw. einschränken, wollen Betriebsräte erreichen, dass alle innerbetrieblichen Beschäftigungsmöglichkeiten ausgeschöpft und Kurzarbeit auf das unvermeidbare Maß reduziert wird. Nach der gesetzlichen Neuregelung kann Kurzarbeit auch bei Leiharbeitskräften angewendet werden. Allerdings enthält nur eine Vereinbarung eine entsprechende Gleichstellungsabrede.

„Leih-Arbeitnehmer und Stammbeschäftigte sind beim Umgang des § 7 dieser Vereinbarung gleich zu behandeln.“

🔑 MASCHINENBAU, 100100/544/2009

## 2.5 Verfahrensregelungen

Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit klären regelmäßig auch Verfahrensfragen. Dazu zählen:

- Ankündigungsfristen, die gegenüber den Beschäftigten bei Einführung von Kurzarbeit einzuhalten sind
- Regelungen bezüglich der Einbeziehung des Betriebsrats in die Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit
- Beteiligung des Betriebsrats bei der Durchführung sowie der Veränderung einer vereinbarten Kurzarbeit
- Regelung von Meinungsverschiedenheiten

### 2.5.1 Ankündigungsfristen

Ankündigungsfristen bezeichnen den Zeitraum zwischen der Mitteilung des Arbeitgebers an die betroffenen Beschäftigten und dem Beginn der Kurzarbeit. Damit die Betroffenen die Kurzarbeit besser planen können, sollte die Frist nicht zu kurz bemessen werden und mindestens eine Woche betragen. Sind die Ankündigungsfristen tarifvertraglich geregelt (vgl. Teil B), hat deren Wiedergabe in der Betriebsvereinbarung deklaratorischen Charakter.

„Tarifliche Ankündigungsfristen:

Die gesamte Belegschaft wurde bereits in der Betriebsversammlung am 14.11.2000 mündlich von der Geschäftsleitung über die Kurzarbeit unterrichtet. Diese schriftliche

Betriebsvereinbarung wird am 27.11.2000, das heißt 3 Tage vor Beginn, an den üblichen Anschlagtafeln ausgehängt. Damit ist die nach dem Tarifvertrag vorgesehene Ankündigungsfrist eingehalten.“

🔑 GLAS- UND KERAMIKGEWERBE, 030200/1488/2000

Von einem Tarifvertrag abweichende Fristen bedürfen der Zustimmung der Tarifvertragsparteien. Besteht keine tarifliche Regelung, müssen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Vereinbarung treffen. In den vorliegenden Auswertungen lag die Bandbreite der Ankündigungsfristen zwischen wenigen Stunden und 7 Tagen.

„Den voraussichtlich zur Kurzarbeit vorgesehenen Arbeitnehmern wird dann jeweils bis spätestens 12:00 Uhr des der Kurzarbeit vorangehenden Werktages mündlich bzw. telefonisch mitgeteilt, dass am Folgetag Kurzarbeit stattfindet. Ist eine längerfristige Planung möglich (Kurzarbeit über einen Monat hinaus), wird den betroffenen Arbeitnehmern unverzüglich übermittelt, dass und für welche Tage des betreffenden Zeitraums die Arbeit entfällt. Den Arbeitnehmern, die an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen, wird dies unmittelbar nach Zustimmung des Betriebsrates mitgeteilt.“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 100100/457/2009

„Die Geschäftsleitung und der Betriebsrat werden jeweils mindestens 3 Tage durch Aushang am schwarzen Brett mitteilen, an welchen Tagen die Arbeit ausfällt.“

🔑 SCHMUCKHERSTELLER, 030200/1842/0

„Die Festlegung der Kurzarbeit erfolgt zum Monatsende für den Folgemonat in verbindlicher Form; die von der Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiter werden spätestens 5 Tage vor dem ersten Kurzarbeitstag des jeweiligen Monats schriftlich informiert.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGE FAHRZEUGE, 030200/2257/2000

„Nach Abschluss der Vereinbarung kann das Unternehmen mit einer Frist von 7 Tagen Kurzarbeit einführen.“

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 030200/1544/1995

Eine differenzierte Regelung sieht unterschiedliche Ankündigungsfristen für bestimmte Fälle vor.

„Bei Veränderungen der Kurzarbeit gelten folgende Ankündigungsfristen gegenüber Beschäftigtem, Betriebsrat und Personalbüro:

- bei überraschend auftretender Arbeit (versagen eines Kurzarbeitstages)  
Ankündigungsfrist 1 Arbeitstag
- bei Ausweitung (vergrößern des Individuellen Kurzarbeitsvolumens)  
Zwischen 1 % und 10 % 3 Arbeitstage; zwischen größer 10 % und 30 % 5 Arbeitstage;  
zwischen größer 30 % und 100 % 10 Arbeitstage
- bei Verringerung (verkleinern des Individuellen Kurzarbeitsvolumens)  
Zwischen 1 % und 30 % 2 Arbeitstage; zwischen größer 30 % und 99 % 5 Arbeitstage.“

🔑 ELEKTRO, 100100/522/2009

Einige Vereinbarungen sehen vor, dass Beschäftigte sich auch während der Kurzarbeit zur Verfügung des Unternehmens halten müssen, um im Bedarfsfall wieder die Arbeit aufzunehmen. Für die Ankündigung der Wiederaufnahme werden vereinzelt sehr kurze Fristen vereinbart. Auch bei „ständiger Erreichbarkeit“ können derart kurze Fristen wie in den nächsten beiden Beispielen dazu führen, dass die Mitteilung des Arbeitgebers den Mitarbeiter nicht erreicht und dieser nicht rechtzeitig am Arbeitsplatz erscheint. Sind derart kurze Fristen unvermeidbar, sollte vereinbart werden, dass eine Fristversäumnis keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen hat.

„Mitarbeiter, die sich in einer ununterbrochenen Ausfallzeit durch die Kurzarbeit von mehr als 2 Tagen befinden, müssen telefonisch oder per E-Mail erreichbar sein, um am Folgetag wieder eingesetzt werden zu können. Hierzu teilen alle von der Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiter ihre entsprechenden Kontaktdaten ihrem Vorgesetzten mit.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100100/602/2009

„Während der durch Kurzarbeit ausfallenden Arbeitstage besteht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten fort. Der Arbeitgeber kann während der Kurzarbeit die Arbeitsleistung der Mitarbeiter(innen) in Eil- und Notfällen sowie zur Erledigung fristgebundener Aufträge kurzfristig einfordern. Sollte ein Mitarbeiter während der geplanten Ausfallzeit plötzlich doch im Betrieb benötigt werden, so ist ihm dies bis spätestens 16.00 Uhr des vorangehenden Tages mitzuteilen.“

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 100100/446/2009

Zu weitreichend, unbestimmt und damit unzulässig dürfte die nachfolgende Bestimmung sein. Zum einen besteht weder eine Pflicht zur jederzeitigen Erreichbarkeit; zum anderen ist der Begriff Verpflichtung zu unbestimmt. Gemeint ist vermutlich ein Verbot einer anderweitigen Beschäftigung.

„Alle Mitarbeiter, die der Kurzarbeit unterfallen, müssen an den Tagen, an denen ‚kurz gearbeitet‘ wird, jederzeit telefonisch erreichbar sein und dürfen keine anderweitigen Verpflichtungen übernehmen. Sollte die Kurzarbeit kurzfristig ausgesetzt werden, muss sichergestellt sein, dass diese Mitarbeitergruppe ihre Arbeit noch aufnehmen kann.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100100/486/2009

Selten werden die Beschäftigten zur Nachfrage verpflichtet.

„Mitarbeiter die aufgrund von Kurzarbeit, Urlaub oder Krankheit zu Hause sind, müssen wöchentlich am Freitag zwischen 16.30 Uhr und 17.00 Uhr bei der Disposition anrufen, ob in der darauf folgenden Woche ein Arbeitseinsatz oder Kurzarbeit erfolgt.“

🔑 BAUGEWERBE, 100100/646/2010

## 2.5.2 Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit

Kurzarbeit muss der Agentur für Arbeit vom Arbeitgeber oder dem Betriebsrat angezeigt werden. Der Anzeige durch den Arbeitgeber – die den Regelfall darstellt – muss eine Stellungnahme des Betriebsrats beigefügt werden (§ 173 Abs. 1 SGB III). Die Anzeige kann auch gemeinsam erfolgen.

„Anzeige bei der Agentur für Arbeit

Die Geschäftsführung und der örtliche Betriebsrat erstatten gemeinsam bei der zuständigen Agentur für Arbeit die Anzeige über Arbeitsausfall.“

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 100100/566/2009

Der Betriebsrat sollte darauf bestehen, dass a) an allen Terminen mit der zuständigen Agentur für Arbeit mindestens ein Vertreter des Gremiums teilnimmt und b) der Betriebsrat anhand von Kopien aller Unterlagen und Erklärungen, die die Agentur für Arbeit erhält, unverzüglich – idealerweise zeitgleich – informiert wird.

„Der Betriebsrat nimmt an allen Gesprächen der Geschäftsleitung mit dem Arbeitsamt teil. Die gleichen Unterlagen und Erklärungen, die das Arbeitsamt erhält, werden dem Betriebsrat in Kopie zur Verfügung gestellt.“

🔑 BAUGEWERBE, 030200/1753/2003

Das bloße Recht zur Einsichtnahme erschwert es regelmäßig, die Informationen auszuwerten.

„Bei Abstimmungsgesprächen über Rahmenbedingungen der Kurzarbeit mit der Agentur für Arbeit wird der Betriebsrat informiert und kann nach Abstimmung mit der Arbeitsagentur teilnehmen. Er kann Einsicht in den Schriftverkehr mit der Arbeitsagentur nehmen.“

🔑 ELEKTRO, 100100/586/2009

Nachstehend liegt die Entscheidung, ob der Betriebsrat hinzugezogen wird, durch das einschränkende „grundlegend“ im Ermessen des Arbeitgebers.

„Bei grundlegenden Gesprächen zwischen Geschäftsleitung und Arbeitsamt zum Thema Kurzarbeit wird der Betriebsrat hinzugezogen. Die Termine werden rechtzeitig bekanntgegeben.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGE FAHRZEUGE, 030200/2257/2000

Wechselseitige Informationspflichten werden nur selten vereinbart.

„Betriebsrat und GL kommunizieren nur gemeinsam mit der Arbeitsagentur. Der Betriebsrat erhält von allen Unterlagen und Erklärungen, die die Arbeitsagentur erhält oder an die Geschäftsleitung aushändigt, zeitnah eine Kopie. Ebenso verfährt der Betriebsrat gegenüber der GL.“

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 100100/519/2009

### 2.5.3 Beteiligung des Betriebsrats

Die Einführung von Kurzarbeit unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats. Zur Wahrnehmung seiner Mitbestimmungsrechte (vgl. Kap. 3.1) ist der Betriebsrat auf rechtzeitige und umfassende Information angewiesen.

„Der Betriebsrat wird vor Beginn der Kurzarbeit umfassend über die Notwendigkeit, über Maßnahmen zur Abwendung oder Verminderung der Kurzarbeit und die konkrete personelle und mengenmäßige Planung des Kurzarbeiterzeitraumes informiert.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/1539/2000

Dabei sollte die Auslegung der unbestimmten Rechtsbegriffe „rechtzeitig“ und „umfassend“ nicht dem Arbeitgeber überlassen werden. Gemeinsam mit dem Betriebsrat sollten Zeitpunkt, Inhalt, Umfang und Art der Information konkret festgelegt werden.

„Der Betriebsrat wird rechtzeitig und unverzüglich über

- den Anlass der Kurzarbeit,
- Beginn und Ende der Kurzarbeit,
- davon betroffene Abteilungen und Mitarbeiter,
- den Umfang der Arbeitszeitreduzierung und
- Lage der reduzierten Arbeitszeiten,
- die Entlohnung während der Kurzarbeit

informiert. Darüber hinaus bekommt der Betriebsrat monatlich eine Liste mit den Urlaubs- und Überstundenständen der Mitarbeiter sowie eine Liste der Lagerbestandsentwicklung bis zum fünften Werktag des Folgemonats.“

🔑 GLAS- UND KERAMIKGEWERBE, 100100/404/2008

Die Informationspflichten des Arbeitgebers können auf einen bestimmten Zeitraum nach der Kurzarbeit ausgedehnt werden.

„Der Betriebsrat ist einmal pro Woche über die Entwicklung des Auftragsbestandes umfassend unter Vorlage geeigneter Unterlagen zu informieren. Die Informationspflicht besteht während der gesamten Dauer der Kurzarbeit einschließlich der ersten 3 Monate nach Beendigung der Kurzarbeitsphase.“

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 100100/523/2009

Nützlich sind Vergleichsdaten, um Auswirkungen und Entwicklungen der Auftragslage besser einschätzen zu können.

„Der Betriebsrat wird monatlich über die Entwicklung des Auftragsbestandes und der Absatzlage anhand von standardisierten Unterlagen informiert. Dabei sind dem Betriebsrat Unterlagen über den Stand der Beschäftigten, Auftrags- und Lagerbestand, Umsatz und Produktion jeweils im Vergleich zu den letzten Monaten und den Monaten des Vorjahres vorzulegen.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100100/602/2009

Vor Einführung der Kurzarbeit und während sie durchgeführt wird, sollte die Belegschaft informiert werden. Hierfür bietet sich u. a. eine gemeinsam von Betriebsrat und Arbeitgeber initiierte Betriebsversammlung an.

„Kommunikation über die Einführung und Durchführung von Kurzarbeit an die Mitarbeiter:

Betriebsrat und Geschäftsleitung verpflichten sich vor der Einführung von Kurzarbeit eine Betriebsversammlung durchzuführen und alle Mitarbeiter über den Inhalt dieser Betriebsvereinbarung zu informieren. Ersatzweise können Abteilungsversammlungen stattfinden. Während der Dauer der Kurzarbeit wird über den jeweiligen Umfang in den betriebsüblichen Medien berichtet [...].“

🔑 MASCHINENBAU, 100100/588/2009

Zudem ist es wichtig, dass der Betriebsrat auch während der Kurzarbeitsphase regelmäßig über die Auftrags- und Auslastungssituation informiert wird. So kann er auf Veränderungen entsprechend reagieren.

„Geschäftsleitung und Betriebsrat besprechen jeweils in der zweiten Hälfte jeden Monats die Beschäftigungssituation. Dabei informiert die Geschäftsleitung den Betriebsrat ausführlich über die Veränderungen in der Auftragssituation. Im Rahmen dieser Besprechung wird über Dauer und Umfang der Fortsetzung der Kurzarbeit beraten und vereinbart.“

🔑 GLAS- UND KERAMIKGEWERBE, 100100/404/2008

Das Initiativrecht des Betriebsrats umfasst sowohl die Verlängerung als auch die Verringerung der vereinbarten Kurzarbeit, wenn eine verbesserte Auftrags- und Auslastungssituation dies zulässt.

„Sollte sich die Auftragsituation zwischenzeitlich wesentlich verbessern, wird die Kurzarbeit unterbrochen oder vorzeitig beendet. Sollte sich die wirtschaftliche Notwendigkeit ergeben, die Kurzarbeit zu verlängern, ist darüber mit dem Betriebsrat eine neue Betriebsvereinbarung abzuschließen. Den betroffenen Mitarbeitern ist die Unterbrechung, Beendigung oder Verlängerung der Kurzarbeit unverzüglich bekannt zu geben.“

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 030200/1784/2003

„Bei verbesserter Auftragslage wird die laufende Kurzarbeit reduziert, ausgesetzt oder vorzeitig beendet. Der Betriebsrat wird hierüber rechtzeitig vorab informiert.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGE FAHRZEUGE, 030200/2257/2000

Ob das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auch die vorzeitige Beendigung der Kurzarbeit betrifft, ist umstritten (vgl. Kap. 4.). Häufig werden Zustimmungsvorbehalte des Betriebsrates vereinbart.

„Sollte in Eil- oder Notfällen oder aus sonstigen produktionstechnischen Gründen (z. B. für die Erledigung wichtiger fristgebundener Aufträge) eine Änderung der vereinbarten Kurzarbeitstage erforderlich werden, bedarf dieses der Zustimmung des Betriebsrates.“

🔑 SCHMUCKHERSTELLER, 030200/1842/0

Mitunter kann der Arbeitgeber kurzzeitige Überschreitungen der Kurzarbeit auch ohne Zustimmung des Betriebsrats anordnen.

„Ist in begründeten Eil- oder Notfällen (Servicetätigkeiten und sonstigen Engpasssituationen, die nicht planbar sind) oder sonstigen betriebsbedingten Gründen die Überschreitung der vereinbarten Kurzarbeit notwendig, bedarf es hierzu einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat, soweit diese einen Zeitraum von 48 Stunden überschreiten. Der Betriebsrat ist über sämtlicher Eil- und Notfälle umgehend zu informieren.“

🔑 MASCHINENBAU, 100100/553/2009

Laut nachfolgender Regelung ist der Verhandlungsanspruch des Betriebsrats an (Umsatz-) Grenzen gebunden.

„Bei Unterschreitung eines Umsatzes von 44 Mio. Euro für 2003 sowie bei einer Überschreitung von 48 Mio. Euro werden die Einzelheiten dieser Betriebsvereinbarung neu zu verhandeln sein.“

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 030200/1792/2003

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bezieht sich auch auf die Auswahl der Beschäftigten und den jeweiligen Umfang der Kurzarbeit.

„Dem Betriebsrat werden rechtzeitig die Planungslisten für die Kurzarbeit für den Folgemonat sowie die Auslastungsplanung zur Verfügung gestellt. Die Planungslisten beinhalten die zur Kurzarbeit eingeteilten Mitarbeiter sowie die Höhe des individuellen Arbeitsausfalles. Sollte der Betriebsrat in begründeten Ausnahmefällen Zweifel haben, dass unter Berücksichtigung der betrieblichen Auslastung und der fachlichen Eignung eine gleichmäßige Beteiligung der Mitarbeiter an der Kurzarbeit nicht hinreichend berücksichtigt wurde, so wird gemeinsam mit dem Personalwesen und dem Vorgesetzten die Planung der Kurzarbeit erörtert und eine einvernehmliche Lösung angestrebt.“

🔑 MASCHINENBAU, 030200/2041/2004

In einem Fall werden die Beteiligungsrechte auf den Wirtschaftsausschuss delegiert.

„Der Beantragungszeitraum der Kurzarbeit wird im Wirtschaftsausschuss anhand der Produktionsplanung festgelegt. Die Information des Betriebsrates, in welchen Bereichen und für welche Monate Kurzarbeit geplant ist bzw. verfahren werden soll und ob sich Änderungen gegenüber den Kurzarbeitsplanungen ergeben, erfolgt im Wirtschaftsausschuss. Hier wird auch der Umfang der Kurzarbeit festgelegt.“

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 100100/425/2008

## 2.6 Regelungen zur Konfliktlösung

Trotz aller Sorgfalt bei der Abfassung der Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit kann es zu Interpretations- und Auslegungsstreitigkeiten kommen. Ebenso bei der Durchführung der Betriebsvereinbarung, die dem Arbeitgeber obliegt (§ 77 Abs. 1 BetrVG). Deshalb ist es zweckmäßig, für zukünftige Meinungsverschiedenheiten eine Verfahrensregelung zu treffen. Dabei sollte zunächst eine einvernehmliche Beilegung der Meinungsverschiedenheit im Vordergrund stehen.

„Geschäftsleitung und Betriebsrat betreten mit dieser Vereinbarung einen neuen Weg, um die derzeitigen vorübergehenden Beschäftigungsprobleme ohne Kündigungen zu überwinden. Sie verpflichten sich, Meinungsverschiedenheiten, die aus dieser Betriebsvereinbarung erwachsen, sowie Probleme, die sich hieraus ergeben, einvernehmlich zu lösen.“

🔑 ELEKTRO, 030200/1789/0

Erst wenn dies nicht möglich ist, muss der gesetzlich vorgeschriebene Weg eingeschlagen werden. Dies kann z. B. die tarifliche Schlichtungsstelle sein, wenn der Tarifvertrag sie vorsieht.

„Diese Betriebsvereinbarung kann im gegenseitigen Einvernehmen mit einer Frist von einem Kalendermonat zum Ende eines Monats aufgehoben werden. Bei Nichteinigung entscheidet die tarifliche Schlichtungsstelle.“

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 030200/1787/2002

Alternativ kann die Einigungsstelle gemäß § 76 i. V. m. § 87 Abs. 2 BetrVG eingeschaltet werden. Es erweist sich als zweckmäßig, Fristen für das Einschalten der Schlichtungs- oder Einigungsstelle zu vereinbaren.

„Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung über die Auslegung, Anwendung und Durchführung dieser Vereinbarung entscheidet, sofern innerhalb von 2 Wochen keine Einigung erzielt werden kann, die Einigungsstelle verbindlich gemäß § 76 Abs. 5 BetrVG.“

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 030200/1784/2003

Einigen sich die Parteien bereits im Vorfeld auf einen Einigungsstellenvorsitzenden, kann die gerichtliche Einsetzung der Einigungsstelle vermieden werden. Die Einigungsstelle kann dann im Konfliktfall zeitnah zusammentreten.

„Auf Zuruf einer Partei entscheidet eine Einigungsstelle unter Vorsitz des Vorsitzenden Richters am LAG [...] oder eines von ihm benannten Vertreters binnen 14 Tagen nach Anrufung.“

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 100100/518/2009

### **3. Mitbestimmungsrechte und -instrumente**

#### **Verkürzung der Arbeitszeit**

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von Kurzarbeit. Es bezieht sich a) auf das Ob und den Umfang der Arbeitszeitverkürzung, b) auf die Lage und Verteilung der Arbeitszeit, c) auf die Auswahl der betroffenen Beschäftigten oder Abteilungen sowie d) auf die Zeiträume, in denen die Arbeit vollständig ausfallen soll. Der Betriebsrat hat ein Initiativrecht. Ob auch ein Mitbestimmungsrecht bei vorzeitiger Beendigung der Kurzarbeit besteht ist umstritten (vgl. Kap. 4.).

#### **Mitbestimmungsinstrumente**

Der Arbeitgeber kann nur dann Kurzarbeit einführen, wenn er zuvor mit dem Betriebsrat eine entsprechende Betriebsvereinbarung abschließt, die alle wesentlichen Regelungsbereiche der Mitbestimmung abdeckt. Eine Regelungsabrede ist mangels normativer Wirkung als Rechtsgrundlage nicht geeignet (Schaub/Schindele 2005, Rn 128). Die Verpflichtung des Arbeitgebers zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung besteht auch dann, wenn die Einführung von Kurzarbeit per Tarif- oder Arbeitsvertrag bereits vorgesehen ist. Missachtet der Arbeitgeber das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates und verweigert den Abschluss einer Betriebsvereinbarung, kann der Betriebsrat wie folgt reagieren: Er kann dem Arbeitgeber die Einführung von Kurzarbeit im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes untersagen und eine Vereinbarung durch Anrufen der Einigungsstelle nach § 76 BetrVG bzw. einer tariflichen Schlichtungsstelle erzwingen.

## 4 Offene Probleme

### Mitbestimmung bei finanziellen Folgen

Ob das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auch die Milderung der finanziellen Folgen umfasst, ist umstritten (Übersicht bei Däubler et al. 2010, § 87, Rn. 102). Die Rechtsprechung lehnt ein Mitbestimmungsrecht an dieser Stelle ab. Für die Gegenmeinung sprechen jedoch die besseren Gründe. Nach dem Sinn und Zweck des Mitbestimmungsrechts soll u. a. verhindert werden, dass der Arbeitgeber einseitig die Arbeitszeit und damit gleichzeitig die Vergütung reduziert. Umfang der Arbeitsleistung und eine entsprechende Vergütung als Gegenleistung des Arbeitgebers stehen somit in einem untrennbaren Zusammenhang. Selbst wenn man eine Mitbestimmung verneint, kann der Betriebsrat immer noch eine arbeitgeberseitige Aufstockung des gekürzten Entgelts verhandeln – als Gegenleistung im Wege eines (zulässigen) Koppelungsgeschäftes (Zustimmung zur Kurzarbeit gegen Zahlung einer Ausgleichszulage). Die Rechtsprechung lässt solche Koppelungsgeschäfte zu, sofern zwischen beiden Geschäften ein Sachzusammenhang besteht (LAG Düsseldorf, Beschluss vom 12.12.2007 – 12 TaBVGa 8/07).

### Vorzeitiges Ende der Kurzarbeit ohne Mitbestimmung des BR

Umstritten ist weiterhin, ob der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hat, wenn die Kurzarbeit wegen veränderten Bedingungen vorzeitig aufgehoben und die Mitarbeiter wieder im üblichen Umfang beschäftigt werden. Das Bundesarbeitsgericht verneint diesbezüglich einen Anspruch des Betriebsrats, da sich die betriebsübliche Arbeitszeit nicht verändere, sondern lediglich wiederhergestellt werde (BAG vom 21.11.1978, AP-Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 „Arbeitszeit“). Einige Experten sehen dies jedoch aus guten Gründen anders (Übersicht bei Däubler et al. 2010, § 87 Rn. 90 f.). Werden während der Kurzarbeit Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt, sind diese und damit weitergehende Rechte der Beschäftigten von einer vorzeitigen Beendigung betroffen. Es bleibt daher abzuwarten, ob das BAG künftig seine Entscheidung aufrechterhält. Dieser Streit ist ohnehin meist nur theoretischer Natur: In der Praxis räumen fast alle untersuchten Vereinbarungen dem Betriebsrat bei vorzeitiger Beendigung der Kurzarbeit ein Mitbestimmungsrecht ein.

### Kurzarbeit und Qualifizierung

Die Auswertung der Betriebsvereinbarungen zeigt: Nur vereinzelt regeln Unternehmen Qualifizierungsmaßnahmen während der Kurzarbeit. Die wenigen Vereinbarungen, die dieses Thema aufgreifen, enthalten bestenfalls Rahmenregelungen, die den komplexen Regulationsanforderungen kaum gerecht werden. Häufig wird in diesem Zusammenhang auf eine noch abzuschließende gesonderte Vereinbarung oder eine bereits bestehende Betriebsvereinbarung verwiesen. Unklar bleibt, ob diese gesonderten Vereinbarungen auch tatsächlich abgeschlossen wurden, welche Inhalte sie aufweisen und ob bereits bestehende Betriebsvereinbarungen zum Thema Qualifizierung den besonderen Anforderungen genügen, die an Qualifizierungsmaßnahmen während Kurzarbeit gestellt werden.

Eine aktuell durchgeführte und im Juni 2010 veröffentlichte Betriebsrätebefragung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung kommt zu folgendem Ergebnis: Unternehmen, die von der Krise betroffen sind, schränken ihre Fortbildungsaktivitäten eher ein, als sie auszubauen. Demnach haben 57 % der von der Krise belasteten Unternehmen die bestehende Fortbildungspraxis nicht geändert; 24 % haben ihre Fortbildungsaktivitäten zurückgefahren und nur 18 % diese gesteigert (vgl. Bogedan 2010).

Auch die Beratungspraxis zeigt: Qualifizierungsmaßnahmen bieten fast ausschließlich Unternehmen an, die bereits vor der Krise eine systematische Personalplanung, insbesondere eine Qualifizierungsplanung durchgeführt haben. Um zu wissen, welche Qualifizierung für welche Mitarbeiter sinnvoll ist, bedarf es einer gründlichen Bedarfsanalyse. Diese kostet in der Regel Zeit und Geld. Den von der wirtschaftlichen Krise

Betroffenen mangelt es jedoch in der Regel an beidem. Zudem werden freie Ressourcen des (Personal-)Managements benötigt, die in der Krise zu anderen Zwecken eingesetzt werden. Wieder einmal wird deutlich: Eine mittel- und langfristige Personalplanung kann helfen, einen krisenbedingten Personalabbau abzumildern oder sogar gänzlich zu vermeiden. Die Frage, welches Schicksal laufende Qualifizierungsmaßnahmen im Falle einer vorzeitigen oder regulären Beendigung der Kurzarbeit ereilt, bleibt überwiegend unbeantwortet. Lediglich eine Vereinbarung sieht eine Antwort vor und gestattet es, die Qualifizierung fortzuführen, wenngleich unter anderen Bedingungen. Hinsichtlich der Akzeptanz der Beschäftigten, an Qualifizierungen teilzunehmen, erscheint eine solche Regelung von großer Bedeutung. Die Fortbildung muss – unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange – fortgeführt und abgeschlossen werden können. Arbeitgeber, die sich ihrer sozialen Verantwortung u. a. auch im Hinblick auf „Lebenslanges Lernen“ bewusst sind, sollten aus eigenem Interesse die Weiterführung und den Abschluss von Qualifizierungsmaßnahmen fördern.

## 5 Zusammenfassende Bewertung

Die aktuelle Wirtschaftskrise betrifft viele Betriebe. Um Beschäftigung zu sichern und die Wettbewerbsfähigkeit des Betriebs für die Zeit nach der Krise zu sichern, wurde das Instrument der Kurzarbeit rege eingesetzt. Dies spiegelt sich in der Zahl der ausgewerteten Vereinbarungen, die im Vergleich zur ersten Auswertung deutlich anstieg. Die Politik hat die Attraktivität der Kurzarbeit erheblich gesteigert: durch verbesserte gesetzliche Rahmenbedingungen, insbesondere durch reduzierte Voraussetzungen für den Bezug von Kug, verlängerte Bezugsdauer und zusätzliche Förderungen bei Qualifizierung.

Beschäftigungssicherung durch Kurzarbeit wird auch zukünftig einen hohen Stellenwert besitzen. Die Beratungspraxis zeigt, dass sich dieses Instrument bewährt hat. Zahlreichen Betrieben, die inzwischen wieder über eine verbesserte Auftragslage verfügen und daher die Kurzarbeit beendet haben, hat die Kurzarbeit geholfen, die Krise ohne Entlassungen zu überstehen.

Die Auswertung der Vereinbarungen ergab ein uneinheitliches Bild: Die Bandbreite reicht von knappen Rahmenvereinbarungen, die viele Punkte ungeregelt lassen oder den Gestaltungsauftrag an die örtlichen Betriebsparteien delegieren, bis hin zu umfassenden Betriebsvereinbarungen, die sowohl die Einführung als auch die Durchführung der Kurzarbeit präzise beschreiben. Regelmäßig wird die maximal zulässige Reduzierung der Arbeitszeit geregelt; ebenso die Verteilung/Lage der Arbeitszeit, die Aufstockung des Kug und die Beteiligungsrechte des jeweils zuständigen Betriebsrats während der Kurzarbeitsphase. Nur selten enthalten die Betriebsvereinbarungen zusätzliche Regelungen, die über den Umfang der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG hinausgehen. Betriebsräte könnten ihre starke Verhandlungsposition jedoch nutzen, um z. B. bei der Frage der Fremdvergabe/Outsourcing von Leistungen auch für die Zeit nach der Kurzarbeit Regelungen zu vereinbaren.

Abschließend sei erneut darauf hingewiesen, dass die ausgewerteten Regelungsbeispiele in einer jeweils besonderen Konstellation zustande gekommen sind, die von vielfältigen Faktoren bestimmt wurde: z. B. von der Größe des Unternehmens, der Anzahl der betroffenen Abteilungen, der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens, der Stärke des Betriebsrats, der unternehmensinternen Mitbestimmungskultur sowie der Arbeitsmarktsituation der jeweiligen Branche. Ohne Kenntnis dieser Zusammenhänge lassen sich die Regelungen daher nicht generell als gut oder schlecht beurteilen. Trotzdem kann diese Auswertung eigene Ideen und Überlegungen fördern bei der Frage, welche Punkte bei der Einführung von Kurzarbeit überhaupt zu regeln sind. Über die hier ausgewählten Beispiele hinaus sind zahlreiche weitere Beispiele für Regelungsmöglichkeiten im Internet verfügbar. Entscheidend für Regelungsbedarf und -inhalt ist jedoch immer die konkrete betriebliche Situation. Daher ist jeder Betriebsrat gut beraten, wenn er sich zunächst umfassend vom Arbeitgeber informieren lässt und diese Informationen ggf. mit Unterstützung von Sachverständigen auswertet. Nur auf Grundlage umfassender Informationen können Verhandlungen auf Augenhöhe geführt und die Interessen der Beschäftigten bestmöglich geschützt werden.

## 6 Beratungs- und Gestaltungshinweise

### 6.1 Gestaltende Einflussnahme der Interessenvertretung

Über die Auftragslage, den Auftragsbestand, die Auftragsreichweite und damit über die Auslastungssituation des Betriebes sollte der Betriebsrat ständig informiert sein. In Unternehmen mit mehr als 100 ständig beschäftigten Arbeitnehmenden ist dies eine Aufgabe des Wirtschaftsausschusses (§ 106 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG).

Sobald der Betriebsrat erfährt, dass sich die Auslastungssituation des Betriebes oder von Betriebsteilen verschlechtert, sollte er die Lage umgehend im Gremium erörtern und sich inhaltlich und strategisch auf die anstehenden Verhandlungen mit dem Arbeitgeber vorbereiten. Dazu gehört eine eigene Ursachenanalyse sowie eine Analyse möglicher Auswirkungen auf die Beschäftigten (Gefährdungsanalyse). Aus diesen Analysen ergeben sich der Handlungsbedarf und die Handlungsspielräume des Betriebsrats. Mit der Festlegung der Verhandlungsziele und der Verhandlungsstrategie ist die Vorbereitung des Betriebsrats abgeschlossen. Laut § 80 Abs. 3 BetrVG kann er bei Bedarf und nach Vereinbarung mit dem Arbeitgeber auch einen externen Sachverständigen hinzuziehen.

Anschließend sollte der Betriebsrat unverzüglich das Gespräch mit dem Arbeitgeber über Ursachen und angedachte Maßnahmen suchen. Gemeinsam gilt es zu beraten, mit welchen Maßnahmen auf eine sich verschlechternde Auslastungssituation reagiert werden kann. Für den Betriebsrat geht es dabei vor allem darum, die Beschäftigung zu sichern und mögliche nachteilige (finanzielle) Auswirkungen auf die Beschäftigten gering zu halten. Bevor Kurzarbeit eingeführt wird, sollte deshalb geprüft werden, ob nicht andere kurzfristig wirkende Maßnahmen ergriffen werden können: Eventuell ließen sich beispielsweise Reparatur- und Instandhaltungsarbeiten vorziehen; Betriebsferien vereinbaren; Überstunden, Leiharbeit und Fremdfirmeneinsatz abbauen oder Fremdvergaben zurücknehmen. Erst wenn solche Maßnahmen nicht ergriffen werden können oder sie nicht ausreichen, muss Kurzarbeit erwogen werden. Um die Auswirkungen auf die Betroffenen möglichst gering zu halten, sollten möglichst viele Beschäftigte einbezogen werden. Außerdem sollten – sofern die finanzielle Situation des Unternehmens bzw. Betriebes es zulässt – Zuzahlungen zum Kug vereinbart werden, um die finanziellen Nachteile zu mildern. Teilweise enthalten geltende Tarifverträge Bestimmungen zur Aufstockung des Kug.

Soll die Phase der Kurzarbeit auch für Qualifizierungsmaßnahmen genutzt werden, sollte der Betriebsrat insbesondere auf zwei Punkte achten: dass er seine entsprechenden Beteiligungsrechte ausschöpft und dass ein Qualifizierungsplan abgeschlossen wird. Übereilter Aktionismus sollte möglichst vermieden und ein bedarfsorientierter Plan erstellt werden. Dieser muss sowohl die Leistungsanforderungen des Unternehmens als auch die persönliche Qualifikationsentwicklung berücksichtigen. Die Beschäftigten sollten vorab über mögliche Qualifizierungsmaßnahmen beraten werden. Ferner muss die Bundesagentur für Arbeit frühzeitig in die Planungen eingebunden werden, damit die Maßnahmen abgestimmt und finanziell gefördert werden können. Vermutlich können in der derzeitigen Krise aufgrund fehlender Qualifizierungsplanung diese Anforderungen nicht immer erfüllt und nur ungenügende Qualifizierungsmaßnahmen angeboten werden. Um so mehr sollte dies der Anlass sein, aktuell und zukünftig eine systematische und vorausschauende Personalplanung durchzuführen – frei nach dem Grundsatz: „Plane in der Zeit, dann hast Du in der Not“.

### 6.2 Rechtliche Grundlagen

Die/Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf Beschäftigung und Vergütung im arbeitsvertraglich vereinbarten Umfang. Kurzarbeit kann der Arbeitgeber grundsätzlich nicht aufgrund seines Direktionsrechts einführen. Sie bedarf einer rechtlichen Grundlage. Selten wird Kurzarbeit auf einzelvertraglicher Ebene direkt mit der/dem Beschäftigten vereinbart. In der Regel beruht die Einführung von Kurzarbeit auf kollektivrechtlichen Grundlagen. Daneben sind auch zahlrei-

che gesetzliche Regelungen zu beachten. Durch das sogenannte Flexi II-Gesetz wurden zum 1.1.2009 wesentliche Neuerungen eingeführt.

### **6.2.1 Individualrechtliche Grundlagen**

In Ausnahmefällen ist die Einführung von Kurzarbeit bereits arbeitsvertraglich geregelt, z. B. in Arbeitsverträgen mit Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften. Der Arbeitsvertrag kann einvernehmlich geändert werden, alternativ kann der Arbeitgeber eine Änderungskündigung aussprechen. Letztere ist aber in der Regel kein geeignetes Instrument, um Kurzarbeit einheitlich im Unternehmen einzuführen: Beschäftigte mit Sonderkündigungsschutz wie z. B. Betriebsräte, Schwerbehinderte oder Schwangere sowie das Verfahren bei Massenentlassungen (§ 17 KSchG) machen dies fast unmöglich.

### **6.2.2 Kollektivrechtliche Grundlagen**

Zu den kollektivrechtlichen Grundlagen zählen

- der Tarifvertrag
- die Betriebsvereinbarung
- die Regelungsabrede

#### **Tarifverträge**

In zahlreichen Branchen wird Kurzarbeit tariflich geregelt. Insbesondere in Manteltarifverträgen finden sich entsprechende Bestimmungen zur näheren Ausgestaltung von Kurzarbeit. Teilweise wird diese abschließend geregelt, teilweise werden den Betriebsparteien gewisse Regelungsspielräume eingeräumt. In jedem Fall ist unabhängig vom Tarifvertrag die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG zu beachten. Folgende Aspekte werden dabei typischerweise in Tarifverträgen geregelt (vgl. Übersicht Abschnitt B):

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates

- Umfang der Kurzarbeit
- Ankündigungsfrist
- Gehaltskürzung bei geringfügiger Kurzarbeit
- Zuschuss und Zuschusshöhe zum gekürzten Entgelt
- Kündigung während Kurzarbeit.

Man unterscheidet zwischen Tarifverträgen zur Kurzarbeit und Tarifverträgen zur Beschäftigungssicherung. Letztere haben den Nachteil, dass die Arbeitszeit überwiegend ohne Lohnausgleich verkürzt wird. Daher sollten vorrangig die Möglichkeiten der Kurzarbeit ausgeschöpft werden, bevor auf Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung zurückgegriffen wird.

#### **Betriebsvereinbarungen**

Betriebsvereinbarungen zur Einführung und inhaltlichen Ausgestaltung von Kurzarbeit stellen das übliche Regelungsinstrument dar, mit dem der Betriebsrat seine Mitbestimmungsrechte wahrnimmt. Allerdings sind die Rahmenbedingungen für Kurzarbeit teilweise tarifvertraglich vorgegeben und schränken somit die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gem. § 77 Abs. 3 BetrVG (Tarifvorrang) ein. Übliche und erforderliche Inhalte einer Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit sind:

- Beginn und Dauer
- betroffene Abteilungen bzw. Beschäftigte
- Umfang und Zeiträume, in denen die Arbeitszeit verkürzt werden soll
- Zuschuss zum Kug
- Verfahrensfragen

### **Regelungsabrede**

Die Regelungsabrede ist ein (formloser) Vertrag zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Sie ist kein geeignetes Instrument zur Einführung von Kurzarbeit (Schaub/Schindele 2005, Rn 128). Zwar wird durch eine Regelungsabrede das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates verbraucht; aufgrund fehlender normativer Wirkung wirkt sie jedoch nicht unmittelbar und zwingend auf die einzelnen Arbeitsverhältnisse. Neben der Regelungsabrede müssten zusätzlich Änderungsvereinbarungen mit jeder bzw. jedem einzelnen Beschäftigten abgeschlossen werden.

## **6.2.3 Gesetzliche Grundlagen**

### **Kurzarbeitergeld SGB III**

Kurzarbeitergeld (Kug) wird Beschäftigten auf Antrag des Arbeitgebers oder des Betriebsrates von der Agentur für Arbeit gewährt, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen der §§ 169 ff. SGB III erfüllt sind. Neben einem erheblichen und unvermeidbaren Arbeitsausfall, der nicht nur vorübergehend ist (§ 170 SGB III) und mit einem Entgeltausfall einhergeht, müssen die betrieblichen Voraussetzungen (in der betroffenen Abteilung mindestens 1 Beschäftigter, § 170 SGB III) sowie die persönlichen Voraussetzungen (§ 171 SGB III) gegeben sein. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis bereits durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag beendet ist, haben z. B. keinen Anspruch auf Kug. Die maximale Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld wurde zunächst durch Rechtsverordnung des zuständigen Bundesministeriums in der Zeit vom 1.7.2007 bis 31.12.2008 auf 12 Monate und in der Zeit vom 1.2.2009 bis 31.12.2009 auf 18 Monate festgelegt. Die Rechtsverordnung wurde verlängert, sie gilt jetzt bis Ende März 2012.

Das Kurzarbeitergeld wird in zwei verschiedenen Leistungssätzen gezahlt:

- Zum einen in Höhe von 67 % (erhöhter Leistungssatz) für Arbeitnehmer, die mindestens ein Kind haben, sowie für Arbeitnehmer, deren Ehegatte mindestens ein Kind (auch Pflegekind) hat, wenn beide Ehegatten unbeschränkt einkommensteuerpflichtig sind und nicht dauernd getrennt leben.
- Zum anderen in Höhe von 60 % (allgemeiner Leistungssatz) für alle übrigen Arbeitnehmer. Bemessungsgrundlage ist der pauschalierte Nettoentgeltausfall. Dieser errechnet sich aus der Differenz zwischen dem jeweils pauschalierten (Netto-)Soll-Entgelt und dem (Netto-)Ist-Entgelt. Während der Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld bleibt der Arbeitnehmer Mitglied in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung. Die Beträge trägt der Arbeitgeber.

Kommt es zu Massenentlassungen (§ 17 KSchG) und verhängt die Arbeitsagentur eine Entlassungssperre (§ 18 SGB III), kann der Arbeitgeber mit Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit Kurzarbeit einführen: für den Zeitraum zwischen dem Antrag bei der Agentur und der Wirksamkeit der Entlassungen (§ 19 KSchG). Dieses Verfahren unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrates.

Auch im Bereich der Leiharbeit kann der Verleihbetrieb Kug für seine Leiharbeitskräfte erhalten. Im Zuge der Gesetzesänderungen wurde § 11 Abs. 4 AÜG entsprechend ergänzt. Damit können Leih-AN – wie jeder andere AN auch – Kug erhalten, wenn der Entgeltausfall im Monat mehr als 10 % des Bruttoentgelts umfasst und der Arbeitsausfall unvermeidbar ist. Es darf also kein Fall einer nur kurzfristigen Auftragsschwankung vorliegen. Wichtig ist zudem, dass die Kurzar-

beit immer vom Verleihbetrieb angezeigt und abgerechnet wird, auch wenn die Kurzarbeit beim Entleiher stattfindet.

### **Kurzarbeit und Qualifizierung**

Das Flexi II-Gesetz senkt die Voraussetzungen für Kurzarbeit, vereinfacht das Verfahren und die Antragsstellung und erstattet zusätzlich die Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge. Zudem schafft es finanzielle Anreize für den Arbeitgeber, die Kurzarbeit zur Qualifizierung der von Kurzarbeit Betroffenen zu nutzen: Für die Dauer der gesamten Kurzarbeit werden dem Unternehmen die Sozialversicherungsbeiträge erstattet, sofern es den Beschäftigten in mindestens 50 % der ausgefallenen Arbeitszeit Qualifizierungsmaßnahmen anbietet, die geeignet sind, die beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zu steigern. Werden weniger als 50 % der ausgefallenen Arbeitszeit für Qualifizierungsmaßnahmen genutzt, werden dem Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge für die Qualifizierungszeit erstattet. Die Qualifizierungsmaßnahmen müssen nicht durch externe Bildungsträger erfolgen oder speziell zertifiziert sein. Wenn gegenüber der Bundesagentur für Arbeit ein genauer Schulungsplan nachgewiesen wird, können auch eigene Beschäftigte die Qualifizierungsmaßnahme durchführen. Unter bestimmten Voraussetzungen können Leiharbeitskräfte ebenfalls an Qualifizierungsmaßnahmen im Entleihbetrieb teilnehmen.

Als alternative Förderungsmöglichkeiten von Weiterbildungsmaßnahmen kommen auch Leistungen durch den europäischen Strukturfonds (ESF) oder nach dem WEGEBAU-Programm der Bundesagentur für Arbeit in Betracht. Hierfür gelten allerdings jeweils besondere Regeln. In beiden Fällen muss die Maßnahme mithilfe eines zertifizierten externen Anbieters durchgeführt werden.

Bietet der Arbeitgeber Qualifizierungsmaßnahmen während der Kurzarbeit an (vgl. Kap. 2.4.2), hat der Betriebsrat laut § 98 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Schulungsinhalte und der Auswahl der Teilnehmenden; er verfügt insoweit auch über ein Initiativrecht.

## 7 Bestand der Vereinbarungen

**Tabelle 1: Art und Anzahl der Vereinbarungen**

Art der Vereinbarung	Anzahl absolut
Konzernbetriebsvereinbarung	2
Gesamtbetriebsvereinbarung	7
Betriebsvereinbarung	146
Dienstvereinbarung	1
Tarifvertrag	3
<b>Gesamt</b>	<b>159</b>

**Tabelle 2: Branchenverteilung der Vereinbarungen**

Branche	Anzahl absolut
Maschinenbau	28
Möbelhersteller	4
Fahrzeughersteller Kraftwagen	6
Fahrzeughersteller sonstige Fahrzeuge	1
Fahrzeughersteller von Kraftwagenteilen	6
Metallerzeugung	18
Chemische Industrie	11
Glas- und Keramikgewerbe	4
Sonstige Verkehrsdienstleister	1
Forschung und Entwicklung	3
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	9
Papiergewerbe	1
Großhandel (ohne Kfz)	5
Grundstücks- und Wohnungswesen	2
Gummi- und Kunststoffherstellung	9
Holzgewerbe (ohne Möbelhersteller)	3
Elektro	11
Verlags- und Druckgewerbe	2
Kreditgewerbe	1
Verbände und Gewerkschaften	1
Landverkehr	1
Sonstige Verkehrsdienstleister	3
Ledergewerbe	1
Datenverarbeitung/Softwareentwicklung	3
Nachrichtentechnik, Unterhaltungs-/Automobilelektronik	5
Mess-, Steuer- und Regelungstechnik	6
Baugewerbe	2
Gastgewerbe	1
Ernährungsgewerbe	3
Informationstechnikhersteller	1
Wasserverkehr	1
Unbekannt	6
<b>Gesamt</b>	<b>159</b>

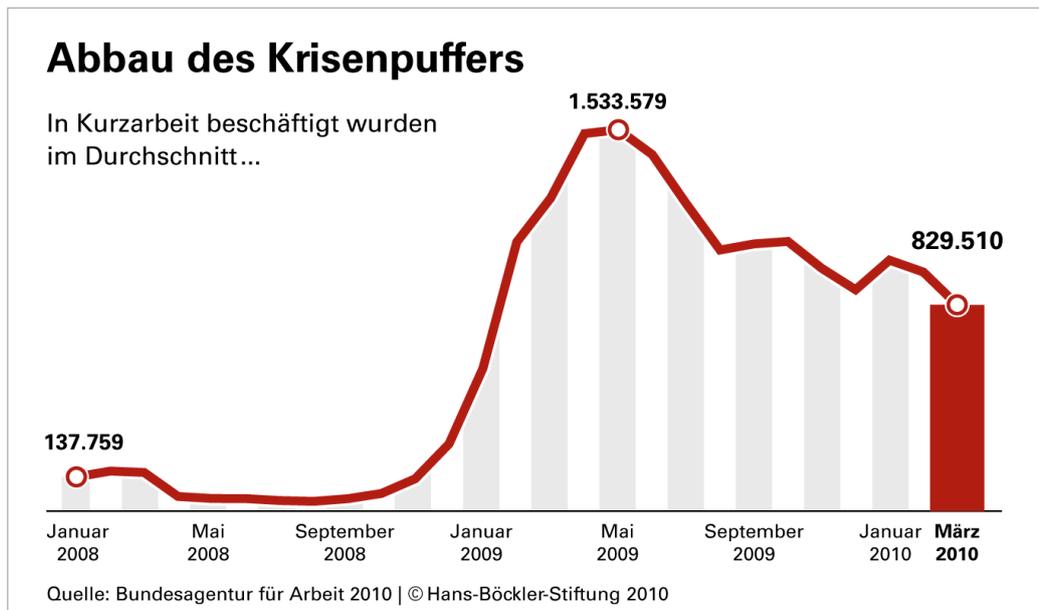
**Tabelle 3: Abschlussjahr der Vereinbarungen**

<b>Abschlussjahr</b>	<b>Anzahl absolut</b>
2010	4
2009	146
2008	7
2006	1
2000	1
<b>Gesamt</b>	<b>159</b>

## Teil B Tarifliche Regelungen zur Kurzarbeit

von Reinhard Bispinck

Die Finanz- und Wirtschaftskrise hat seit Ende 2008 verstärkt auf den Arbeitsmarkt übergegriffen. Die Zahl der registrierten Arbeitslosen ist seitdem von knapp 3 Mio. auf in der Spitze 3,6 Mio. gestiegen. Durch den starken Rückgriff auf das Instrument Kurzarbeit sowie durch den Abbau von Zeitguthaben auf den Arbeitszeitkonten der Beschäftigten konnte jedoch der befürchtete Anstieg auf über 5 Mio. registrierte Arbeitslose vermieden werden (Bogedan et al. 2009, Bispinck et al. 2010).



Die Kurzarbeit ist Gegenstand gesetzlicher und tarifvertraglicher Regulierung. Darüber hinaus sehen die Tarifverträge vieler Branchen auch eine befristete Arbeitszeitverkürzung vor, ohne sich auf Kurzarbeitsregelungen zu beziehen (vgl. Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2009). Um die materiellen Folgen der Kurzarbeit zu begrenzen, regelt das Sozialgesetzbuch (SGB III) die Zahlung von Kurzarbeitergeld. Es kann nach den krisenbedingt geänderten Bestimmungen für einen Zeitraum von bis zu 18 Monaten gezahlt werden. Die Leistung beträgt je nach Familienstand 60 % bzw. 67 % der Nettoentgeltdifferenz von Vollbeschäftigung und Kurzarbeit.

Die Tarifverträge vieler Branchen enthalten spezielle Regelungen zur Kurzarbeit, die sich auf die Einführung und Ausgestaltung dieses Instruments im Einzelnen beziehen. In den Tarifverträgen finden sich im Wesentlichen Bestimmungen zu folgenden Aspekten:

- Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates
- Umfang der Kurzarbeit
- Ankündigungsfrist
- Gehaltskürzung bei geringfügiger Kurzarbeit
- Zuschuss und Zuschusshöhe
- Kündigung während der Kurzarbeit
- Remanenzkosten

Die folgende Auswertung gibt einen Überblick über die wichtigsten Bestimmungen in ausgewählten Tarifbereichen. Im Anhang werden die Tarifregelungen im Wortlaut dokumentiert.

Berücksichtigt wurden bei der Auswertung folgende Branchen, z. T. mit ausgewählten regionalen Geltungsbereichen, auf dem Regelungsstand vom Juli 2010:

Bankgewerbe	Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie
Chemische Industrie	Hotel- und Gaststättengewerbe
Deutsche Bahn AG	Metall- und Elektroindustrie
Deutsche Telekom AG	Papier erzeugende Industrie
Druckindustrie	Papier verarbeitende Industrie
Einzelhandel	Süßwarenindustrie
Eisen- und Stahlindustrie	Transport- und Verkehrsgewerbe
Gebäudereinigerhandwerk	Textil- und Bekleidungsindustrie
Groß- und Außenhandel	Versicherungsgewerbe

Die Regelungen finden sich zumeist in den Manteltarifverträgen der jeweiligen Tarifbereiche. In der Metall- und Elektroindustrie wurden in der Tarifrunde 2010 spezielle tarifliche Regelungen zur Kurzarbeit vereinbart. In Nordrhein-Westfalen schlossen die Tarifvertragsparteien den Tarifvertrag „Zukunft in Arbeit“ (TV ZiA), der neue tarifliche Instrumente zur Beschäftigungssicherung enthält. In Baden-Württemberg vereinbarten die Tarifparteien bereits im April 2009 einen Tarifvertrag zur Kurzarbeit, Qualifizierung und Beschäftigung, der im Rahmen der Tarifrunde 2010 überarbeitet wurde.

## **Eckpunkte der Tarifergebnisse 2010 in der Metallindustrie zu Kurzarbeit und Beschäftigungssicherung**

### **NRW: Tarifvertrag „Zukunft in Arbeit“**

Voraussetzung: Gesetzliche Kurzarbeit für mindestens 12 Monate  
 anschließend neue tarifliche Kurzarbeit mit abgesenkten Remanenzkosten für mindestens 6 Monate möglich  
 anschließend Arbeitszeitverkürzung mit Teilentgeltausgleich bis zu 28 (26)<sup>1</sup> Stunden für mindestens 6 Monate möglich  
 verbesserte Übernahme von Ausgebildeten  
 Laufzeit: bis 30.6.2012 ohne Nachwirkung

### **Baden-Württemberg: Tarifvertrag zur Kurzarbeit, Qualifizierung und Beschäftigung vom 15.4.2009/18.02.2010**

Einführung von zwei neuen freiwilligen Modellen zur Berechnung des Zuschusses zum Kurzarbeitergeld  
 tarifliche Regelungen zur Senkung der Remanenzkosten  
 Regelungen zur Absenkung der Arbeitszeit (tarifliche Kurzarbeit) mit einer Arbeitszeit von 28 (26),<sup>2</sup> – 31,5 Stunden pro Woche und Teilentgeltausgleich  
 Laufzeit: bis 30.6.2012 ohne Nachwirkung

In den anderen hier untersuchten Branchen gab es in der Tarifrunde 2010 keine neuen tariflichen Regelungen zur Kurzarbeit.

In den folgenden sechs Branchen bestehen keine tariflichen Regelungen zur Kurzarbeit: Gebäudereinigerhandwerk, privates Bankgewerbe, Versicherungsgewerbe, Hotel- und Gaststättengewerbe und Verkehrsgewerbe Thüringen. Im Manteltarifvertrag für die Beschäftigten der Druckindustrie heißt es lediglich:

1+2 (ohne (mit) Zustimmung der Tarifvertragsparteien)

Druckindustrie Arbeiter/innen

„In Fällen von Arbeitsmangel ist zur Vermeidung von Kündigungen Kurzarbeit zulässig.“

Die übrigen Tarifbereiche sehen folgende differenzierten Regelungen vor:

### **Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats**

In nahezu allen Branchen wird die Mitbestimmung des Betriebsrats geregelt. Beispielsweise wird darauf verwiesen, dass bei der Einführung von Kurzarbeit die gesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden müssen:

Chemische Industrie West und Ost:

„unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen“

Textilindustrie Westfalen/Osnabrück:

„unter Beachtung des gesetzlichen Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats“

In anderen Bereichen wird zur möglichen Vereinbarung von Kurzarbeit allgemein auf die Mitbestimmung bzw. Zustimmung des Betriebsrats abgestellt bzw. der Abschluss einer Betriebsvereinbarung als Voraussetzung genannt:

Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden:

„mit Zustimmung des Betriebsrates“

Metallindustrie Nordrhein-Westfalen:

„Die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte (§ 87 BetrVG) sind einzuhalten.“

Deutsche Bahn AG:

„Die Einführung der Kurzarbeit bedarf der Zustimmung des Betriebsrats.“

Groß- und Außenhandel Nordrhein-Westfalen:

„mit Zustimmung des Betriebsrats“

Groß- und Außenhandel Sachsen-Anhalt:

„nach eingehender Überprüfung und Zustimmung des Betriebsrats“

Papier verarbeitende Industrie West, Arbeiter/innen:

„ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren“

Süßwarenindustrie West:

„unter Mitbestimmung des Betriebsrats“

Transport- und Verkehrsgewerbe Nordrhein-Westfalen:

„In Betrieben mit Betriebsrat ist die Verkürzung der Arbeitszeit mit diesem zu vereinbaren.“

Eisen- und Stahlindustrie Nordrhein-Westfalen:

„nach Abschluss einer Betriebsvereinbarung“

Süßwarenindustrie West:

„unter Mitbestimmung des Betriebsrats“

Transport- und Verkehrsgewerbe Nordrhein-Westfalen:

„In Betrieben mit Betriebsrat ist die Verkürzung der Arbeitszeit mit diesem zu vereinbaren.“

Eisen- und Stahlindustrie Nordrhein-Westfalen:

„nach Abschluss einer Betriebsvereinbarung“

Der Tarifvertrag für die Eisen- und Stahlindustrie nennt inhaltliche Punkte, die in der Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit geregelt werden müssen: z. B. Beginn und Dauer, Lage und Verteilung, Personenkreis u. a.. Schwächer sind die Formulierungen in diesen Bereichen:

Druckindustrie, Nordrhein-Westfalen, Angestellte:

„im Einvernehmen mit dem Betriebsrat“

Einzelhandel Nordrhein-Westfalen:

„nach vorheriger Anhörung des Betriebsrates“

Die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte bleiben davon allerdings unberührt. In manchen Bereichen werden auch Regelungen für Betriebe ohne Betriebsrat getroffen.

Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie Westfalen-Lippe:

„in Betrieben ohne Betriebsrat nach Anhörung der Belegschaft“

Einzelhandel Nordrhein-Westfalen:

„Besteht kein Betriebsrat, so soll über die Einführung der Kurzarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern eine Vereinbarung getroffen werden.“

### **Vorrang anderer Arbeitszeitregelungen**

Im Manteltarifvertrag der Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden ist explizit geregelt, dass die Einführung von Kurzarbeit erst nachrangig in Betracht kommt.

Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden:

„Die Möglichkeiten vorhandener betrieblicher flexibler Arbeitszeitkonten haben grundsätzlich Vorrang vor der Anwendung der Regeln des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung und der Kurzarbeit.“

### **Ankündigungsfrist**

Mehrheitlich werden in den Tarifbereichen Ankündigungsfristen definiert, die bei der Einführung von Kurzarbeit eingehalten werden müssen. Sie reichen von 5 Tagen bis zu einem Monat:

5 Arbeitstage: Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie Westfalen-Lippe

6 Tage: Süßwarenindustrie West

7 Tage/1 Woche: Papier verarbeitende Industrie West, Textilindustrie Westfalen/Osnabrück, Bekleidungsindustrie West (Arbeiter/innen), Transport- und Verkehrsgewerbe Nordrhein-Westfalen (Arbeiter/innen)

14 Tage: Chemische Industrie (kürzere Fristen möglich), Deutsche Bahn AG (1 Woche möglich), Deutsche Telekom AG (1 Woche möglich)

3 Wochen: Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden

4 Wochen/30 Tage: Bekleidungsindustrie Bayern (Angestellte), Einzelhandel Nordrhein-Westfalen, Groß- und Außenhandel Sachsen-Anhalt (mit Zustimmung des Betriebsrats 7 Tage möglich)

In der Eisen- und Stahlindustrie Nordrhein-Westfalen ist geregelt, dass zwischen dem Abschluss der Betriebsvereinbarung und dem Beginn der Kurzarbeit ein Zeitraum von einer Woche liegen muss.

### **Unterbrechung der Kurzarbeit**

Wird die Kurzarbeit unterbrochen, muss die Ankündigungsfrist bei erneuter Kurzarbeit nicht unbedingt eingehalten werden. Folgende Fristen finden sich dazu in den Tarifverträgen:

Papier verarbeitende Industrie Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Schleswig-Holstein, Angestellte:

„Wird die Kurzarbeit vorübergehend bis zu höchstens drei Wochen durch Vollarbeit unterbrochen, so ist die Wiederaufnahme nicht von einer vorherigen Ankündigung abhängig.“

Bekleidungsindustrie Bayern, Angestellte:

„Wird Kurzarbeit vorübergehend, d. h. bis zu höchstens drei Wochen durch Vollarbeit unterbrochen, so ist die Wiedereinführung von Kurzarbeit nicht von einer vorherigen Ankündigung abhängig.“

Deutsche Bahn AG (ähnlich Deutsche Telekom AG):

„[...] bei einer mindestens sechswöchigen Unterbrechung der Kurzarbeit durch Vollarbeit muss vor Aufnahme beziehungsweise Weiterführung der Kurzarbeit die Ankündigung wiederholt werden.“

### **Umfang der Kurzarbeit**

Der (Mindest-)Umfang der Kurzarbeit wird meist nicht geregelt. Eine Ausnahme bildet der Manteltarifvertrag des Groß- und Außenhandels Nordrhein-Westfalen:

„Kurzarbeit ist darüber hinaus nur zulässig, wenn mehr als 10 % der betrieblichen Arbeitszeit ausfällt, und zwar für einen zusammenhängenden Zeitraum von mindestens vier Wochen für mindestens ein Drittel der im Betrieb tatsächlich beschäftigten Arbeitnehmer und wenn die gesamte Arbeitszeit der im Betrieb tatsächlich beschäftigten Arbeitnehmer mehr als 3 % niedriger ist als die tarifliche Arbeitszeit.“

### **Gehaltskürzung bei Kurzarbeit**

In manchen Tarifbereichen ist festgelegt, dass bei geringfügiger Kurzarbeit keine Kürzung der Löhne und Gehälter vorgenommen werden darf.

Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden:

„Würde ein Arbeitsausfall infolge Kurzarbeit (i. S. d. SGB III) zu einer Verringerung des monatlichen Bruttoentgelts um bis zu 10 % führen, bleibt das monatliche Bruttomonatsentgelt, das Beschäftigte ohne den Arbeitsausfall erhalten hätten, ungekürzt.“

Diese Bestimmung findet während der Laufzeit des Tarifvertrages zur Kurzarbeit, Qualifizierung und Beschäftigung bis zum 30.6.2012 keine Anwendung.

Deutsche Bahn AG

„Bei Herabsetzungen bis zu einschließlich 10 % unterbleibt die Kürzung.“

Deutsche Telekom AG:

„Bei Herabsetzung bis zu einschließlich 10 v. H. unterbleibt die Kürzung.“

In anderen Bereichen ist eine Arbeitszeitgrenze festgelegt, bei deren Unterschreiten die Vergütung nicht weiter gekürzt werden darf.

Textilindustrie Westfalen/Osnabrück, Angestellte:

„Wird die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt des Monats auf weniger als 28 Stunden gekürzt, darf eine weitere Gehaltskürzung nicht eintreten.“

Bekleidungsindustrie Bayern, Angestellte:

„Wird die wöchentliche Arbeitszeit auf weniger als 24 Stunden verkürzt, so darf eine weitere Gehaltskürzung nicht eintreten.“

### **Zuschuss zum Kurzarbeitergeld**

In zahlreichen Branchen ist eine tarifliche Aufstockung des gesetzlichen Kurzarbeitergeldes vereinbart. Dabei fällt die Höhe des Zuschusses durchaus unterschiedlich aus und sichert zwischen 75 und 100 % des Nettoarbeitsentgeltes.

Chemische Industrie:

„Die Höhe des Zuschusses errechnet sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem infolge des Arbeitsausfalls verminderten Nettoarbeitsentgelt zuzüglich dem Kurzarbeitergeld und 90 % des Nettoarbeitsentgelts, das der Arbeitnehmer ohne Kurzarbeit im Abrechnungszeitraum erzielt hätte. [...] Bei der Ermittlung des Nettoarbeitsentgelts werden die tariflichen Schichtzulagen und die tariflichen Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit mitberücksichtigt, nicht aber die Feiertagszuschläge.“

Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden:

„Dieser (Zuschuss) ist so zu bemessen, dass Beschäftigte zum gekürzten Bruttomonatsentgelt und Kurzarbeitergeld einen Ausgleich bis zu 80 % des vereinbarten Bruttomonatsentgelts (ohne Mehrarbeit) einschließlich der leistungsabhängigen variablen Bestandteile des Monatsentgelts erhalten, jedoch nicht mehr als das Nettoentgelt, das diesem Bruttomonatsentgelt entspricht.“

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können anstelle dieser Regelung zwei alternative Modelle angewendet werden, die im Tarifvertrag zur Kurzarbeit, Qualifizierung und Beschäftigung neu eingeführt wurden.

**Modell A:** Alle Kurzarbeiter erhalten einen Zuschuss, der unabhängig vom Umfang der Kurzarbeit zu 93 % des ehemaligen Vollzeitnettoentgelts führt. Um diese Kosten zu finanzieren, werden alle Beschäftigten an einer Kompensation beteiligt, auch wenn diese Beschäftigten nicht in Kurzarbeit sind.

**Modell B:** Es gilt der Grundsatz, dass die Kurzarbeiter ihren Zuschuss (teilweise) selbst finanzieren, indem nur ihre eigenen tariflichen Einmalbeträge gekürzt werden. Aus diesem Grund ist die vereinbarte Nettoabsicherung in diesem Modell im Durchschnitt geringer.

In anderen regionalen Tarifbereichen der Metallindustrie besteht kein Aufstockungsanspruch.

Deutsche Bahn AG:

„Der Arbeitnehmer erhält zu der Summe aus dem gekürzten Monatsentgelt und dem Kurzarbeitergeld einen Zuschuss. Dieser wird so bemessen, dass der Arbeitnehmer zu der Summe aus dem gekürzten Monatsentgelt und dem Kurzarbeitergeld einen Ausgleich bis zu 80 v. H. des vereinbarten Bruttomonatsentgelts (ohne Mehrarbeit) einschließlich der leistungsabhängigen variablen Entgeltbestandteile, maximal jedoch bis zur Höhe von 100 v. H. des fiktiven Nettoentgelts, das er bei ungekürztem Monatsentgelt erhalten würde, erhält.“

Deutsche Telekom AG:

„Der Arbeitnehmer erhält zum gekürzten Monatsentgelt und zum Kurzarbeitergeld einen Zuschuss, der brutto zu gewähren ist. Die Höhe des Zuschusses errechnet sich aus dem

Unterschiedsbetrag zwischen dem infolge des Arbeitsausfalles verminderten Monatsentgelt zuzüglich Kurzarbeitergeld und 80 v. H. des Monatsentgelts, das der Arbeitnehmer ohne Kurzarbeit im Abrechnungsmonat erzielt hätte.“

Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie Sachsen:

„Mit dem Betriebsrat ist nach § 87 Abs. 1 Ziffer 3 BetrVG unter Berücksichtigung der Finanzlage des Unternehmens ein Einkommensausgleich zu verhandeln, mit dem Ziel, während der Kurzarbeit das Nettoentgelt der Betroffenen nicht unter 75 % des bisherigen monatlich durchschnittlichen Nettoentgeltes sinken zu lassen.“

Groß- und Außenhandel Nordrhein-Westfalen:

„Für die Dauer der Kurzarbeit erhält der betroffene Arbeitnehmer zum Kurzarbeitergeld einen Zuschuss des Arbeitgebers in Höhe von 16 % des durchschnittlichen Nettoentgelts der letzten drei Kalendermonate. Die Gesamtbezüge dürfen 100 % des Nettoentgelts nicht überschreiten.“

Papier erzeugende Industrie:

„Die Höhe des Zuschusses errechnet sich aus einem Prozentsatz des Arbeitsentgelts, das der Arbeitnehmer in den schichtplanmäßig wegen Kurzarbeit ausgefallenen Stunden (Ausfallstunden) erzielt hätte; der Prozentsatz beträgt in der ersten Ausfallstunde 0,05 % und steigt mit jeder weiteren Ausfallstunde des Lohn- bzw. Gehaltsabrechnungszeitraumes um 0,05 % bis höchstens auf 4 % [...] zuzüglich einem Prozentsatz der Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge [...].“

### **Voller Anspruch bei Kündigung während Kurzarbeit**

Zum Schutz der Beschäftigten, die während der Kurzarbeitsphase gekündigt werden, sehen die meisten Tarifverträge rückwirkende Ansprüche auf volles Tarifentgelt vor. Der Arbeitgeber kann in solchen Fällen in der Regel auch verlangen, dass der/die Beschäftigte voll arbeitet.

Chemische Industrie:

„Ist einem Arbeitnehmer vor Einführung der Kurzarbeit gekündigt worden oder wird ihm während der Kurzarbeit gekündigt, so hat er für die Zeit seiner Kündigungsfrist Anspruch auf seine ungekürzten Bezüge. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass der Arbeitnehmer in dieser Zeit voll arbeitet.“

Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden:

„Wird das Arbeitsverhältnis vor Ankündigung der Kurzarbeit gekündigt, so besteht für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf das volle Entgelt für die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit; auf Verlangen muss die entsprechende Arbeitszeit geleistet werden.“

Metallindustrie Nordrhein-Westfalen:

„Wird Beschäftigten vor Einführung, bei Beginn oder während der Kurzarbeit gekündigt, so haben sie für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf das regelmäßige Arbeitsentgelt [...], das ihrer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.“

Eisen- und Stahlindustrie Nordrhein-Westfalen:

„Wird einem Arbeitnehmer vor Einführung, bei Beginn oder während der Kurzarbeit gekündigt, so hat er für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf einen Zuschuss zum

Kurzarbeitergeld, durch den er einschließlich des Kurzarbeitergeldes einen Verdienst erhält, der der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.“

Deutsche Bahn AG:

„Während der Ankündigungsfrist oder der Kurzarbeit sind Kündigungen aus betriebsbedingten Gründen ausgeschlossen.

Wird das Arbeitsverhältnis vor der Ankündigung oder, soweit zulässig, während der Ankündigungsfrist oder der Kurzarbeit gekündigt, so hat der Arbeitnehmer die Leistung der vollen Arbeitszeit zu erbringen, sofern kein Anspruch auf Leistungen nach dem SGB III besteht. Bei voller Leistung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf das volle Entgelt.“

Deutsche Telekom AG:

„Arbeitnehmer, die sich während der Kurzarbeit in einem vom Arbeitgeber gekündigten Arbeitsverhältnis befinden, haben für die Zeit ihrer Kündigungsfrist Anspruch auf ihr ungekürztes Monatsentgelt. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass der Arbeitnehmer in dieser Zeit voll arbeitet.“

Als Ausnahme von diesem Anspruch definiert der Manteltarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer der Textilindustrie Westfalen/Osnabrück Folgendes:

„[...] wenn das Ausscheiden des Arbeitnehmers im Zuge einer anzeigepflichtigen Massenentlassung erfolgt.“

### **Kürzere Kündigungsfrist bei Kurzarbeit**

In manchen Tarifbereichen ist geregelt, dass Beschäftigte, die von Kurzarbeit betroffen sind, eine kurze Kündigungsfrist erhalten, damit sie den Betrieb ggf. schneller verlassen und eine neue Stelle antreten können.

Eisen- und Stahlindustrie Nordrhein-Westfalen:

„Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit länger als drei zusammenhängende Wochen verkürzt worden ist, können ihr Arbeitsverhältnis mit folgenden Fristen kündigen:

- Gewerbliche Arbeitnehmer mit 14 Tagen,
- Angestellte mit einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats.“

Einzelhandel Nordrhein-Westfalen:

„Dauert die Kurzarbeit länger als vier Wochen, so können die betroffenen Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit Monatsfrist zum Monatsende kündigen.“

Papier verarbeitende Industrie Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Schleswig-Holstein, Angestellte:

„Dauert die Kurzarbeit länger als sechs Wochen, so können die betroffenen Angestellten das Arbeitsverhältnis mit Monatsfrist zum Monatsletzten kündigen.“

### **Absenkung der Remanenzkosten**

In den Tarifabschlüssen dieses Jahres für die Metall- und Elektroindustrie haben die Tarifparteien Regelungen zur Verringerung der sogenannten Remanenzkosten der Kurzarbeit getroffen. Dabei handelt es sich um Kosten, die dem Betrieb trotz Wegfall des Arbeitsentgeltes für die ausgefallene Arbeit noch verbleiben. Diese Kosten sind auf verbleibende Sozialversicherungsbeiträge, Urlaubsgeld, Jahressonderzahlungen oder Aufstockung des gesetzlichen Kurzarbeitergeldes zurückzuführen. Die tariflichen Regelungen in Nordrhein-Westfalen sehen im Wesentlichen die Zwölfteilung von zusätzlichem Urlaubsgeld und Jahressonderzahlung vor, die auf diese Weise dem Monatsentgelt zugeschlagen werden. Im Fall von Kurzarbeit erhöht sich dadurch das Kurzarbeitergeld und der Betrieb spart so die Remanenzkosten, da nur noch anteiliges Urlaubsgeld und Jahressonderzahlung für geleistete Arbeitszeit zu zahlen ist.

Metallindustrie Nordrhein-Westfalen:

„Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann während der Laufzeit des vorliegenden Tarifvertrages vereinbart werden, dass anstelle der Zahlung der Sonderzahlungen nach §§ 14, 16 (E)MTV (zusätzliche Urlaubsvergütung) bzw. § 2 (E)TV 13. ME [Monatsentgelt] (Jahressonderzahlung) das laufende monatliche regelmäßige Arbeitsentgelt (bzw. die Ausbildungsvergütung) entsprechend rätierlich zu erhöhen ist. Dies kann auch nur für Teile dieser Sonderzahlungen erfolgen. Beschäftigte in Altersteilzeit sind aus dieser Betriebsvereinbarung auszunehmen.

Voraussetzung für die Zulässigkeit einer solchen freiwilligen Betriebsvereinbarung ist, dass in dem Betrieb seit dem 1. November 2008 eine Bezugsfrist für Kurzarbeitergeld von mindestens 12 Monaten bestanden hat. Die Betriebsvereinbarung hat eine Laufzeit von mindestens sechs Monaten, längstens aber bis zum Ende der Bezugsfrist. Von vorstehenden Voraussetzungen kann mit Zustimmung der Tarifparteien abgewichen werden.“

In Baden-Württemberg werden die Remanenzkosten gesenkt, indem die tariflichen Sonderzahlungen der Beschäftigten in Kurzarbeit reduziert werden. Dabei werden diese Zahlungen grundsätzlich im Umfang der Kurzarbeit im Verhältnis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gekürzt.

Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden

„Hat ein Betrieb Kurzarbeit i. S. d. SGB III durchgeführt, berechnet sich die Höhe der individuellen Ansprüche der Beschäftigten auf die tariflichen Einmalzahlungen in Abhängigkeit vom durchschnittlichen individuellen Umfang ihrer Kurzarbeit im Verhältnis zu der Sollarbeitszeit (individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit) ohne Berücksichtigung der Urlaubs- und Feiertage seit der letzten Einmalzahlung (Referenzzeitraum). Dabei ist das maximale Kürzungsvolumen abhängig von der Dauer der Kurzarbeit im Betrieb. [...] Der individuelle Anspruch auf die jeweilige tarifliche Einmalzahlung (tarifliche Sonderzahlung, zusätzliches Urlaubsgeld) reduziert sich nach 12 Monaten Kurzarbeit je Prozentpunkt individuellen Arbeitszeitausfalls durch Kurzarbeit im Referenzzeitraum um 1,0 %, insgesamt jedoch höchstens

- um 25 % in Betrieben mit mehr als 12 Monaten Kurzarbeit
- um 50 % in Betrieben mit mehr als 18 Monaten Kurzarbeit.

Nach 24 Monaten Kurzarbeit im Betrieb ist die Kürzung ohne Begrenzung.“

## Literatur- und Internethinweise

### Literatur

**Bispinck, Reinhard/Dribbusch, Heiner/Öz, Fikret (2010):** Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Beschäftigten. Ergebnisse der Online-Erhebung des Projekts LohnSpiegel, WSI-Report, Nr. 2, 3/2010, Düsseldorf

**Bispinck, Reinhard/WSI-Tarifarchiv (2009):** Tarifliche Regelungen zur befristeten Arbeitszeitverkürzung. Eine Untersuchung von Tarifverträgen in 26 Wirtschaftszweigen und Tarifbereichen, Elemente qualitativer Tarifpolitik 67, Düsseldorf

**Bogedan, Claudia/Brehmer, Wolfram/Herzog-Stein, Alexander (2009):** Betriebliche Beschäftigungssicherung in der Krise. Eine Kurzauswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2009, WSI Report, Nr. 1, 12/2009, Düsseldorf.

**Bogedan, Claudia (2010):** Qualifizieren statt entlassen, in: WSI-Mitteilungen 06/10, S. 314-219

**Däubler, Wolfgang/Kittner, Michael/Klebe, Thomas/Wedde, Peter (Hg.) (2010):** BetrVG, Kommentar für die Praxis, 12. Aufl., Frankfurt/Main

**Eichhorn, Heinz-Josef/Hickler, Helmut (2002):** Die Betriebsvereinbarung, in: Arbeitsrecht im Betrieb 4/2002, S. 237ff.

**Heidemann, Winfried (2010):** Qualifizierung während Kurzarbeit, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen/Kurzauswertung, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Düsseldorf, Download unter [www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen](http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen)

**Schaub, Günter/Schindele, Friedrich (2005):** Kurzarbeit, Massenentlassung, Sozialplan, 2. Aufl., München

**Schoof, Christian (2007):** Betriebsratspraxis von A-Z, Frankfurt/Main

### Internet

Die Seiten der **Bundesanstalt für Arbeit** halten vielfältige Informationen zur Kurzarbeit bereit: [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

Das **Bundesministerium für Arbeit und Soziales** informiert auch über Kurzarbeit: [www.bmas.de](http://www.bmas.de)

Auch die **Einzelgewerkschaften und der DGB** informieren umfangreich über Kurzarbeit: [www.dgb.de](http://www.dgb.de), [www.igbce.de](http://www.igbce.de), [www.igm.de](http://www.igm.de), [www.druck.verdi.de/kurzarbeit.de](http://www.druck.verdi.de/kurzarbeit.de), [www.einsatz-fuer-arbeit.de](http://www.einsatz-fuer-arbeit.de)

## Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung verfügt über die bundesweit einzige bedeutsame Sammlung betrieblicher Vereinbarungen, die zwischen Unternehmensleitungen und Belegschaftsvertretungen abgeschlossen wurden. Derzeit enthält unser Archiv etwa 10.000 Vereinbarungen zu ausgewählten betrieblichen Gestaltungsfeldern.

Unsere breite Materialgrundlage erlaubt Analysen zu betrieblichen Gestaltungspolitiken und ermöglicht Aussagen zu Trendentwicklungen der industriellen Beziehungen in deutschen Betrieben.

Regelmäßig werten wir betriebliche Vereinbarungen in einzelnen Gebieten aus. Leitende Fragen dieser Analysen sind: Wie haben die Akteure die wichtigsten Aspekte geregelt? Welche Anregungen geben die Vereinbarungen für die Praxis? Wie ändern sich Prozeduren und Instrumente der Mitbestimmung? Existieren ungelöste Probleme und offene Fragen? Die Analysen betrieblicher Vereinbarungen zeigen, welche Regelungsweisen und -verfahren in Betrieben bestehen. Die Auswertungen verfolgen dabei nicht das Ziel, Vereinbarungen zu bewerten, die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen und Gestaltungshinweise zu geben.

Bei Auswertungen und Zitaten aus Vereinbarungen wird streng auf Anonymität geachtet. Die Kodierung am Ende eines Zitats bezeichnet den Standort der Vereinbarung in unserem Archiv und das Jahr des Abschlusses. Zum Text der Vereinbarungen haben nur die Mitarbeiterinnen des Archivs und Autorinnen und Autoren der Auswertungen Zugang.

Zusätzlich zu diesen Auswertungen werden vielfältige anonymisierte Auszüge aus den Vereinbarungen auf der beiliegenden CD-ROM und der Online-Datenbank im Internetauftritt der Hans-Böckler-Stiftung zusammengestellt.

Unser Ziel ist es, anschauliche Einblicke in die Regelungspraxis zu geben und Vorgehensweisen und Formulierungen anzuregen.

Darüber hinaus gehen wir in betrieblichen Fallstudien gezielt Fragen nach, wie die abgeschlossenen Vereinbarungen umgesetzt werden und wie die getroffenen Regelungen in der Praxis wirken.

Das Internetangebot des Archivs Betriebliche Vereinbarungen ist unmittelbar zu erreichen unter [www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen](http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen).

Anfragen und Rückmeldungen richten Sie bitte an:

[betriebsvereinbarung@boeckler.de](mailto:betriebsvereinbarung@boeckler.de)

oder direkt an

Dr. Manuela Maschke

0211-7778-224, E-Mail: [Manuela-Maschke@boeckler.de](mailto:Manuela-Maschke@boeckler.de)

Jutta Poesche

0211-7778-288, E-Mail: [Jutta-Poesche@boeckler.de](mailto:Jutta-Poesche@boeckler.de)

Henriette Pohler

0211-7778-167, E-Mail: [Henriette-Pohler@boeckler.de](mailto:Henriette-Pohler@boeckler.de)