



# Kurzarbeit

Um bei vorübergehenden Schwierigkeiten die personellen und technischen Kapazitäten auszulasten, kann sich die Einführung von Kurzarbeit als sinnvolle Anpassungsmaßnahme erweisen. In der Planungsphase sind die arbeitsrechtlichen Regelungen gegenüber Mitarbeitern und Betriebsrat sowie gleichzeitig die Vorschriften des **Sozialgesetzbuches III -Arbeitsförderung-** gegenüber der Agentur für Arbeit einzuhalten

## Begriff der Kurzarbeit:

Mit Kurzarbeit sollen „voreilige“ Kündigungen vermieden werden. Gründe für die Einführung von Kurzarbeit können z.B. Absatzschwierigkeiten, Produktionsumstellung, neue Fertigungsverfahren, höhere Gewalt (Brand, Hochwasser) sein. Kurzarbeit ist daher eine **vorübergehende** Kürzung der betriebsüblichen regelmäßigen Arbeitszeit bei entsprechender Minderung der Entgeltansprüche der betroffenen Arbeitnehmer.

## Kurzarbeitergeld (Kug)

Da bei der Planung von Kurzarbeit die Gewährung von Kurzarbeitergeld (Kug) durch die Agentur für Arbeit mit einbezogen wird, sind bereits von vornherein die Voraussetzungen des SGB III mit zu berücksichtigen. Kurzarbeit kommt nur in Betracht, wenn nicht andere, im Einzelfall wirtschaftlich weniger schwerwiegende Entscheidungsalternativen zur Verfügung stehen, die Arbeitgeber und Arbeitnehmern zuzumuten sind (§ 170 SGB III).

## Verfahren zur Einführung der Kurzarbeit

### 1 Wirtschaftsausschuss

Der Wirtschaftsausschuss ist **rechtzeitig und umfassend** über alle Daten, die für oder gegen eine Kurzarbeit sprechen, zu unterrichten (§ 106 BetrVG). Mit ihm hat der Unternehmer zu beraten, ob Kurzarbeit oder gegebenenfalls eine andere Maßnahme zweckmäßig ist.

### 2 Betriebsrat

Neben dem Unterrichtsanspruch im Rahmen der Personalplanung (§ 92 BetrVG) hat der Betriebsrat ein **zwingendes** Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG). Seine Entscheidungskompetenz bezieht sich auf die Fragen, **ob** Kurzarbeit eingeführt und **wie** sie durchgeführt werden soll.

Einigen sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht über die Einführung oder die Gestaltungsweise der Kurzarbeit, kann der Arbeitgeber (da die Initiative zur Einführung in der Regel

vom ihm ausgehen wird) die Einstellungsstelle anrufen (§76 BetrVG).

### 3 Betriebsvereinbarung

Einigen sich Arbeitgeber und Betriebsrat, so ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung (BV) die hierfür zweckmäßige Form. Der Grund liegt darin, dass die BV für alle Arbeitnehmer, die vom Geltungsbereich des BetrVG erfasst werden, unmittelbar und zwingend gilt (§ 77 Abs. 4 BetrVG); gesonderte Absprachen mit einzelnen Arbeitnehmern sind dann entbehrlich.

