

Corona aktuell Paket 2

Anlage 7 – 1.3.2 Mitbestimmung

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates wegen Kurzarbeit

Möchte der Arbeitgeber die Arbeitsausfälle durch die Einführung von Kurzarbeit und die Zahlung von Kurzarbeitergeld auffangen, kann er dies nicht einseitig aufgrund seines Direktionsrechtes anordnen. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann der Arbeitgeber Kurzarbeit nur aufgrund kollektiver oder einzelvertraglicher Grundlage einführen.

In Betrieben mit Betriebsrat besteht hierbei ein zwingendes Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Das gilt jedoch nur, soweit keine tarifliche Regelung besteht.

Die wirksame Einführung von Kurzarbeit setzt voraus, dass mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung nach § 77 Abs. 2 BetrVG zustande gekommen ist.

Die Rechte und Pflichten für die Beschäftigten müssen in der Betriebsvereinbarung eindeutig geregelt sein. Die Beschäftigten müssen zuverlässig erkennen können, wer ab wann für wie lange an welchen Arbeitstagen von der Kurzarbeit betroffen ist.

Dazu BAG, Urteil vom 18. 11. 2015 – 5 AZR 491/14:

„Eine Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit muss die sich daraus ergebenden Rechte und Pflichten so deutlich regeln, dass diese für die Arbeitnehmer zuverlässig zu erkennen sind. Erforderlich sind mindestens die Bestimmung von Beginn und Dauer der Kurzarbeit, die Regelung der Lage und Verteilung der Arbeitszeit sowie die Auswahl der betroffenen Arbeitnehmer.“

Zu beachten sind darüber hinaus die in vielen Manteltarifverträgen vorgesehenen Regelungen zur Kurzarbeit, wie z. B. Ankündigungsfristen, KuG-Zuschuss.

Solange der Betriebsrat der Einführung der Kurzarbeit durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung nicht zugestimmt hat oder die Zustimmung nicht durch die Einigungsstelle ersetzt wurde, bleibt der volle Entgeltanspruch der Beschäftigten bestehen.

[Muster-Betriebsvereinbarung Kurzarbeit](#)