

Mitbestimmung bei Kurzarbeit: Checkliste für den Betriebsrat

1. Der Ablauf des Mitbestimmungsverfahrens über das »Ob«, »Wann« und »Wie« der Kurzarbeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG):

- Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat rechtzeitig, umfassend und unter Vorlage von Unterlagen zu informieren über das »Wann«, »Wie« und »Warum« der geplanten Kurzarbeit und die Zustimmung des Betriebsrats zu beantragen.
- Der Betriebsrat untersucht (zusammen mit Gewerkschaft, Vertrauenskörper und Beschäftigten) die Ausgangslage (gegebenenfalls fordert er weitere Informationen) und die Interessenlage (was will der Arbeitgeber? Was wollen die Beschäftigten?).
- Der Betriebsrat erarbeitet (zusammen mit Gewerkschaft, Vertrauenskörper und Beschäftigten) eine Stellungnahme und erstellt einen konkreten Forderungskatalog sowie den Entwurf einer Betriebsvereinbarung.
- Verhandlungen zwischen Arbeitgeber über das »Ob«, »Wann« und »Wie« der Kurzarbeit.
- Wird ein tragbarer Kompromiss gefunden: Niederlegung der Vereinbarung in einer (schriftlichen) Betriebsvereinbarung.
- Scheitern die Verhandlungen, kann die Einigungsstelle angerufen werden.
- Einigungsstelle entscheidet verbindlich über das »Ob«, »Wann« und »Wie« der Kurzarbeit.

Anmerkungen und Hinweise

- a) Keine Zustimmung des Betriebsrats zur Kurzarbeit, solange nicht ein rechtskräftiger Anerkennungsbescheid der Agentur für Arbeit nach § 173 Abs. 3 SGB III vorliegt.
- b) Auch der Betriebsrat kann das vorstehende Verfahren in Gang setzen, denn er hat ein »**Initiativmitbestimmungsrecht**«. Will beispielsweise der Arbeitgeber infolge Auftragsmangels Arbeitnehmer entlassen, so kann der Betriebsrat den Arbeitgeber auffordern, anstelle der Entlassung eines Teils der Beschäftigten Kurzarbeit für alle Arbeitnehmer einzuführen. Lehnt der Arbeitgeber ab bzw. scheitern die Verhandlungen, kann der Betriebsrat versuchen, durch Anrufung der **Einigungsstelle** sein Ziel zu erreichen.

2. Verfahren betr. Gewährung von Kurzarbeitergeld (§§ 169ff. SGB III):

1. Stufe:

- Erstattung der »Anzeige« des Arbeitsausfalls durch Arbeitgeber oder Betriebsrat: Darlegung und Glaubhaftmachung der Voraussetzungen der Gewährung von Kurzarbeitergeld (insbesondere erheblicher Arbeitsausfall).
- Erteilung eines Bescheides der Agentur für Arbeit über das Vorliegen (bzw. Nichtvorliegen) der Voraussetzungen.

2. Stufe:

- Einreichung eines »Antrags« auf Gewährung von Kurzarbeitergeld durch Arbeitgeber oder Betriebsrat: Darlegung der »persönlichen Voraussetzungen« für die Gewährung von Kurzarbeitergeld; Arbeitgeber hat die Voraussetzungen nachzuweisen.
- Erteilung eines Bescheides der Agentur für Arbeit über die Gewährung (bzw. Nichtgewährung) des beantragten Kurzarbeitergeldes.
- Abwicklung der Kurzarbeitergeldzahlung während der Kurzarbeit:
- Der Arbeitgeber errechnet das Kurzarbeitergeld und zahlt es an die anspruchsberechtigten Arbeitnehmer aus.
- Die Agentur für Arbeit erstattet dem Arbeitgeber das ausgezahlte Kurzarbeitergeld.