

Maschke, Manuela

Research Report

Konjunkturbedingte Kurzarbeit in Betriebsvereinbarungen: Kurzauswertung

Mitbestimmungspraxis, No. 31

Provided in Cooperation with:

Institute for Codetermination and Corporate Governance (I.M.U.) of the Hans-Böckler-Stiftung

Suggested Citation: Maschke, Manuela (2020) : Konjunkturbedingte Kurzarbeit in Betriebsvereinbarungen: Kurzauswertung, Mitbestimmungspraxis, No. 31, Hans-Böckler-Stiftung, Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.), Düsseldorf, <https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-2020052510023035911319>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/246910>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

KONJUNKTURBEDINGTE KURZARBEIT IN BETRIEBSVEREINBARUNGEN

Kurzauswertung

Manuela Maschke



AUTORIN

Dr. Manuela Maschke

leitet das Referat Arbeit und Mitbestimmung im I.M.U. Sie befasst sich mit den Herausforderungen für die betriebliche Mitbestimmung.



WEITERE TITEL UNTER

<https://www.boeckler.de/de/mitbestimmungspraxis-2770.htm>



MITBESTIMMUNGSPORTAL

Der Böckler-Infoservice bietet Mitbestimmungsakteuren spezifisches Handlungs- und Orientierungswissen, u. a. Branchenmonitore, Themenradar, Wissen kompakt, Szenarien Mitbestimmung 2035.

Jetzt kostenlos anmelden auf:
www.mitbestimmung.de



PRAXISWISSEN BETRIEBSVEREINBARUNGEN

Analysen und Gestaltungshilfen, Beispiele aus der Praxis.

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

IMPRESSUM

Herausgeber

Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.)
der Hans-Böckler-Stiftung

Georg-Glock-Straße 18 40474 Düsseldorf
Telefon +49 (211) 7778-172

www.mitbestimmung.de

Pressekontakt: Rainer Jung, +49 (211) 7778-150
rainer-jung@boeckler.de

Satz: Yuko Stier

Redaktion

Dr. Manuela Maschke, Referatsleiterin Arbeit und Mitbestimmung
Hans-Böckler-Stiftung, Telefon: +49 (211) 7778-224
manuela-maschke@boeckler.de

Ausgabe

Mitbestimmungspraxis Nr. 31

ISSN 2366-0449

Nachdruck und sonstige Verbreitung – auch auszugsweise –
nur mit Quellenangabe zulässig.

KONJUNKTURBEDINGTE KURZARBEIT IN BETRIEBSVEREINBARUNGEN

Kurzauswertung

Manuela Maschke

ABSTRACT

Grundlage dieser Auswertung sind zehn Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit, die zu Beginn der Corona-Krise abgeschlossen wurden. Sie zeigen den Wert der betrieblichen Mitbestimmung in der Krise. Konjunkturbedingte Kurzarbeit bedeutet, die regelmäßige Arbeitszeit wird vorübergehend verringert oder auf null gesetzt. Den Verdienstaufschlag übernimmt zu 60 Prozent (bzw. 67 Prozent mit Kind) die Agentur für Arbeit. In günstigen Fällen stocken Tarifverträge die verbleibende Differenz auf. Qualifizierte und eingearbeitete Beschäftigte bleiben dem Unternehmen erhalten. Das hat sich in der Finanzkrise 2009 bewährt und ist auch heute das Instrument der Stunde, um Beschäftigung zu sichern.

INHALT

1	Rahmenbedingungen	5
2	Tarifverträge zur Kurzarbeit	6
3	Regelungen in Betriebsvereinbarungen	6
3.1	Präambel/Ziele	6
3.2	Geltungsbereich und Ausnahmen	7
3.3	Arbeitszeiten, Überstunden und Urlaubsregelungen	8
3.4	Qualifizierung und Weiterbildung	10
3.5	Verfahrensablauf	10
3.6	Regelungen zum Entgelt	10
	Literatur	13

1 RAHMENBEDINGUNGEN

Konjunkturbedingte Kurzarbeit bedeutet, dass die regelmäßige Arbeitszeit vorübergehend verringert oder auf Null gefahren wird, weil Arbeit vorübergehend wegbricht. Kurzarbeit kann sich auf den gesamten Betrieb oder auch auf einzelne organisatorische Einheiten beziehen. Für den Zeitraum der Kurzarbeit erhalten Beschäftigte von ihrem Arbeitgeber das reduzierte Entgelt entsprechend der abgesenkten Arbeitszeit. Bei null Stunden zahlt der Arbeitgeber kein Entgelt. Der Verdienstaufschlag wird teilweise durch die Bundesanstalt für Arbeit ausgeglichen und in günstigen Fällen wird die verbleibende Differenz u. a. mittels Tarifverträgen aufgestockt.

Wenn Kurzarbeit ordnungsgemäß angemeldet und Kurzarbeitergeld von der Arbeitsagentur bewilligt wurde, erhalten Beschäftigte Kurzarbeitergeld, um den Verdienstaufschlag teilweise auszugleichen. Dank der so eingesparten Personalkosten können Unternehmen mit vorübergehendem Auslastungsproblem die Durststrecke eher überstehen, als wenn Personalkosten bei reduzierten Einnahmen unvermindert weiterlaufen würden. Gerade in einer Rezession ist Kurzarbeit die echte Alternative zu Entlassungen. Ein wesentlicher Vorteil der Kurzarbeit gegenüber Entlassungen liegt darin, dass die qualifizierten, eingearbeiteten und motivierten Beschäftigten dem Unternehmen erhalten bleiben. Das hat sich in der Finanzkrise 2009 bewährt und ist auch in der Corona-Krise das Instrumentarium der Stunde, um Beschäftigung zu erhalten.

Es müssen verschiedene Voraussetzungen für Kurzarbeit erfüllt sein. Vorübergehende wirtschaftliche Gründe für Kurzarbeit können Konjunkturschwankungen (z. B. Absatzschwankungen, Auftragsmangel) oder auch unabwendbare Ereignisse sein, welche zu einem erheblichen Arbeitsausfall mit Entgeltausfall führen (§ 96 SGB III). Managementfehler und Fehleinschätzungen gehören nicht dazu. Der vorübergehende und nicht vermeidbare Arbeitsausfall muss mindestens 10 Prozent der im Betrieb Beschäftigten mit einem Entgeltausfall von mehr als 10 Prozent des Bruttomonatsgehalts umfassen. Folgende Bedingungen müssen erfüllt sein (vgl. BMAS 2020):

- Der Arbeitsausfall beruht auf wirtschaftlichen Gründen oder auf einem unabwendbaren Ereignis (z. B. Hochwasser, behördliche Anordnung).
- Der Arbeitsausfall ist unvermeidbar und der Betrieb hat alles getan, um ihn zu vermindern oder zu beheben (z. B. in bestimmten Grenzen Nutzung von Arbeitszeitguthaben).
- Der Arbeitsausfall ist vorübergehender Natur. Das bedeutet, dass innerhalb der Bezugsdauer grundsätzlich wieder mit dem Übergang zur regulären Arbeitszeit gerechnet werden kann.
- Der Arbeitsausfall wurde der Agentur für Arbeit angezeigt.
- Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer setzt nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versiche-

rungspflichtige Beschäftigung fort und es erfolgt keine Kündigung.

- Der Arbeitsausfall ist erheblich. Das bedeutet, dass mindestens ein Drittel der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sind.

Weitere Erleichterungen für das Kurzarbeitergeld wurden inzwischen durch Verordnungen erlassen. Sie gelten befristet vom 1. März 2020 bis zum 31.12.2020. Die Voraussetzungen für den Zugang zur Kurzarbeit werden erleichtert und Arbeitgeber finanziell bei der Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge entlastet. Im Einzelnen (vgl. BMAS 2020):

- Ein Betrieb kann Kurzarbeit anmelden, wenn mindestens zehn Prozent der Beschäftigten im Betrieb von einem Arbeitsausfall betroffen sind. Bisher lag die Schwelle bei einem Drittel der Belegschaft.
- Negative Arbeitszeitsalden müssen nicht vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes aufgebaut werden. Das bislang geltende Recht verlangt, dass in Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, diese auch zur Vermeidung von Kurzarbeit eingesetzt werden.
- Auch Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter können Kurzarbeitergeld beziehen.
- Die Sozialversicherungsbeiträge, die Arbeitgeber für ihre kurzarbeitenden Beschäftigten allein tragen müssen, werden durch die Bundesagentur für Arbeit in pauschalierter Form erstattet.

Um Kurzarbeitergeld zu erhalten, muss Kurzarbeit zunächst fristgerecht angezeigt werden. Dies geschieht durch den Unternehmer oder den Betriebsrat. Anschließend wird die Anzeige von der Bundesanstalt für Arbeit geprüft. Die Anzeige muss spätestens am letzten Tag des Monats, in dem die Kurzarbeit beginnt, zugehen. Kurzarbeitergeld wird nachträglich gewährt. Kurzarbeit darf nicht einseitig angeordnet werden, sie wird kollektivrechtlich oder einzelvertraglich vereinbart. Der Betriebsrat hat ein starkes, zwingendes Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 Nr. 3). Gilt ein Tarifvertrag, so regelt er die wesentlichen Details und im besten Fall die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes. Eine Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit muss bestimmte Regelungen treffen und darf nicht den Tarifvertrag unterlaufen (Tarifvorrang) oder Regelungen treffen, die einem Tarifvertrag vorbehalten sind. Mindestregelungen in einer Betriebsvereinbarung sind:

- Beginn und Ende der Kurzarbeit,
- Lage und Verteilung der Arbeitszeit,
- Auswahl der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen,
- Zeiträume, in denen die Arbeit ganz ausfallen soll.

Der Betriebsrat kann die Einführung der Kurzarbeit in der Einigungsstelle erzwingen. In Betrieben ohne

Betriebsrat muss der Unternehmer Kurzarbeit einzelvertraglich mit jedem betroffenen Beschäftigten vereinbaren, sofern es keine Regelung im Arbeitsvertrag gibt.

Das Einkommen während der Kurzarbeit wird gekürzt oder fällt vollständig weg. Gezahlt wird vom Arbeitgeber das Entgelt, das der reduzierten Arbeitszeit entspricht. Zum Ausgleich zahlt die Agentur für Arbeit die Nettoentgeltdifferenz in Höhe von 60 Prozent bzw. 67 Prozent bei mindestens einem Kind. In die Berechnung dieses Nettoentgelts fließen bestimmte Lohnanteile nicht ein (ausführlich hierzu die Website der Bundesagentur für Arbeit). Urlaub und Feiertage zahlt der Unternehmer in voller Entgelthöhe. Die Dauer des Kurzarbeitergeldes beträgt längstens zwölf Monate mit max. zwölf Monaten Verlängerung. Kürzere Zeiträume sind möglich, die dann ebenfalls verlängert werden können.

Nebentätigkeiten während der Kurzarbeit sind möglich. Die Grenze für die Anrechnung des Nebenverdienstes wurde von der Bundesregierung im „Sozialschutzpaket vom 27. März 2020“ befristet gelockert. Vom 1. April bis zum 31. Oktober 2020 werden Verdienste aus Nebentätigkeiten während der Kurzarbeit in systemrelevanten Branchen oder Berufen nur auf das Kurzarbeitergeld angerechnet, wenn die Summe des gesamten Einkommens höher ist als das Entgelt ohne Arbeitsausfall in der Hauptbeschäftigung.

2 TARIFVERTRÄGE ZUR KURZARBEIT

Es gibt eine Reihe von tarifvertraglichen Regelungen, die bei Kurzarbeit den Einkommensverlust der Beschäftigten durch Aufstockungszahlungen verringern oder ausgleichen. Im Einzelnen unterscheiden sich die Regelungen nach Schulten/Müller (2020) wie folgt:

- Höhe der tarifvertraglichen Aufstockung: Das staatliche Kurzarbeitergeld umfasst 60 bzw. 67 Prozent des vormaligen Nettoentgelts. Es kann sich mit tarifvertraglichen Zuschüssen auf z. B. 75 Prozent (sächsische Holz- und Kunststoffindustrie) bis hin zu 100 Prozent (Filmbranche) erhöhen.
- Aufstockung orientiert sich am Netto- oder Bruttoentgelt: In den meisten Fällen orientiert sich die Aufstockung am Nettoentgelt. Bei der Deutschen Telekom AG oder der Deutschen Bahn AG bezieht sich die Aufstockung auf den Bruttolohn, sodass netto möglicherweise sogar noch ein höherer Aufstockungssatz entstehen könnte.
- Konkrete Form der Aufstockung: In den meisten Tarifverträgen wird ein Prozentsatz oberhalb des staatlichen Kurzarbeitergeldes des vorherigen Entgelts garantiert. In einigen Fällen (z. B. Groß- und Außenhandel in Nordrhein-Westfalen; Logistikunternehmen Stute Logistics) wird ein Aufschlag auf das bestehende Kurzarbeitergeld gezahlt, sodass

nach der tarifvertraglichen Regelung Beschäftigte mit und ohne Kind ein unterschiedliches Kurzarbeitergeld beziehen.

- Differenzierung des Aufstockungsbetrages: In der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs hängt das Nettoentgelt mit dem Umfang der Kurzarbeitszeit zusammen. Mit zunehmendem Kurzarbeitsvolumen sinkt die anteilige Aufstockung. Darüber hinaus wird u. a. unterschieden, ob betriebsbedingte Kündigungen möglich sind. Beim Ausschluss von Kündigungen fällt das Kurzarbeitergeld einige Prozentpunkte niedriger aus. Bei Volkswagen wird das Kurzarbeitergeld nach Entgeltgruppen differenziert. Die niedrigste Entgeltgruppe erhält den prozentual höchsten Aufschlag.
- Finanzierung der Aufstockung: Die Aufstockung wird i. d. R. vom Unternehmen finanziert, sodass ein Teil der eingesparten Personalkosten an die Beschäftigten weitergegeben wird. Die im März 2020 abgeschlossene Kurzarbeiterregelung in der Metall- und Elektroindustrie sieht vor, die Aufstockung auf etwa 80 Prozent des Nettoentgeltes durch einen pauschalen Arbeitgeberbeitrag von 350 Euro pro Vollzeitbeschäftigten sowie mit anteiligen monatlichen Auszahlungen von Weihnachts- und Urlaubsgeld aufzufüllen.

3 REGELUNGEN IN BETRIEBSVEREINBARUNGEN

Die nachfolgenden Beispiele zeigen, welche Regelungen in Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit aktuell getroffen werden und wie sie üblicherweise formuliert sind. Dies verschafft einen Überblick über das tatsächliche Geschehen in der Praxis. Die Zusammenstellung der Zitate dient als Anregung für weitergehende eigene Überlegungen und Ideen. Eine weitaus ausführlichere Auswertung wurde nach der Finanzkrise 2009 vorgenommen. Für weitere Detailregelungen siehe Bispinck/Laßmann/Rupp (2010).

3.1 Präambel/Ziele

In einer Präambel steht, aus welchem Anlass und mit welchem Ziel die Vereinbarung abgeschlossen wurde. Die Erfahrung zeigt, dass Präambeln sinnvoll sein können, wenn es um Auslegungsstreitigkeiten über Inhalt oder Anwendung bestimmter Regelungen geht. Dann ist eine Präambel eine Art 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. Aktuell ist das Herunterfahren einer ganzen Wirtschaft aufgrund der Corona-Pandemie der Grund, wie in diesen Beispielen deutlich wird:

» Ziel

Aktuell sind in allen deutschen Bundesländern Fälle des Corona-Virus (SARS-CoV-2) bekannt geworden, die einen Einbruch der Auftragslage mit sich bringen. Eine Verbesserung der Auftragslage ist kurzfristig nicht absehbar. Um den Fortbestand des Betriebes zu sichern und um betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden, ist deshalb die Einführung von Kurzarbeit erforderlich. Diesem Ziel dient die auftragsbedingte Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit.“

→ Landwirtschaft, 100100/790/2020

Die Ziele der Vereinbarung werden meist in der Präambel genannt. Entlassungen vermeiden und Know-how erhalten und den Betrieb sichern, sind die wichtigsten Themen.

» Präambel

Aufgrund der derzeitigen weltweiten Covid-19-Pandemie kommt es zu erheblichen Einbrüchen in der weltweiten Wirtschaft. Inzwischen sind auch in Deutschland vermehrt Infektionen mit dem Virus Covid-19 gemeldet worden. Unternehmen in Deutschland reagieren mit Maßnahmen, um ihre Mitarbeiter vor etwaiger Ansteckung zu schützen. Dies hat zur Folge, dass viele Unternehmen ihre Mitarbeiter in Homeoffice schicken oder Betriebe vorübergehend schließen. Die weitere Ausbreitung dieses Virus und damit einhergehende behördlich angeordnete Betriebsstilllegungen sind zu befürchten. Mit dem Rückgang der Mitarbeiter des Kunden im jeweiligen Betrieb sinkt die Anzahl unserer täglichen Tischgäste. Bei vorübergehenden kompletten Betriebsschließungen entfällt der Bedarf für die gastronomische Versorgung ganz. [Die Firma] sieht sich daher nicht mehr in der Lage, den Geschäftsbetrieb im bisherigen Umfang aufrechtzuerhalten. Zur Vermeidung von betriebsbedingten Entlassungen vereinbaren die Betriebsparteien, Kurzarbeit einzuführen. Diese Rahmenvereinbarung regelt die wesentlichen Bedingungen, unter denen Kurzarbeit im jeweiligen Betrieb eingeführt werden kann.“

→ Gastgewerbe, 100100/783/2020

3.2 Geltungsbereich und Ausnahmen

Die Betriebsparteien bestimmen, für wen die Vereinbarung gilt, wer ausgenommen wird. Es werden auch sachliche/fachliche und zeitliche Geltungsbereiche festgelegt. Kurz und bündig wird es hier formuliert:

» In der Zeit vom 23.03.2020 bis 19.04.2020 wird bei der AG Kurzarbeit eingeführt.“

→ Landwirtschaft, 100100/788/2020

Sollte es überraschend Veränderungen geben, kann das ebenso festgelegt werden:

» Sollte sich die Auftragslage überraschend wesentlich verbessern, so wird die Kurzarbeit vorzeitig beendet.“

→ Landwirtschaft, 100100/792/2020

Wer im Einzelnen unter Kurzarbeit fällt, wird häufig in Namenslisten und mit Kategorien festgelegt:

» Von der Kurzarbeit sind die in der Anlage 2 namentlich genannten Arbeitnehmer*innen betroffen. Die Namenslisten der in Kurzarbeit befindlichen Arbeitnehmer*innen werden von den Betriebsparteien gemeinsam erstellt. Hierbei ist der jeweilige individuelle Umfang der notwendigen Kurzarbeit, z. B. Kurzarbeit Null, festzulegen und auf eine für alle Beschäftigten möglichst gleichmäßige Beteiligung an der Kurzarbeit zu achten. Soziale Belange sollen Berücksichtigung finden. Anlage 2 wird analog zu Anlage 1 erstellt.“

→ Landwirtschaft, 100100/792/2020

In diesem Beispiel wird noch genauer nach Gruppen unterschieden:

» Während des Kurzarbeitszeitraums wird die vertragliche wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden wie folgt abgesenkt:

- Die Arbeitnehmer der Gruppe 1 der Namensliste reduzieren während der Dauer der Kurzarbeit ihre Arbeitszeit um 100 % auf 0 Arbeitsstunden je Woche.
- Die Arbeitnehmer der Gruppe 2 der Namensliste reduzieren während der Dauer der Kurzarbeit ihre Arbeitszeit um 60 % auf 15,2 Arbeitsstunden je Woche.
- Die Arbeitnehmer der Gruppe 3 der Namensliste reduzieren während der Dauer der Kurzarbeit ihre Arbeitszeit um 60 % auf 15,2 Arbeitsstunden je Woche.
- Die Arbeitnehmer der Gruppe 4 der Namensliste reduzieren während der Dauer der Kurzarbeit ihre Arbeitszeit nicht.
- Die Arbeitnehmer der Gruppe 5 der Namensliste reduzieren während der Dauer der Kurzarbeit ihre Arbeitszeit um 80 % auf 7,6 Stunden Arbeitsstunden je Woche.

Änderungen sind im Einvernehmen mit den Betriebsparteien und in Abstimmung mit der Arbeitsagentur möglich.“

→ Ernährungsgewerbe, 100100/787/2020

Nicht von Kurzarbeit betroffen sind häufig diese Personengruppen:

- » Von der Kurzarbeit werden ausgenommen:
- Auszubildende und BA- bzw. Werkstudenten sowie das mit der Ausbildung beauftragte Personal
 - Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis während des Kurzarbeitszeitraums aufgrund Kündigung oder Aufhebungsvertrag endet
 - Schwangere Frauen und werdende Väter, die Elterngeld in Anspruch nehmen werden, und bei denen der Bezug von Kurzarbeitergeld in den Bemessungs-

- *zeitraum des Elterngeldes gem. § 2 BEEG fallen wird*
- *Mitarbeiter in Altersteilzeit*
- *Geringfügig Beschäftigte*
- *Mitarbeiter, bei denen die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld nicht vorliegen.“*

→ Landverkehr, 100100/788/2020

Nicht selten werden auch Härtefallregelungen getroffen, um soziale Härten zu vermeiden. Vor allem im Niedriglohnssektor ist das zweckmäßig.

3.3 Arbeitszeiten, Überstunden und Urlaubsregelungen

Arbeitszeiten

Wichtige Regelungen befassen sich mit dem Umfang der Arbeitszeit, die reduziert wird. Im folgenden Betrieb wird auf Eltern besonders Rücksicht genommen. Der Betriebsrat kann der Planung des Personaleinsatzes widersprechen:

„ Die Arbeitszeitreduzierung kann – entsprechend des Arbeitsausfalls – anteilig oder bis auf null reduziert werden. [Die Firma] hat bei teilweisem Aufrechterhalten des Betriebsablaufs grundsätzlich auf eine Gleichverteilung der Kurzarbeit auf die jeweiligen Mitarbeiter mit gleichem Stellenprofil und je (Schicht-) Gruppe zu achten. Mitarbeiter, die betreuungspflichtige Kinder haben und von der Schließung der Schule/Betreuungseinrichtung betroffen sind, sind auf ihren Wunsch hin bei der Auswahl vorrangig zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden betrieblichen Erfordernisse entgegenstehen. Sofern der Betriebsrat nicht innerhalb 1 Tages nach Information über die Einsatzplanung der geplanten Verteilung wegen Verstoßes gegen die oben genannten Verteilungsgrundsätze widerspricht, reduziert sich die Arbeitszeit der betroffenen Mitarbeiter entsprechend der Mitteilung von [der Firma]. [Die Firma] informiert die Mitarbeiter der betroffenen Betriebe unverzüglich über die Kurzarbeit.“

→ Gastgewerbe, 100100/786/2020

Ändert sich der Arbeitsanfall, so kann innerhalb von drei Werktagen wieder umdisponiert werden. Die Tarifverträge sehen hier in der Regel Fristen vor.

„ Mit einer Ankündigungsfrist von mindestens drei Werktagen, in Ausnahmefällen in zwei Werktagen, können die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu einer Arbeitsleistung herangezogen werden, obgleich auf die Erbringung der Arbeitsleistung zunächst verzichtet wurde. Für kurzfristig notwendige Leistungsverchiebungen gelten die Bestimmungen des § 10 Nr. 9 Abs. 2 TV-N NW. Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in TV-V gilt diese Regelung analog. Diese zu erbringende Arbeitsleistung umfasst mindestens 3 aufeinanderfolgende Stunden am Arbeitstag.“

→ Landverkehr, 100100/789/2020

Im folgenden Beispiel werden weitere Bedingungen gesetzt: ganztägiger Einsatz, Schicht- und Wochenendphasen sowie die gleichmäßige Verteilung unter den Beschäftigten:

„ Umfang der Kurzarbeit/Verteilung der Arbeitszeit Gesellschaft und Betriebsrat vereinbaren rechtzeitig, spätestens 3 Arbeitstage vor Beginn des nachfolgenden Kurzarbeitsmonats, Bereich, Lage, Umfang, Beginn und Dauer der Kurzarbeit. Die Details werden jeweils in der Anlage 1 dokumentiert. Die wöchentliche Arbeitszeit kann in den in Anlage 1 definierten Bereichen bis zu null Stunden abgesenkt werden.

Der Arbeitsausfall muss ganztägig erfolgen, d. h. die reduzierte wöchentliche Arbeitszeit wird in der Regel an 4 oder weniger Tagen erbracht. Ausnahmen sind mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Es ist organisatorisch sicherzustellen, dass die Funktionsfähigkeit einzelner Bereiche nicht gefährdet wird.

Die Gesellschaft informiert die zuständigen Betriebsräte monatlich an den jeweiligen Standorten über die gesamtheitliche Entwicklung des Auftragsbestandes und die Geschäftsentwicklung und die sich daraus ergebenden Anpassungsbedarfe der in Anlage 1 definierten betroffenen Bereiche sowie [...] Lage, Umfang, Beginn und Dauer der Kurzarbeit. Ggf. erforderliche Anpassungen der Anlage 1 sind mit dem jeweils zuständigen Betriebsrat zu vereinbaren.

Die Festlegung des Umfangs der Kurzarbeit kann durch

- die Definition bestimmter festgelegter Kurzarbeitstage oder lediglich
- die Bestimmung des Umfangs an monatlichen Kurzarbeitstagen erfolgen.

Eine entsprechende Information über festgelegte Kurzarbeitstage an die Belegschaft erfolgt unverzüglich. Die Festlegung erfolgt zum Monatsanfang. Der Betriebsrat wird über die Festlegung informiert. Bei der Festlegung sind folgende Parameter zu prüfen und nach Möglichkeit zu berücksichtigen:

- Festlegung der Kurzarbeit in ganzen Schichten oder Tagen in Abhängigkeit von der tatsächlichen Auslastungssituation und den betriebsorganisatorischen Notwendigkeiten
- Herausnahme von Schichten und Tagen vom Wochenende her
- Wenn die Festlegung ganzer Schichten oder Tage nicht möglich ist, erfolgt eine individuelle Festlegung der Kurzarbeitstage. Die Festlegung von individuellen Kurzarbeitstagen kann durch Vereinbarung des Vorgesetzten mit dem Arbeitnehmer erfolgen
- Grundsätzlich ist bei der Festlegung von Kurzarbeitstagen auf eine möglichst gleichmäßige Kurzarbeitsbelastung aller betroffenen Beschäftigten zu achten.“

→ Maschinenbau, 100100/782/2020

Arbeitszeitkonten und -guthaben

Das bislang geltende Recht verlangt, dass in Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, diese auch zur Vermeidung

von Kurzarbeit eingesetzt werden. Arbeitszeitguthaben aufzulösen, die Beschäftigte im Rahmen flexibler Arbeitszeitsysteme aufgebaut haben, hat Vorrang vor der Genehmigung von Kurzarbeit. Betriebliche Instrumente müssen bevorzugt eingesetzt werden. Auf diese Maßnahmen wird in der Corona-Krise verzichtet. Und es gibt weitere Ausnahmen. Arbeitszeitguthaben sind in den Fällen des § 170 Abs. 3 und 4 SGB III davor geschützt, wenn sie

- vertraglich ausschließlich zur Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit bestimmt sind und 50 Stunden nicht übersteigen,
- ausschließlich für die vorzeitige Freistellung von Beschäftigten im Rahmen von ATZ oder auf Grundlage eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung zum Zwecke der Qualifizierung bestimmt sind,
- angespart wurden, um die Inanspruchnahme von Saisonkurzarbeit zu vermeiden und 150 Stunden nicht übersteigen,
- den Umfang von 10 Prozent 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 Prozent schwanken kann, eingesetzt werden sollen.

» Arbeitszeitkonten

Guthaben auf Arbeitszeitkonten werden vor Beginn der Kurzarbeit abgebaut. Dies gilt nicht für die in § 170 Abs. 4 S. 3 und 4 SGB III genannten Guthaben.“

→ Landverkehr, 100100/788/2020

» *Guthaben auf Arbeitszeitkonten werden vor Beginn der Kurzarbeit abgebaut. Die Betriebsparteien sind sich darüber einig, dass bestehende Arbeitszeitguthaben bis auf 10% der Jahresarbeitszeit bis zum Beginn der Kurzarbeit abgebaut werden. Dies betrifft sämtliche Arbeitszeitguthaben aufgrund betrieblicher oder individueller Vereinbarung.“*

→ Ernährungsgewerbe, 100100/787/2020

» *Das Arbeitszeitguthaben der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist im Sinne des § 96 SGB III Zif. 4 (2. Abs.) einzubringen, insoweit es*

- nicht länger als ein Jahr bestand,
- 50 Stunden nicht übersteigt, die einen erkennbaren Ansparungsgrund (z. B. längerer Familienaufenthalt im Ausland) haben.

Über die Einbringungspflicht entscheidet im Zweifelsfall die Agentur für Arbeit.

Sollte es [...] neue gesetzliche Rahmenbedingungen oder Änderungen geben, werden diese rückwirkend Anwendung finden.“

→ Landverkehr, 100100/789/2020

Überstunden, Outsourcing, Auftragsvergabe

Überstunden sind während der Kurzarbeitsphase an sich nicht möglich, ebenso wenig Outsourcing und neue Leiharbeit. Leiharbeiterinnen und Leihar-

beitnehmer können selbst von ihrem Verleiher ausgehend in Kurzarbeit gehen.

» *Während der Kurzarbeit dürfen keine Überstunden/Mehrarbeit geleistet werden. Während des Kurzarbeitszeitraums werden keine Aufträge, die auch im Unternehmen erledigt werden können, an auswärtige Unternehmen vergeben. Als auswärtige Unternehmen gelten auch rechtlich selbstständige Unternehmen, die mit der AG verbunden sind.“*

→ Landverkehr, 100100/788/2020

» *Während der Kurzarbeit werden keine neuen Leiharbeiter eingestellt.“*

→ Landverkehr, 100100/789/2020

Im folgenden Betrieb gibt es Ausnahmen. Vorstellbar ist, dass es sich um „systemrelevante Arbeiten“ und Notfälle handeln könnte.

» *Tarifliche Leistungen und Einmalzahlungen werden entsprechend der tariflichen und/oder gesetzlichen Bestimmungen geleistet. Tarifvertragliche Mehrarbeit wird grundsätzlich in den betroffenen Bereichen während der gesamten Dauer der Kurzarbeit weder angeordnet noch vergütet. Ausnahmeregelungen (z. B. Notfälle, größere Schadensereignisse und außergewöhnliche Vorfälle) sind möglich und gesondert nach dem betriebsüblichen Verfahren zu vereinbaren.*

In diesen Ausnahmefällen wird die geleistete Mehrarbeit einschließlich der tarifvertraglichen Zuschläge in Zeit vergütet und ist bis zum jeweiligen Monatsende wieder auszugleichen.“

→ Maschinenbau, 100100/782/2020

Urlaubsregelungen

Während der Corona-Pandemie verzichtet die Bundesagentur für Arbeit bis zum 31.12.2020 darauf, dass zunächst Erholungsurlaub eingesetzt werden muss, um Arbeitsausfälle zu verlangen. Das gilt nur für die Urlaubsansprüche des laufenden Kalenderjahres. Übertragbare Urlaubsansprüche aus dem Jahr 2019 müssen eingebracht werden, um die Zahlung von Kurzarbeitergeld zu vermeiden.

» *Urlaub/Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall*

- *Resturlaub aus dem Jahr 2019 muss bis zum 31.03.2020 abgewickelt werden, hiervon ausgenommen ist der Urlaub, der wegen Langzeiterkrankung im Jahr 2019 vom Arbeitnehmer/von der Arbeitnehmerin nicht genommen werden konnte (sogenannter „EuGH-Urlaub“).*

– *Fällt der Urlaub in den Zeitraum der Kurzarbeit, so entstehen dem/der Arbeitnehmer/in bei der Berechnung des Urlaubsentgeltes keine Nachteile gegenüber der Abrechnung bei normaler Arbeitszeit. Tritt ein(e) Arbeitnehmer/in nach Beendigung der Kurzarbeit den tariflichen Urlaub an, darf ihm/ihr bei der Berechnung des Urlaubsgeldes kein Nachteil entstehen. Er/sie muss so behandelt werden, als hätte er/sie gemäß der vertraglich vereinbarten*

Arbeitszeit gearbeitet.

- Ebenso ist bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu verfahren.“

→ I Gastgewerbe, 100100/783/2020

3.4 Qualifizierung und Weiterbildung

Kurzarbeit kann für Qualifizierungen genutzt werden, wenn sich die Maßnahmen am Arbeitsausfall orientieren und die Maßnahmen über reine Anpassungsqualifizierung hinausgehen. Der Unternehmer muss darlegen, dass die Qualifizierung anlässlich der Kurzarbeit durchgeführt wird, nicht umgekehrt. Diese Qualifizierungsmaßnahmen können gefördert werden, vorausgesetzt u. a. sie werden von einem zugelassenen Träger durchgeführt und dauern mehr als 160 Stunden.

In der gegenwärtigen Krise sind bislang nur sehr wenige Regelungen zum Thema Qualifizierung während Kurzarbeit bekannt.

» Qualifizierungsmaßnahmen

Die Vertragsparteien sind sich darüber einig, dass der Arbeitgeber den von der Kurzarbeit betroffenen Personen entsprechende Qualifizierungsangebote unterbreiten wird.“

→ I Gastgewerbe, 100100/783/2020

» Arbeitsleistung und Weiterbildungen

Sollten die Beschränkungen zu Weiterbildungsmaßnahmen (hier insbesondere nach dem Berufskraftfahrer-Qualifikationsgesetz) gelockert werden, wird hierzu unter Einhaltung der Ankündigungsfrist eingeladen. In diesen Fällen ist die Zeiterfassung durch die Disponenten vorzunehmen. Angeordnete und erfasste Zeiten gelten als Arbeitszeit und werden von [der Firma] vergütet. Der Betriebsrat wird über die vorgenannten Einsatzzeiten durch [die Firma] monatlich informiert.“

→ I Landverkehr, 100100/789/2020

3.5 Verfahrensablauf

3.5.1 Anzeige bei der Agentur für Arbeit und Information des Betriebsrates

In der Regel stellt das Unternehmen die Anzeige bei der Agentur für Arbeit. Der Betriebsrat fügt seinerseits eine Stellungnahme bei.

» Anzeige bei der Agentur für Arbeit

[Die Firma] stellt unverzüglich bei der zuständigen Agentur für Arbeit die Anträge zur Gewährung von Kurzarbeitergeld. Der Betriebsrat nimmt mit dem Vorsitzenden und/oder der stellvertretenden Vorsitzenden an den Gesprächen der [Firma] mit der Agentur für Arbeit teil. Der Betriebsrat erhält Kopien aller die Kurzarbeit betreffenden Unterlagen.“

→ I Landverkehr, 100100/789/2020

» Anzeige, Beantragung, Abrechnung und Auszahlung von Kurzarbeitergeld (KUG)

[...] Die [Firma] zeigt unverzüglich nach Abschluss dieser Betriebsvereinbarung bei der Agentur für Arbeit den erheblichen Arbeitsausfall gem. § 99 SGB III an. Der Betriebsrat stellt der [Firma] eine Stellungnahme zur Verfügung, dass der Arbeitsausfall unvermeidbar ist, weil alle zulässigen Möglichkeiten, den Arbeitsausfall zu vermeiden, ausgeschöpft sind.“

→ I Landwirtschaft, 100100/792/2020

Hier unterstreicht der Betriebsrat noch einmal sein starkes Mitbestimmungsrecht:

» Genehmigung der Kurzarbeit

Die Zustimmung zur Einführung von Kurzarbeit wird nur unter der Bedingung erteilt, dass die Bundesagentur für Arbeit die Kurzarbeit genehmigt.“

→ I Landwirtschaft, 100100/792/2020

Sollten sich Unternehmer und Betriebsrat nicht einig werden über die Beantragung der Kurzarbeit, kann jede Partei die Einigungsstelle anrufen.

» Einigungsstelle

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

→ I Gastgewerbe, 100100/790/2020

3.6 Regelungen zum Entgelt

3.6.1 Zahlung des Kurzarbeitergeldes

Beschäftigte in Kurzarbeit haben gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf entsprechend verkürzte Vergütung. Hinzu kommt das Kurzarbeitergeld.

» Zahlung des Kurzarbeitergeldes

Das Kurzarbeitergeld wird zum Zeitpunkt der üblichen monatlichen Entgeltzahlung durch den Arbeitgeber gezahlt. Dies gilt unabhängig von dem Zahlungszeitpunkt durch die Agentur für Arbeit.“

→ I Landverkehr, 100100/788/2020

Sollte es nicht zur Zahlung des Kurzarbeitergeldes durch die Arbeitsagentur kommen, so zahlt die Firma:

» Zahlung von Kurzarbeitergeld

- Das Kurzarbeitergeld wird von [der Firma] im üblichen Lohn- und Gehaltsabrechnungszeitraum abgerechnet und an die Mitarbeiter ausbezahlt.
- Sollte die Agentur für Arbeit die Zahlung von Kurzarbeitergeld aus einem von [der Firma] zu vertretenden Grund ablehnen, so zahlt [die Firma] an die Mitarbeiter die volle Arbeitsvergütung während der Kurzarbeitszeit, unabhängig von einem tatsächlichen Arbeitskraft-Angebot des Mitarbeiters.

Dies gilt nicht, wenn das Verschulden bei dem betroffenen Mitarbeiter liegt.“

→I Gastgewerbe, 100100/786/2020

Weitere Bestandteile der Vergütung werden so bezahlt, als gäbe es die Kurzarbeit nicht.

» *Urlaubsentgelt, Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen, Lohn- bzw. Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall, Entgeltzahlung für tarifvertragliche Freischichten, Hinterbliebenenbezüge, entschädigungspflichtige Arbeitsverhinderungen und die tarifliche Jahresleistung (tarifliche Sonderzahlung) sowie das Entgelt an gesetzlichen Feiertagen während der Kurzarbeitsphase werden so berechnet, als wäre normal gearbeitet worden. Der Anspruch auf tarifvertragliche Freischichten wird durch die Kurzarbeit nicht reduziert.“*

→I Landverkehr, 100100/789/2020

3.6.2 Aufstockung

Eine zusätzliche Aufstockungszahlung seitens des Arbeitgebers basiert auf Grundlage tariflicher Bestimmungen oder wird durch Vereinbarung mit dem Betriebsrat erhöht. Außerdem kann sich Kurzarbeit auf die Zahlung von Sonderentgelten (Weihnachts-/Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen), Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie Feiertags- und Urlaubsbezahlung auswirken. Sind Ausgleichszahlungen tariflich festgelegt, hat die Betriebsvereinbarung lediglich deklaratorischen Charakter.

» *Aufstockung des Kurzarbeitergeldes*
Um die für die Mitarbeiter finanziell nachteiligen Auswirkungen der Kurzarbeit abzumildern, stockt der Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld für die Mitarbeiter mit einem Zuschuss zum Monatsentgelt und zum Kurzarbeitergeld auf.

Das Kurzarbeitergeld wird auf 100% der Nettoentgelt-differenz im Sinne der §§ 105, 106 SGB III aufgestockt. Die Aufstockung beträgt bei Mitarbeitern, die beim Arbeitslosengeld die Voraussetzungen für den erhöhten Leistungssatz erfüllen würden, folglich 33 % und im Übrigen 40 % der pauschalierten Nettoentgelt-differenz gemäß § 106 Abs. 1 S. 1 SGB III.

Der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld wird zusammen mit dem Kurzarbeitergeld ausgezahlt.“

→I Landverkehr, 100100/788/2020

3.6.3 Weitere Gehaltsansprüche und Zuschüsse

Kurzarbeit schließt Urlaub nicht aus. Während des Urlaubs haben Beschäftigte nach dem Gesetz Anspruch auf ihre regelmäßige Vergütung (§ 11 Abs. 1 Satz 3 BUrlG). Entgeltkürzungen durch Kurzarbeit wirken sich nicht nachteilig auf das Urlaubsentgelt aus. Ausdrückliche Hinweise 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 ebenfalls rein deklaratorischen Charakter.

Erkrankten 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 folgende verbessert die Situation für Betroffene und sichert den Beschäftigten die ungekürzte Lohnfortzahlung im Krankheitsfall auch bei Kurzarbeit.

» *Sonstige Gehaltsansprüche*
Während der Kurzarbeit wird bei folgenden Tatbeständen der Anspruch so berechnet, als würde nicht kurzgearbeitet:

- *Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld*
- *Entgelt für gesetzliche Feiertage*
- *Vermögenswirksame Leistungen*
- *Weihnachtsgeld*
- *Sonstige Sonderzahlungen*
- *Beiträge zur betrieblichen und tariflichen Altersvorsorge*
- *Geldzahlungen für Freischichten*
- *Tarifliche Jahresleistungen*

Der Anspruch auf Freischichten wird durch die Kurzarbeit nicht berührt.

Soweit nach Beendigung der Kurzarbeit die Höhe der Leistungen (z. B. Urlaubsentgelt, Entgeltfortzahlung) von Zeiträumen abhängt, in denen Kurzarbeit geleistet wurde, werden die Leistungen berechnet, als wenn keine Kurzarbeit eingeführt worden wäre.“

→I Landverkehr, 100100/788/2020

In diesem Unternehmen wird eine zusätzliche Sonderzahlung als Erholungszahlung getätigt:

» *Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie Auszubildende erhalten im Kalenderjahr 2020 einmalig eine Erholungsbeihilfe in Höhe von 150,00 € netto, zahlbar mit dem Abrechnungslauf Juli 2020.“*

→I Gastgewerbe, 100100/790/2020

3.6.4 Beschäftigungssicherung, Ausschluss von Kündigungen

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.

» *Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen*
Betriebsbedingte Kündigungen werden während der Kurzarbeit und in einem Zeitraum von 6 Monaten nach Beendigung der Kurzarbeit nicht ausgesprochen. Das gilt nicht in dem Fall eines drohenden Insolvenz- oder Sanierungsverfahrens in Mitbestimmung mit dem Betriebsrat.“

→I Gastgewerbe, 100100/790/2020

3.6.5 Laufzeit, vorzeitiges Ende und Schlussbestimmungen

Wird die Kurzarbeit vorzeitig beendet, so räumen die meisten Vereinbarungen dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht ein. Soll verlängert werden, wird eine neue Vereinbarung notwendig.

” Veränderung und Beendigung der Kurzarbeit

Verbessert sich die Situation, kann die Kurzarbeit mit Zustimmung des Betriebsrates beendet oder der Umfang der Kurzarbeit geändert werden. Besteht die Notwendigkeit, die Kurzarbeit zu verlängern, bedarf es der erneuten Vereinbarung mit dem Betriebsrat unter Beachtung der tariflichen Ankündigungsfristen. Ist in Eil- oder Notfällen oder sonstigen betriebsbedingten Gründen die Überschreitung der Kurzarbeit notwendig, bedarf es hierzu einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat. Eine Unterbrechung, Ausweitung, Verlängerung

oder vorzeitige Beendigung der Kurzarbeit ist nur mit Zustimmung des Betriebsrats möglich.“

→ Landverkehr, 100100/788/2020

Salvatorische Klauseln, die unwirksame Regelungen in der Vereinbarung einkapseln, finden sich in jeder Betriebsvereinbarung.

” Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieser Vereinbarung ungültig oder lückenhaft sein oder im Widerspruch zu tariflichen oder gesetzlichen Regelungen stehen, so wird hierdurch die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen dieser Vereinbarung nicht berührt. Die unwirksame oder in Widerspruch stehende Regelung ist vielmehr durch eine solche zu ersetzen, die dem Willen der Betriebsparteien am nächsten kommt. Gleiches gilt für eine eventuelle Regelungslücke.“

→ Ernährungsgewerbe, 100100/787/2020

LITERATUR

Bispinck, Reinhard/Laßmann, Nikolai/Rupp, Rudi (2010): Konjunkturbedingte Kurzarbeit, Regelungen in Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen, Download: https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=5971 [11.04.2020]

BMAS.de (2020): Fragen und Antworten zu Kurzarbeit und Qualifizierung, Download: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/kug-faq-kurzarbeit-und-qualifizierung.pdf?__blob=publicationFile [11.04.2020]

Heidemann, Winfried (2010): Qualifizierung während Kurzarbeit, Download: https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=5813 [11.04.2020]

Schulten, Thorsten/Müller, Torsten (2020): Kurzarbeitergeld in der Corona-Krise, in: Policy Brief WSI Nr.4/2020, Download: https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_38_2020.pdf [11.04.2020]

PRAXISWISSEN

BETRIEBSVEREINBARUNGEN

Die Digitalisierung verändert unsere Arbeit. Technische und organisatorische Aspekte greifen ineinander und wirken sich auf die Beschäftigten aus. Die Mitbestimmungsakteure spielen eine entscheidende Rolle: Tagtäglich gestalten sie vor Ort die digitale Transformation von Arbeit. „Praxiswissen Betriebsvereinbarungen“, ein Arbeitsschwerpunkt des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung, unterstützt sie dabei durch konkrete Beispiele aus der Praxis.

Mitbestimmung durch Praxiswissen gestalten

Digitale betriebliche Transformationsprozesse lassen sich mitbestimmt gestalten. Dafür gibt es kein Patentrezept, aber Beispiele, die dazu anregen, eigene Vereinbarungen zu entwerfen – sei es zum Umgang mit digitalen Systemen oder zur Regelung zeit- und ortsflexiblen Arbeitens. Welche Themen spielen bei dieser Ausgestaltung eine Rolle? Wie gehen Mitbestimmungsakteure die Digitalisierung konkret an? Was wird geregelt? Unser Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Gestaltungshinweise zu geben und Handlungs- und Orientierungswissen bereitzustellen.

Ihr seid die Experten – schickt uns eure Vereinbarungen und profitiert voneinander!

Habt ihr eine gute Vereinbarung zum Thema Digitalisierung abgeschlossen? Wir interessieren uns für die Geschichte und Fakten dahinter und freuen uns über eure Zusendung, elektronisch oder per Post. Wir werten sie aus und stellen euer wertvolles Wissen allgemein zur Verfügung – vertraulich, anonym und als Beitrag für eine mitbestimmte Arbeitswelt der Zukunft.

**Macht mit und
nehmt Kontakt mit uns auf!**



www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Angela Siebertz +49 211 7778-288

Sandra Mierich +49 211 7778-587

Nils Werner +49 211 7778-587

WWW.BOECKLER.DE