

U045 /2020

An alle Mitglieder
des Deutschen Bühnenvereins
Bundesverband der Theater und Orchester

16.03.2020
AZ.: MS/NV
Bei Antwort bitte
angeben
Durchwahl: -12

PER E-MAIL

Mögliche Einführung von Kurzarbeit- Erste Hinweise

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

anbei erhalten Sie Erste Hinweise für den Fall, dass Sie erwägen, für Ihren Betrieb Kurzarbeit einführen zu müssen. Weitergehende Informationen versuchen wir zeitnah zusammenzustellen.

Da der Vorstellungsbetrieb der Theater bereits eingestellt ist und viele Häuser zum Schutz der Mitarbeiter*innen oder mangels sinnvoll zu probender Aufführungen auch den Probenbetrieb komplett ausfallen lassen oder jedenfalls massiv einschränken, ist die Frage aufgekommen, ob die Einführung von Kurzarbeit eine Möglichkeit ist, die Kosten für die Theaterbetriebe zu minimieren.

Wie in den Medien berichtet, hat der Bund kurzfristig Erleichterungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld beschlossen, insoweit verweisen wir auf folgenden Link: <https://www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-corona-virus>. Zuvor sind jedoch einige arbeitsrechtliche Hürden zu nehmen. Denn die Einführung von Kurzarbeit ist ein Eingriff in die Hauptleistungspflichten (Arbeit gegen Lohn) des Arbeitsvertrags, so dass es einer Rechtsgrundlage für diese temporäre Vertragsänderung bedarf.

1. Arbeitsrechtliche Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit

Für diese käme natürlich eine tarifvertragliche Regelung in Betracht. Jedoch sehen weder der TVöD noch der TV-L entsprechende Bestimmungen vor, so dass auch der NV Bühne und der TVK zur Kurzarbeit keine Aussage treffen.

Für die weiteren Überlegungen ist zu differenzieren zwischen Betrieben in privater Rechtsform, die also einen Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz haben, und solchen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform, deren Personalvertretung sich nach dem jeweiligen Personalvertretungsgesetz richtet.

Betriebe mit Betriebsrat

In Betrieben mit einem Betriebsrat kann die Einführung von Kurzarbeit durch eine Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vorgesehen werden. Das Mitbestimmungsrecht ergibt sich aus § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG („Verkürzung der betrieblichen Arbeitszeit“). Folgende Themen müssen in einer entsprechenden Betriebsvereinbarung jedenfalls angesprochen werden:

- Geltungsbereich
- Zielsetzung
- Festlegung des betroffenen Bereichs
- Festlegung des betroffenen Personenkreises
- Umfang der Arbeitszeitreduzierung
- Zeitliche Lage dieser Reduzierung
- Umfang mit Erholungsurlaub in der Zeit
- Ggf. Auflösung von Arbeitszeitguthaben
- Beendigung der Kurzarbeit, ggf. besondere Regelung zur vorzeitigen Beendigung
- Ggf. Verlängerung der Kurzarbeit (regelmäßig nur durch eine neue Betriebsvereinbarung)
- Ausschluss von Überstunden während der Kurzarbeit
- Informationsrecht des Betriebsrats

Der Betriebsrat kann als weitere Regelungspunkte einen Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen/Nichtverlängerungsmitteilungen und eine Aufstockung des von der Arbeitsagentur gezahlten Kurzarbeitergeldes um einen in der Betriebsvereinbarung festzulegenden Prozentsatz verlangen.

Hinweise zur Gestaltung einer solchen Betriebsvereinbarung werden wir in Kürze geben.

Betriebe mit einem Personalrat

Für Betriebe mit einem Personalrat ist zunächst zu klären, ob es für den Personalrat nach dem für das betreffende Bundesland geltenden Landes-Personalvertretungsrecht ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats gibt. Das Bundesarbeitsgericht hat die Regelungskompetenz des Personalrats auf der Grundlage des Bundes-Personalvertretungsgesetz für Bundeseinrichtungen verneint. Für die Landes-Personalvertretungsgesetze lässt sich das nur im Einzelfall klären. Eine Frage spielt dabei auch, ob der Abschluss einer Dienstvereinbarung jenseits der im Gesetz geregelten Mitbestimmungstatbestände überhaupt zulässig ist. Betroffene Theater- und Orchesterbetriebe bitten wir, mit den Jurist*innen der Landesverbände diese Frage zu klären.

Betriebe ohne Betriebs-/Personalrat

Grundsätzlich kommt es auch in Betracht, eine Vereinbarung über Kurzarbeit mit den betroffenen Arbeitnehmer*innen einzelvertraglich abzuschließen. In großen Betrieben wird das praktisch nicht durchführbar sein. Kleinere Theater, insbesondere kleinere Privattheater können diesen Weg natürlich versuchen zu gehen. In den einzelvertraglichen Regelungen müssten die meisten der oben angesprochenen Fragen ebenfalls geklärt werden.

Hinweis für Betriebe des öffentlichen Dienstes: Die VKA hat mitgeteilt, dass Sie auf die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di kurzfristig zugehen wird, um zu erörtern, ob eine tarifvertragliche Regelung zur Kurzarbeit zeitnah für kommunale Arbeitgeber vereinbart werden kann. Sollte sich eine solche Tarifregelung für den TVöD abzeichnen, würde der Bühnenverein an die Künstlergewerkschaften GDBA, VdO und DOV mit der Bitte nach einer vergleichbaren tariflichen Vereinbarung herantreten. Ob die TdL ein vergleichbares Vorgehen für den Bereich des TV-L plant, wissen wir derzeit nicht.

2. Weiterer Weg nach der arbeitsrechtlichen Regelung

Sind die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen für den jeweiligen Betrieb geschaffen, kann der Arbeitgeber die Zahlung des Kurzarbeitergelds für die betroffenen Arbeitnehmer*innen bei der Bundesagentur für Arbeit beantragen. Für die Einzelheiten weisen wir auf die Seite www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-arbeitgeber-unternehmen hin.

Soweit Sie die Einführung von Kurzarbeit erwägen und weitere Fragen haben, wenden Sie sich als Betrieb mit einem Personalrat vorrangig an die Jurist*innen ihres Landesverbandes. Als Betrieb mit einem Betriebsrat können Sie neben den Landesverbänden sich auch an Ilka Schmalbauch oder mich wenden.

Köln, den 16. März 2020

Mit freundlichen Grüßen

Michael Schröder

Stellv. Geschäftsführender Direktor