**Checkliste: Kurzarbeit - Betriebsvereinbarung**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Aufgaben** | **Was ist zu tun?** | **Erledigt** |
| **Geltungsbereich** | * Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter der Firma ……………… mit Ausnahme der leitenden Angestellten, der Auszubildenden und des mit der Ausbildung beauftragten Personals.
 | ❏ |
| **Zielsetzung** | * Ziel der Einführung von Kurzarbeit ist es, Entlassungen durch Reduzierung der Arbeitszeit zu vermeiden.
 | ❏ |
| **Keine Fremdvergabe von Aufträgen** | * Verpflichtung des Arbeitgebers, die Vergabe von Aufträgen an Fremdfirmen während der Kurzarbeit und für einen Zeitraum von ……… Monaten danach zu unterlassen, sofern eine Auftragserledigung durch den Betrieb möglich ist.
 | ❏ |
| **Betroffene Bereiche** | * (ganzer Betrieb oder Betriebsabteilungen) sowie Beginn und Ende der Kurzarbeitsphase: Im Zeitraum vom ……… bis ……… wird in folgenden Betriebsabteilungen ……………………… Kurzarbeit eingeführt.
 | ❏ |
| **Festlegung des betroffenen Personenkreises** | * Namensliste; ggf. Neufestlegung jede Woche/alle zwei Wochen, um die Lasten der Kurzarbeit gerechter zu verteilen.
 | ❏ |
| **Umfang** | * Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit: Während der Kurzarbeitsphase wird die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit von … Stunden auf … Stunden abgesenkt.
 | ❏ |
| **Keine Einrechnung von Feiertagen** | * An Feiertagen wird grundsätzlich keine Kurzarbeit durchgeführt.
 | ❏ |
| **Zeitliche Lage des Arbeitsausfalls** | * Der Arbeitsausfall wird zeitlich so gelegt, dass an Tagen vor und/oder nach Samstag und Sonntag und Feiertagen Arbeitsruhe herrscht.
 | ❏ |
| **Urlaub** | * Abwicklung von Resturlaub und Anspruch auf Urlaubsnahme statt Kurzarbeit: Dem Mitarbeiter ist an vereinbarten Kurzarbeitstagen Urlaub zu gewähren, wenn er dies ……… Wochen vorher beantragt. Die Antragsfrist kann einvernehmlich verkürzt werden.
 | ❏ |
| **Auflösung von Arbeitszeitguthaben** | * Keine Auflösung erforderlich in den Fällen des § 170 Abs. 4 Satz 3 SGB III: z.B. wenn und soweit das Guthaben ausschließlich für die vorzeitige Freistellung des Mitarbeiters vor Eintritt in die Rente bestimmt ist oder es den Umfang von 10 % der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit übersteigt oder es länger als ein Jahr unverändert bestanden hat.
 | ❏ |
| **Ankündigungsfrist** | * Den betroffenen Mitarbeitern wird ……… Wochen vorher schriftlich (oder durch Aushang am schwarzen Brett) die Einbeziehung in die Kurzarbeit mitgeteilt.
 | ❏ |
| **Vorzeitige Beendigung** | * Vorzeitige Beendigung der Kurzarbeit bei Verbesserung der Auftragslage: Der Betriebsrat hat ein Initiativrecht.
 | ❏ |
| **Verlängerung der Kurzarbeit** | * Verlängerung erfordert Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung; das Gleiche gilt, wenn die Kurzarbeit durch Vollarbeit von mehr als z.B. 6 Wochen unterbrochen wurde.
 | ❏ |
| **Ausschluss** | * Ausschluss von Überstunden/Sonderschichten während der Kurzarbeit.
 | ❏ |
| **Unwirksamkeit von betriebsbedingten Kündigungen** | * Unwirksamkeit von betriebsbedingten Kündigungen während der Kurzarbeit und in einem Zeitraum von ……… Monaten danach.
 | ❏ |
| **Urlaubsentgelt** | * Berechnung des Urlaubsentgelts und zusätzlichen Urlaubsgeldes, Sonderzuwendungen, Entgeltfortzahlung an Feiertagen, im Krankheitsfall und bei Kur, vermögenswirksame Leistungen (keine Kürzung aufgrund von Kurzarbeit: die Leistungen werden so berechnet, als wäre keine Kurzarbeit eingeführt worden).
 | ❏ |
| **Kurzarbeitergeld** | * Verpflichtung des Arbeitgebers, beim Arbeitsamt unverzüglich die erforderlichen Anträge zu stellen (Anzeige der Kurzarbeit, Antrag auf Kurzarbeitergeld); Abrechnung und Auszahlung des Kurzarbeitergeldes durch den Arbeitgeber im Rahmen der üblichen Entgeltabrechnungszeiträume.
 | ❏ |
| **Volles Arbeitsentgelt** | * Regelung, dass der Arbeitgeber das volle Arbeitsentgelt zu zahlen hat, wenn das Arbeitsamt die Gewährung von Kurzarbeitergeld ablehnt; Klarstellung, dass der Anspruch des Mitarbeiters auf volles Entgelt kein Arbeitskraftangebot voraussetzt.
 | ❏ |
| **Zuschuss zum Kurzarbeitergeld** | * Die Firma zahlt für jede infolge Kurzarbeit ausgefallene Stunde einen Betrag in Höhe von z.B. 50 % des Differenzbetrages zwischen dem Kurzarbeitergeld und dem Nettoarbeitsentgelt, das der Mitarbeiter bei seiner individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit erhalten hätte.
 | ❏ |
| **Entgeltabrechnung** | * In der Entgeltabrechnung muss die Zusammensetzung des Arbeitsentgelts nach Entgelt für geleistete Arbeit und Kurzarbeitergeld sowie die Höhe der jeweiligen gesetzlichen Abzüge ausgewiesen werden.
 | ❏ |
| **Information des Betriebsrats** | * Festlegungen über Zeitpunkt, Form und Inhalt der Information (z.B. wöchentliche Besprechungen über Auftragsbestand, Beschäftigungsstand, Lagerbestand, Umsatz, Produktion im Vergleich zum Vormonat/Vorjahr usw.).
 | ❏ |
| **Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt** | * Teilnahme des Betriebsrats an allen Gesprächen der Geschäftsleitung mit dem Arbeitsamt; Vorlage der Unterlagen und Erklärungen, die das Arbeitsamt erhält, ebenfalls zur Verfügung gestellt.
 | ❏ |
| **Meinungsverschiedenheiten** | * Meinungsverschiedenheiten aus dieser Betriebsvereinbarung werden in einer paritätischen Kommission (Arbeitszeitkommission) beraten und soweit möglich einvernehmlich beigelegt; im Nichteinigungsfalle entscheidet die Einigungsstelle gemäß §§ 76 Abs. 5, 87 Abs. 2 BetrVG.
 | ❏ |
| **Schlussbestimmungen** | * Inkrafttreten
* Mindestlaufzeit
* Kündigung, Kündigungsfrist und ggf. Ausschluss der Nachwirkung.
 | ❏ |