

Checkliste: Mitbestimmung bei Kurzarbeit - Kurzfassung

Aufgaben	Was ist zu tun?	Erledigt
Geltungsbereich	<ul style="list-style-type: none"> Alle Mitarbeiter mit Ausnahme der Auszubildenden, der leitenden Angestellten und des mit der Ausbildung beauftragten Personals 	<input type="checkbox"/>
Zielsetzung	<ul style="list-style-type: none"> Ziel der Einführung: Entlassungen durch Reduzierung der Arbeitszeit zu vermeiden 	<input type="checkbox"/>
Kurzarbeitsphase	<ul style="list-style-type: none"> Beginn und Ende der Kurzarbeit, Zeitraum von ... bis ... 	<input type="checkbox"/>
Von Kurzarbeit betroffene Bereiche	<ul style="list-style-type: none"> Ganze Betriebe/Betriebsteile 	<input type="checkbox"/>
Festlegung der betroffenen Personenkreise/betroffenen Arbeitnehmer	<ul style="list-style-type: none"> Namenslisten, ggf. einen Plan zur Neufestlegung jede Woche/alle zwei Wochen, um die Lasten der Kurzarbeit gerechter zu verteilen. 	<input type="checkbox"/>
Umfang der Kurzarbeit	<ul style="list-style-type: none"> Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit von ... auf ... 	<input type="checkbox"/>
Durchführung der Kurzarbeit	<ul style="list-style-type: none"> Zeitliche Lage des Arbeitsausfalls, freie Tage, keine Kurzarbeit an Feiertagen 	<input type="checkbox"/>
Ankündigungsfrist	<ul style="list-style-type: none"> Festlegung der Frist, innerhalb derer betroffene Arbeitnehmer informiert werden müssen. Den betroffenen Mitarbeitern wird Wochen vorher schriftlich (oder durch Aushang am schwarzen Brett) die Einbeziehung in die Kurzarbeit mitgeteilt. 	<input type="checkbox"/>
Beendigung	<ul style="list-style-type: none"> Vorzeitige Beendigung der Kurzarbeit bei Verbesserung der Auftragslage. Der Betriebsrat hat ein Initiativrecht. 	<input type="checkbox"/>
Verlängerung	<ul style="list-style-type: none"> Verlängerung erfordert den Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung. 	<input type="checkbox"/>
Urlaub statt Kurzarbeit	<ul style="list-style-type: none"> Abwicklung von Resturlaub und Anspruch auf Urlaubsnahme statt Kurzarbeit. Antragsfrist kann einvernehmlich verkürzt werden 	<input type="checkbox"/>
Auflösung von Arbeitszeitguthaben bzw. Ausschluss von Überstunden	<ul style="list-style-type: none"> während der Dauer der Kurzarbeit 	<input type="checkbox"/>
Unwirksamkeit von betriebsbedingten Kündigungen	<ul style="list-style-type: none"> während der Dauer der Kurzarbeit und in einem Zeitraum vonMonaten danach. 	<input type="checkbox"/>

Berechnung der Entlohnung	<ul style="list-style-type: none"> • Kurzarbeit hat keine Einfluss auf Urlaubsentgelt und -geld, Weihnachtsgeld, Sonderzuwendungen, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, bei Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen und für tarifliche Freischichten, tarifliche Sonderzahlungen und Feiertagsbezahlung 	<input type="checkbox"/>
Beantragung des Kurzarbeitergelds	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<input type="checkbox"/>
Zuschuss zum Kurzarbeitergeld	<ul style="list-style-type: none"> • Zahlung einer Bruttozulage in Höhe von ... % 	<input type="checkbox"/>
Vorschuss auf Kurzarbeitergeld	<ul style="list-style-type: none"> • Verpflichtung des Arbeitgebers, in Vorleistung zu treten • Verrechnung mit Kurzarbeitergeld 	<input type="checkbox"/>
Eintritt des Arbeitgebers	<ul style="list-style-type: none"> • für den Fall der Nichtbewilligung des Kurzarbeitergelds: • Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung des vollen Arbeitsentgelts 	<input type="checkbox"/>
Information des Betriebsrats (und Wirtschaftsausschusses)	<ul style="list-style-type: none"> • Festlegung der Modalitäten (wann, wie lange, in welchem Umfang etc.) 	<input type="checkbox"/>
Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahme des Betriebsrats an allen Gesprächen der Geschäftsleitung mit dem Arbeitsamt; Vorlage der Unterlagen und Erklärungen, die das Arbeitsamt erhält, ebenfalls zur Verfügung gestellt. • Recht auf Einsichtnahme in Unterlagen 	<input type="checkbox"/>
Meinungsverschiedenheiten	<ul style="list-style-type: none"> • paritätische Kommission (Arbeitszeitkommission) • Im Nichteinigungsfall entscheidet die Einigungsstelle gemäß §§ 76 Abs. 5, 87 Abs. 2 BetrVG 	<input type="checkbox"/>
Schlussbestimmungen	<ul style="list-style-type: none"> • Inkrafttreten • Mindestlaufzeit • Kündigung, Kündigungsfrist und ggf. Ausschuss der Nachwirkung 	<input type="checkbox"/>

