

Checkliste: Kurzarbeit und Handlungsschritte des Betriebsrats

Aufgaben	Was ist zu tun?	Erledigt
Recht auf Mitbestimmung des BR (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG)	<ul style="list-style-type: none"> • Ist es sinnvoll Kurzarbeit einzuführen? Wenn ja inwieweit wo und wie (Dienstpläne) ? • Erhalten die Beschäftigten einen finanziellen Ausgleich wegen Ihrer Einbußen? 	<input type="checkbox"/>
Überprüfung	<ul style="list-style-type: none"> • Hat der Betriebsrat betriebliche Informationen erhalten? (Auftragslage, Umsätze, Produktionszahlen, Vergleiche gegenüber den Vorjahren, Reichweite der Aufträge, Lagerbestände, Zukunftsperspektiven, Wirtschaftsprüfbericht aus dem Vorjahr, kurzfristige Erfolgsrechnung • Wenn der Betriebsrat diese Informationen nicht hat, kann es sein dass evtl. der Wirtschaftsausschuss über diese Informationen verfügt 	<input type="checkbox"/>
Informationen einholen	<ul style="list-style-type: none"> • Wenn der Betriebsrat noch über keine Informationen verfügt, dann kann er diese nach § 80 Abs. 2 BetrVG beim Arbeitgeber anfordern 	<input type="checkbox"/>
Sachverständiger	<ul style="list-style-type: none"> • Der Betriebsrat kann nach § 80 Abs. 3 BetrVG einen Sachverständigen hinzuziehen, sofern dies notwendig ist und der Arbeitgeber damit einverstanden ist 	<input type="checkbox"/>

<p>Vorbereitung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wo besteht Handlungsbedarf und wo sind Spielräume vorhanden? <ul style="list-style-type: none"> ○ Prüfung der wirtschaftlichen Vertretung der Alternativen ○ Bestehen Alternativen (Produktion auf Lager, weniger mit Fremdfirmen arbeiten, Outsourcing rückgängig machen, Arbeitnehmer-Versetzung, Reparaturen/Wartungen vorziehen, Einsatz von weniger Leiharbeitnehmern) ○ Kann ein Arbeitsausfall wegen Kurzarbeit gar nicht kompensiert werden? • Ziele setzen <ul style="list-style-type: none"> ○ Zusatzleistungen des Arbeitgebers aufgrund des Lohnausfalls für die Beschäftigten ○ Kurzarbeit so weit wie möglich einschränken, Verteilung aber dennoch auf möglichst viele Mitarbeiter ○ Alternativen zur Kurzarbeit vor dem Arbeitgeber durchsetzen • Struktur für Verhandlung festlegen <ul style="list-style-type: none"> ○ Wer führt die Verhandlung? ○ Mit Kompromissen rechnen ○ Unabdingbare Verhandlungspunkte ○ Kurzarbeit wirtschaftlich zumutbar? ○ Alternativen gründlich ausarbeiten 	<input type="checkbox"/>
<p>Belegschaft</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Der Betriebsrat muss die Belegschaft über die geplante Einführung von Kurzarbeit informieren • Mögliche Alternativen zur Verhinderung von Kurzarbeit mitteilen und Ansprüche/Wünsche/Forderungen des Betriebsrats aufzeigen 	<input type="checkbox"/>
<p>Verhandlung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wenn die Einführung von Kurzarbeit vermieden werden kann oder der Ausgleich für den Lohnausfall zu niedrig ist, sollte die Einigungsstelle eingeschaltet werden • Ist die Einführung von Kurzarbeit unvermeidbar, dann sollte der Betriebsrat nur zustimmen, wenn ein Ausgleich für den Lohnausfall angeboten wird. Anschließend wird eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen 	<input type="checkbox"/>