

## Checkliste: Kurzarbeit - Betriebsvereinbarung

Aufgaben	Was ist zu tun?	Erledigt
<b>Geltungsbereich</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter der Firma ..... mit Ausnahme der leitenden Angestellten, der Auszubildenden und des mit der Ausbildung beauftragten Personals.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
<b>Zielsetzung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ziel der Einführung von Kurzarbeit ist es, Entlassungen durch Reduzierung der Arbeitszeit zu vermeiden.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
<b>Keine Fremdvergabe von Aufträgen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verpflichtung des Arbeitgebers, die Vergabe von Aufträgen an Fremdfirmen während der Kurzarbeit und für einen Zeitraum von ..... Monaten danach zu unterlassen, sofern eine Auftragerledigung durch den Betrieb möglich ist.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
<b>Betroffene Bereiche</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (ganzer Betrieb oder Betriebsabteilungen) sowie Beginn und Ende der Kurzarbeitsphase: Im Zeitraum vom ..... bis ..... wird in folgenden Betriebsabteilungen ..... Kurzarbeit eingeführt.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
<b>Festlegung des betroffenen Personenkreises</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Namensliste; ggf. Neufestlegung jede Woche/alle zwei Wochen, um die Lasten der Kurzarbeit gerechter zu verteilen.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
<b>Umfang</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit: Während der Kurzarbeitsphase wird die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit von ... Stunden auf ... Stunden abgesenkt.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
<b>Keine Einrechnung von Feiertagen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• An Feiertagen wird grundsätzlich keine Kurzarbeit durchgeführt.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
<b>Zeitliche Lage des Arbeitsausfalls</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Arbeitsausfall wird zeitlich so gelegt, dass an Tagen vor und/oder nach Samstag und Sonntag und Feiertagen Arbeitsruhe herrscht.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>

<b>Urlaub</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
<b>Auflösung von Arbeitszeitguthaben</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
<b>Ankündigungsfrist</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Den betroffenen Mitarbeitern wird ..... Wochen vorher schriftlich (oder durch Aushang am schwarzen Brett) die Einbeziehung in die Kurzarbeit mitgeteilt.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
<b>Vorzeitige Beendigung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vorzeitige Beendigung der Kurzarbeit bei Verbesserung der Auftragslage: Der Betriebsrat hat ein Initiativrecht.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
<b>Verlängerung der Kurzarbeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verlängerung erfordert Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung; das Gleiche gilt, wenn die Kurzarbeit durch Vollarbeit von mehr als z.B. 6 Wochen unterbrochen wurde.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
<b>Ausschluss</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ausschluss von Überstunden/Sonderschichten während der Kurzarbeit.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
<b>Unwirksamkeit von betriebsbedingten Kündigungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Unwirksamkeit von betriebsbedingten Kündigungen während der Kurzarbeit und in einem Zeitraum von ..... Monaten danach.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
<b>Urlaubsentgelt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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).</li> </ul>	<input type="checkbox"/>

<b>Kurzarbeitergeld</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
<b>Volles Arbeitsentgelt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
<b>Zuschuss zum Kurzarbeitergeld</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
<b>Entgeltabrechnung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In der Entgeltabrechnung muss die Zusammensetzung des Arbeitsentgelts nach Entgelt für geleistete Arbeit und Kurzarbeitergeld sowie die Höhe der jeweiligen gesetzlichen Abzüge ausgewiesen werden.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
<b>Information des Betriebsrats</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Festlegungen über Zeitpunkt, Form und Inhalt der Information (z.B. wöchentliche Besprechungen über Auftragsbestand, Beschäftigungsstand, Lagerbestand, Umsatz, Produktion im Vergleich zum Vormonat/Vorjahr usw.).</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
<b>Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilnahme des Betriebsrats an allen Gesprächen der Geschäftsleitung mit dem Arbeitsamt; Vorlage der Unterlagen und Erklärungen, die das Arbeitsamt erhält, ebenfalls zur Verfügung gestellt.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>

<p><b>Meinungsverschiedenheiten</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meinungsverschiedenheiten aus dieser Betriebsvereinbarung werden in einer paritätischen Kommission (Arbeitszeitkommission) beraten und soweit möglich einvernehmlich beigelegt; im Nichteinigungsfall entscheidet die Einigungsstelle gemäß §§ 76 Abs. 5, 87 Abs. 2 BetrVG.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
<p><b>Schlussbestimmungen</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inkrafttreten</li> <li>• Mindestlaufzeit</li> <li>• Kündigung, Kündigungsfrist und ggf. Ausschluss der Nachwirkung.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>