

Checkliste: Kurzarbeit - Betriebsvereinbarung

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

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

Kurzarbeitergeld	<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"/>
Volles Arbeitsentgelt	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<input type="checkbox"/>
Zuschuss zum Kurzarbeitergeld	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<input type="checkbox"/>
Entgeltabrechnung	<ul style="list-style-type: none"> • In der Entgeltabrechnung muss die Zusammensetzung des Arbeitsentgelts nach Entgelt für geleistete Arbeit und Kurzarbeitergeld sowie die Höhe der jeweiligen gesetzlichen Abzüge ausgewiesen werden. 	<input type="checkbox"/>
Information des Betriebsrats	<ul style="list-style-type: none"> • Festlegungen über Zeitpunkt, Form und Inhalt der Information (z.B. wöchentliche Besprechungen über Auftragsbestand, Beschäftigungsstand, Lagerbestand, Umsatz, Produktion im Vergleich zum Vormonat/Vorjahr usw.). 	<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. 	<input type="checkbox"/>

<p>Meinungsverschiedenheiten</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<input type="checkbox"/>
<p>Schlussbestimmungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inkrafttreten • Mindestlaufzeit • Kündigung, Kündigungsfrist und ggf. Ausschluss der Nachwirkung. 	<input type="checkbox"/>