

Checkliste: Mitbestimmung des Betriebsrats bei Kurzarbeit

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 	<p style="text-align: right;">□</p>
<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 	<p style="text-align: right;">□</p>

<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 • Keine Zustimmung des BR, sofern kein rechtskräftiger Anerkennungsbescheid nach § 99 (3) SGB III vorliegt • Mit Hilfe des Initiativmitbestimmungsrechts kann der BR das Verfahren einleiten • Beispiel: Der Arbeitgeber möchte aufgrund mangelnder Aufträge Mitarbeiter entlassen. Der Betriebsrat kann den Arbeitgeber auffordern, anstatt der Entlassung eines Teils der Mitarbeiter Kurzarbeit für alle Beschäftigten einzuführen. Ist der Arbeitgeber dagegen bzw. scheitern die Verhandlungen, kann der Betriebsrat durch Einschaltung der Einigungsstelle versuchen, sein Ziel zu erreichen. 	<p style="text-align: center;">□</p>
<p>Gewährung von Kurzarbeitergeld (§§ 95 ff. SGB III)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 1. Handlung: <ul style="list-style-type: none"> ○ Hinweis des Betriebsrats oder Arbeitgebers auf Arbeitsausfall wird statt gegeben. Glaubhafte Beweise für Grund der Einführung von Kurzarbeitergeld ausführlich schildern (besonders den Arbeitsausfall). ○ Ausstellung eines Bescheides von der Agentur für Arbeit über das (Nicht)-Vorliegen. • 2. Handlung: <ul style="list-style-type: none"> ○ Antrag über Gewährung von Kurzarbeitergeld einreichen (Betriebsrat oder Arbeitgeber). Ausführliche Schilderung der persönlichen Voraussetzungen (Arbeitgeber muss die Voraussetzungen nachweisen). ○ Ausstellung eines Bescheides von der Agentur für Arbeit über (Nicht)-Zulassung des beantragten Kurzarbeitergeldes. • Zahlungsablauf <ul style="list-style-type: none"> ○ Berechnung des Kurzarbeitergeldes vom Arbeitgeber und Auszahlung an die betroffenen Mitarbeiter ○ Erstattung des Kurzarbeitergeldes von der Agentur für Arbeit 	<p style="text-align: center;">□</p>

