

Checkliste **Anzeige Arbeitsausfall/Kurzarbeitergeld**

Prüffeld	Konkrete Fragen / Maßnahmen	Erledigt?
1. Ausgangslage Arbeitsausfall	Liegen wirtschaftliche Gründe oder ein unabwendbares Ereignis für den Arbeitsausfall vor?	
	Ist der Arbeitsausfall voraussichtlich vorübergehend (Prognosezeitraum)?	
	Betrifft der Arbeitsausfall eine abgrenzbare Betriebsabteilung oder den ganzen Betrieb?	
2. Prüfung Überstunden / Mehrarbeit	Gibt es aktuell nennenswerte Bestände an Überstunden/Mehrarbeit?	
	Sind Regelungen zum Überstundenabbau in Tarifvertrag/Betriebsvereinbarung/Arbeitsverträgen vorhanden und beachtet?	
	Wird vor Beantragung der Kurzarbeit ein sofortiger Überstundenabbau angeordnet?	
	Können Überstunden in Bereichen abgebaut werden, in denen Arbeitsausfall droht (Arbeitsplatzbezogen)?	
	Werden während der geplanten Kurzarbeit keine systematischen Überstunden angeordnet?	
3. Arbeitszeitkonten / Plusstunden	Werden im Betrieb Zeitkonten (Gleitzeit, Jahresarbeitszeit, Ampelkonten etc.) geführt?	
	Liegen bei den betroffenen Arbeitnehmern nennenswerte Zeitguthaben (Plusstunden) vor?	
	Werden Plusstunden vor Beantragung von Kurzarbeitergeld abgebaut (Freistellung gegen Zeitguthaben)?	
	Wurde geprüft, ob Guthaben nach § 96 Abs. 4 SGB III stehen bleiben dürfen (z.B. Wertguthaben nach § 7c SGB IV, bestimmte Schlechtwetter- oder Saisonkonten, > 10 % Jahresarbeitszeit, länger als 1 Jahr unverändert)?	
	Ist sichergestellt, dass nach Abbau der zulässigen Zeitguthaben noch ein erheblicher Arbeitsausfall verbleibt?	
4. Urlaub, Resturlaub und Betriebsurlaub	Liegt ein Urlaubsplan oder bestehende Urlaubslisten/Betriebsferienregelungen vor?	
	Wurde geprüft, ob noch nicht festgelegter Urlaub auf Zeiträume mit erwartetem Arbeitsausfall gelegt werden kann (Vorrang Urlaub)?	
	Bestehen gegen Jahresende oder im ersten Quartal Resturlaubsansprüche (inkl. übertragener Urlaub)?	
	Wurde geprüft, ob Resturlaubsansprüche gezielt auf die Zeit des prognostizierten Arbeitsausfalls gelegt werden können (unter Berücksichtigung vorrangiger Urlaubswünsche)?	
	Wurde über Betriebsurlaub/Betriebsferien nachgedacht, um Arbeitsausfall teilweise durch Urlaub statt Kurzarbeit abzudecken?	
	Ist sichergestellt, dass bereits vor Kurzarbeit festgelegter Urlaub im Kurzarbeitszeitraum nicht willkürlich zugunsten von KUG verschoben wird?	
	Ist den Führungskräften bekannt, dass Urlaub auch während Kurzarbeit möglich ist und für Urlaubstage volles Urlaubsentgelt zu zahlen ist?	
5. Sonstige Personal- und Organisationsmaßnahmen	Versetzungen in andere voll arbeitende Abteilungen geprüft?	
	Fortbildungs-/Qualifizierungsmaßnahmen in Zeiten des Arbeitsausfalls geprüft (statt Kurzarbeit)?	
	Rücknahme von Fremd-/Zulieferaufträgen, Produktion auf Lager, Vorziehen von Umstellungs-, Reparatur- oder Instandhaltungsarbeiten geprüft?	
	Einstellungsstopp, Nichtverlängerung befristeter Verträge, Abbau von Leiharbeit geprüft?	
6. Arbeitsrechtliche Grundlage Kurzarbeit	Existiert bereits eine tarifliche Regelung zur Kurzarbeit?	
	Wurde mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung Kurzarbeit abgeschlossen (Beginn, Dauer, Umfang, Auswahlkriterien, Zeitpläne)?	
	In Betrieben ohne Betriebsrat: liegen Einzelvereinbarungen mit den betroffenen Arbeitnehmern vor?	
7. Anzeige des Arbeitsausfalls	Anzeige Arbeitsausfall für den betroffenen Betrieb/Betriebsabteilung vorbereitet?	
	Sind in der Anzeige die Vermeidungsmaßnahmen ausdrücklich dargestellt (Abbau Überstunden, Zeitkonten, Urlaubsnutzung)?	
	Stellungnahme des Betriebsrats zur Anzeige (Mitbestimmung, Zustimmung) eingeholt?	
	Zuständige Agentur für Arbeit (Betriebssitz) geklärt, Anzeige rechtzeitig vor Beginn der Kurzarbeit eingereicht?	
8. Leistungsantrag und Abrechnung KUG	Zuständige Agentur für Arbeit für die Lohnabrechnungsstelle identifiziert?	
	Vordrucke für Leistungsantrag und Abrechnungsliste beschafft (Agentur/Vordrucke)? Bzw. geprüft, ob Abrechnung KUG über Lohnabrechnungsprogramm möglich, Einstellungen vornehmen.	
	Ausschlussfrist von 3 Monaten für Leistungsanträge intern verankert (Prozess/Reminder)?	
	Verfahren definiert: Berechnung des KUG und Auszahlung an Arbeitnehmer, anschließend Erstattungsantrag (inkl. Abrechnungsliste, ggf. Empfangsbestätigungen oder Verzichtserklärung)?	
9. Laufende Steuerung während Kurzarbeit	Monitoring, dass keine vermeidbare Mehrarbeit (Überstunden) während Kurzarbeit entsteht bzw. begründet dokumentiert ist?	
	Anpassung des Urlaubsplans während Kurzarbeit unter Beachtung der Vorrangregel Urlaub und bereits genehmigten Urlaube?	
	Dokumentation sämtlicher Arbeitszeiten, Urlaub, Zeitkontenbewegungen und Änderungen während Kurzarbeit für die spätere Abschlussprüfung?	
	Bestehen für Mitarbeiter Möglichkeiten zur Weiterbildung? Sind diese der Arbeitsagentur mitgeteilt wurden?	
	Gehaltserhöhungen während KUG sind nicht zulässig. Prüfung, ob diese vor Einführung oder nach Einführung von KUG vereinbart waren.	
	Neueinstellungen von Mitarbeitern während KUG sind nicht zulässig. Wurde die Genehmigung von der Arbeitsagentur eingeholt?	
	Kündigungen während KUG sind zulässig. Sind diese der Arbeitsagentur mitgeteilt wurden? Wurde geprüft, ob KUG weiterhin möglich? Ab Ausspruch der Kündigung kein Kurzarbeitergeld mehr für den Mitarbeiter.	
10. Risiko- und Compliance-Aspekte	Sind alle Angaben gegenüber der Agentur für Arbeit zu Überstunden, Zeitkonten, Urlaub und Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls vollständig und wahrheitsgemäß?	
	Wurde intern auf mögliche strafrechtliche Risiken (Betrug/Subventionsbetrug bei fehlerhaften Angaben) hingewiesen und entsprechende Kontrollen eingeführt?	
	Vorbereitung auf Abschlussprüfung der Agentur für Arbeit (Unterlagen geordnet, Nachweise vorhanden)?	