

VAD VOGEL

STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT PartGmbH

Herzebrock-Clarholz

Zentrale: 0 52 45 / 9 20 80-0
An der Dicken Linde 3 „Haus Samson“
33442 Herzebrock-Clarholz

Sassenberg

Zentrale: 0 25 83 / 3 00 34-0
Lappenbrink 35
48336 Sassenberg

Oelde / Bürogemeinschaft

Zentrale: 0 25 22 / 41 33
Wallstraße 5a
59302 Oelde

www.steuerbuero-vogel.de
info@steuerbuero-vogel.de



Besuchen Sie uns auch auf unserer Homepage,
oder auf Facebook oder Instagram



Mandanten-Information: Keine Angst vor der Abschlussprüfung zum Kurzarbeitergeld!

Sehr geehrte Mandantin,
sehr geehrter Mandant,

wenn Sie dieses Schreiben in den Händen halten, haben Sie sehr wahrscheinlich Kurzarbeitergeld (KUG) bezogen, um die Folgen der Corona-Krise für Ihr Unternehmen und Ihre Beschäftigten abzumildern. Zwar hat der Gesetzgeber die Voraussetzungen für die Gewährung des KUG gelockert, um die Hilfszahlungen zu beschleunigen. Deshalb wurde das KUG zunächst auch nur vorläufig ausgezahlt. Aber an der standardmäßigen nachträglichen Überprüfung hat sich nichts geändert: **Die Agentur für Arbeit ist verpflichtet, bei jedem Unternehmen, das KUG bezogen hat, die Rechtmäßigkeit des Bezugs in einer Abschlussprüfung zu kontrollieren.** Die normalerweise dafür vorgesehene Frist von sieben Monaten nach Ende der Bezugsdauer wurde

aufgrund der hohen Anzahl von Kurzarbeitsanträgen sogar ausgesetzt.

Haben Sie für Ihr Unternehmen KUG bezogen, müssen Sie also fest mit einer Prüfung rechnen und sollten sich idealerweise schon vorab darauf vorbereiten. **Falls Sie bezweifeln, alles richtig gemacht zu haben, oder sogar schon wissen, dass Ihnen Fehler unterlaufen sind, sollten Sie möglichst sofort handeln,** um Konflikte mit dem Prüfer zu vermeiden. Denn es gibt zwar durchaus das Risiko, mindestens eine Ordnungswidrigkeit begangen zu haben. Aber die allermeisten Betriebe, die seit Anfang der Pandemie Kurzarbeit angemeldet haben, taten dies zum ersten Mal. Und das ist der Agentur durchaus bekannt.

Welche Dokumente Sie für eine reibungslose Abschlussprüfung zusammenstellen sollten, wie Sie sich anhand dieser Dokumente auch selbst überprüfen können und wie Sie ggf. einen Korrekturantrag stellen, erfahren Sie auf den folgenden Seiten.

Inhaltsverzeichnis

- 1 Was Sie für die Prüfung vorbereiten sollten 1
- 2 Wie Sie sich selbst überprüfen können 2
- 3 Welche Risiken Sie vermeiden sollten 4
- 4 Wie Sie einen Korrekturantrag stellen können 4

1 Was Sie für die Prüfung vorbereiten sollten

Wahrscheinlich haben Sie bereits ein allgemeines Informationsschreiben der Bundesagentur für Arbeit zum

Prozess der Abschlussprüfung erhalten. Sobald der Zeitpunkt für die Prüfung Ihres Betriebs feststeht, wird die örtliche Arbeitsagentur auf Sie zukommen und Sie auffordern, **alle für die KUG-Berechnung bzw. für die Rechtmäßigkeit des Bezugs erforderlichen Unterlagen einzureichen**. Genau diese Dokumente haben Sie idealerweise schon während des Bezugs zusammengetragen bzw. gewissenhaft gepflegt. So laufen Sie nicht Gefahr, diese im Nachhinein evtl. gar nicht mehr erzeugen zu können. **Als Arbeitgeber haben Sie hier nämlich eine Mitwirkungspflicht.**

Bereits in Ihrem Antrag auf KUG mussten Sie angeben, dass durch die Corona-Krise Lieferengpässe, Produktionsausfälle oder ähnliche Probleme entstanden sind und einen erheblichen Arbeitsausfall mit Entgeltausfall verursacht haben oder dass Ihre Arbeitnehmer wegen behördlicher Schließungsanordnung nicht arbeiten durften. Dabei mussten Sie auch die erwartete Verteilung des Arbeitsausfalls angeben. **Während damals die Glaubhaftmachung ausreichte, werden diesen Angaben nun genauer überprüft, so dass Sie entsprechende Belege benötigen**, beispielsweise Auftragsbücher oder betriebswirtschaftliche Auswertungen.

Die Agentur für Arbeit fordert Sie zudem zur Erbringung weiterer Nachweise auf. Bei diesen kann es sich zum Beispiel um die folgenden Dokumente handeln, die jedoch von Fall zu Fall variieren können:

- schriftliche Vereinbarungen über die Einführung der Kurzarbeit
- Arbeitsverträge
- ggf. Kündigungsschreiben und/oder Aufhebungsverträge
- Arbeitszeitaufzeichnungen aller von der Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten
- Angaben zur Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf die Arbeitstage
- Urlaubsregelungen und Urlaubspläne
- Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen
- Liste der Arbeitnehmer, die sich während der Kurzarbeit in Quarantäne befanden
- Nachweise über Maßnahmen zur Abwendung der Kurzarbeit
- Lohn- oder Gehaltsabrechnungen
- Berechnungsprotokoll von Soll- und Ist-Entgelten für das KUG
- Auszahlungsnachweise
- Nachweis über sonstige den Arbeitsausfall kompensierende Hilfen
- bei Neueinstellungen, der Übernahme von Auszubildenden oder der Entfristung eines zuvor befristeten Arbeitsverhältnisses: Nachweis der Notwendigkeit trotz Kurzarbeit
- bei Arbeitnehmern mit Kind, die daher mehr KUG erhalten: Nachweis über den erhöhten Leistungsbedarf
- bei Arbeitnehmern mit Nebeneinkommen: Nebeneinkommensbescheinigung

Hinweis: All diese Unterlagen zusammenzutragen, kann arbeitsaufwendig sein. Sich schon vorab auf die Prüfung vorzubereiten, vermeidet aber unnötigen Zeitdruck und hilft, die Unterlagen möglichst aktuell, fehlerfrei und innerhalb der gesetzten Frist vorlegen zu können.

Können Sie einen der geforderten Nachweise (noch) nicht erbringen, sollten Sie dies begründen und ggf. um eine Fristverlängerung bitten.

Die Agentur für Arbeit gleicht diese Dokumente dann mit den Antragsunterlagen sowie mit den während des KUG-Bezugs eingereichten Unterlagen ab. Geprüft wird jeder Monat des Bezugs und in den Monaten einzelne Beschäftigte stichprobenweise. Fallen dabei Fehler auf, wird die Prüfung ausgeweitet.

Die Agenturen sind gehalten, die Abschlussprüfung in ihren eigenen Räumlichkeiten durchzuführen. Nur wenn sich bei der Prüfung Ungereimtheiten ergeben haben, wird der Prüfer evtl. in Ihr Unternehmen oder zu uns als Ihrem steuerlichen Berater bzw. Ihrem externen Lohnbüro kommen wollen. Steuerliche Berater und Lohnbüros benötigen in diesem Fall eine Vollmacht für die Arbeiten im Zusammenhang mit dem KUG.

Ist die Prüfung abgeschlossen, erhalten Sie einen **Abschlussbescheid**. Damit wird die Entscheidung zur Gewährung des KUG endgültig. **Haben sich dabei Überzahlungen ergeben, müssen Sie diese zurück-erstatten. Auch Nachzahlungen seitens der Agentur für Arbeit sind möglich**, wenn Ihnen das KUG zu niedrig ausgezahlt wurde.

Hinweis: War die Einführung der Kurzarbeit nicht gerechtfertigt, ist nicht nur das KUG an die Agentur für Arbeit zu erstatten, sondern auch der volle Lohn mitsamt Sozialversicherungsbeiträgen an die Beschäftigten bzw. die Sozialversicherungsträger zu zahlen.

Im Fall einer Überzahlung ist es unter bestimmten Voraussetzungen möglich, Zahlungserleichterungen zu erhalten, beispielsweise die Forderung zu einem späteren Zeitpunkt zu begleichen. Hierzu müssen Sie sich mit dem Inkasso-Service der Bundesagentur für Arbeit in Verbindung setzen.

2 Wie Sie sich selbst überprüfen können

Der große Vorteil der Vorbereitung ist neben der reibungsloseren Abschlussprüfung auch der Umstand, dass Sie sich selbst überprüfen können. Fallen Ihnen hierbei Fehler oder Mängel auf, können Sie viele Risiken vermeiden und sich noch rechtzeitig korrigieren (vgl. dazu auch die Punkte 3 und 4). Die folgende Checkliste kann Ihnen bei der Selbstprüfung helfen.

Checkliste zur Selbstprüfung vor der Abschlussprüfung zum KUG			
Nachweise bzw. Unterlagen	Vorhanden	Zu erstellen durch	Fehlen, weil
... für alle KUG-Bezugsmonate je Arbeitnehmer in Kurzarbeit			
Arbeitszeitaufzeichnungen, auch für diejenigen Arbeitnehmer, die sonst Vertrauensarbeitszeit haben oder im Homeoffice arbeiten (z.B. Daten aus der elektronischen Arbeitszeiterfassung oder Dienstpläne)			
Angaben zur Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf die Arbeitstage			
Urlaubsregelungen und Urlaubspläne			
Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen			
Berechnungsprotokoll von Soll- und Ist-Entgelten für das KUG			
Lohn- oder Gehaltsabrechnungen (idealerweise inkl. der letzten Abrechnung vor der Kurzarbeit und evtl. zum Vergleich auch die Abrechnungen derjenigen Beschäftigten, die weiter Vollzeit gearbeitet haben)			
Nachweis über die Auszahlung des KUG (z.B. durch Kontoauszüge)			
Nachweis über die Abführung der Sozialversicherungsbeiträge an die Einzugsstelle			
... zu den rechtlichen Grundlagen der Kurzarbeit			
Arbeitsverträge der KUG-Bezieher			
für den Betrieb maßgebliche Tarifverträge			
Einzelvereinbarungen mit den Arbeitnehmern in Kurzarbeit			
Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat über die Einführung der Kurzarbeit			
... zum tatsächlichen Umfang des Arbeitsausfalls			
Maßnahmen zur Vermeidung oder Reduzierung der Kurzarbeit (z.B. Nutzung von Arbeitszeitkonten, Einbringung von Resturlaubsansprüchen)			
Auftragsbücher			
betriebswirtschaftliche Auswertungen			
... außerdem je nach Einzelfall			
Kündigungsschreiben und/oder Aufhebungsverträge			
Liste der Arbeitnehmer, die sich während der Kurzarbeit in Quarantäne befanden (mit Angabe der konkreten Zeiträume)			
Nachweis über sonstige den Arbeitsausfall kompensierende Hilfen (z.B. Leistungen einer Betriebsausfallversicherung oder anderer staatlichen Stellen)			
bei Neueinstellungen, der Übernahme von Auszubildenden oder der Entfristung eines zuvor befristeten Arbeitsverhältnisses: Nachweis der Notwendigkeit trotz Kurzarbeit (z.B. wegen spezieller Fachkenntnisse)			
bei Arbeitnehmern mit Kind, die daher mehr KUG erhalten: Nachweis über den erhöhten Leistungsbedarf (z.B. Kindergeldbescheid)			
bei Arbeitnehmern mit Nebeneinkommen: Nebeneinkommensbescheinigung			

3 Welche Risiken Sie vermeiden sollten

Stellt die Agentur für Arbeit Unstimmigkeiten oder eine Überzahlung fest, wird sie auch **prüfen, ob sich Anhaltspunkte für ein ordnungswidriges oder strafrechtlich relevantes Verhalten finden**. So kann beispielsweise der Tatbestand des Subventionsbetrugs bereits bei bloß leichtfertigen, also grob fahrlässigem Handeln ohne Vorsatz erfüllt sein. Ferner ist es denkbar, dass im Zuge der Prüfung Verstöße gegen das Mindestlohngesetz aufgedeckt werden.

Kurzum: Schon bei leichtfertigen Handeln können Geld- oder schlimmstenfalls Freiheitsstrafen drohen. Und dies gilt nicht bloß für Sie als Arbeitgeber, sondern ggf. auch für involvierte Arbeitnehmer. Darüber hinaus sind bei zu Unrecht bezogenem KUG gewerberechtliche Sanktionen möglich. Alles Risiken, die Sie unbedingt vermeiden sollten und mit einer guten Vorbereitung und einer gewissenhaften Dokumentation auch vermeiden können.

Typische Fehlerquellen bei der KUG-Berechnung sind unserer Erfahrung nach die in der folgenden Liste zusammengestellten Punkte. Diese zu kennen und zu vermeiden oder zu korrigieren ist entscheidend, um spätere Rückforderungen oder Ordnungswidrigkeitenverfahren abzuwenden.

- Das KUG kann nicht für Feier- und Urlaubstage abgerechnet werden. Wenn ein Feiertag in den Bezugszeitraum fällt, dann müssen Sie als Arbeitgeber die Feiertagsvergütung leisten und als Ist-Entgelt anführen. (Ausnahmen gibt es z.B. für die Gastronomie.) Und Arbeitnehmer in Urlaub bekommen ihr Gehalt ebenfalls von Ihnen weitergezahlt. Rechnen Sie Feier- und Urlaubstage also bitte heraus.
- KUG ist eine Leistung, die rückwirkend gezahlt wird. Ihre Beschäftigten müssen für den laufenden Monat erst ihre tatsächliche Arbeitszeit sammeln und auch aufführen, wann sie etwa Überstunden abgefeiert bzw. Urlaub genommen haben oder krank bzw. in Quarantäne waren. Rechnen Sie also nicht den laufenden Monat ab.
- Erst nach einem Arbeitsausfall von sechs Wochen können Sie auch für Auszubildende KUG beantragen. Davor bekommen diese ihr normales Ausbildungsgehalt. Und die Berufsschultage zählen bei der Berechnung nicht mit. Vielmehr haben die Auszubildenden während der gesamten Berufsschulzeit Anspruch auf ihre Ausbildungsvergütung. Rechnen Sie Berufsschulzeiten für Azubis deshalb heraus.
- KUG kann nur für versicherungspflichtige Arbeitnehmer berechnet werden. Rechnen Sie es für Minijobber also bitte nicht ab.
- Sobald eine Kündigung ausgesprochen wird, entfällt für den betroffenen Mitarbeiter der Anspruch auf

KUG. Dabei ist es unerheblich, ob Sie oder der Mitarbeiter die Kündigung ausspricht.

- Grundlage für die KUG-Berechnung ist das laufende sozialversicherungspflichtige Entgelt. Achten Sie also bitte darauf, keine sozialversicherungsfreien Entgeltbestandteile oder Einmalzahlungen mit einzubeziehen.
- Nebenjobs sind anzurechnen. Prüfen Sie also lieber noch einmal genau, ob ein in Kurzarbeit geschickter Mitarbeiter evtl. noch einen anrechenbaren Nebenjob hat.

Ein banaler Fehler, der aber immer wieder passiert und für Reibungen sorgt, ist die vergessene Unterschrift. Checken Sie vor dem Einreichen also besser noch einmal alle wichtigen Unterlagen auf evtl. notwendige Unterschriften.

4 Wie Sie einen Korrekturantrag stellen können

Falls Ihnen bei der Vorbereitung auf die Abschlussprüfung Fehler in Ihrem ursprünglichen Antrag auf KUG auffallen, können Sie direkt den für Sie zuständigen Sachbearbeiter bei der Agentur für Arbeit kontaktieren. Zudem besteht die Möglichkeit, **einen fehlerhaften Antrag noch bis zum Beginn der Prüfung zu korrigieren**.

Hinweis: Den Korrekturantrag können Sie von der Website der Agentur für Arbeit unter der folgenden URL herunterladen: www.arbeitsagentur.de/datei/kurzantrag-kug-107_ba146383.pdf.

Sie sollten schnell handeln, denn nur eine unverzügliche Korrektur vor der Entdeckung durch den Prüfer kann eine Strafmilderung bewirken oder bestenfalls die Verfolgung an sich verhindern. Wer hingegen trotz der Erkenntnis, dass ihm das KUG gar nicht zusteht, weitermacht wie bisher, handelt spätestens ab diesem Zeitpunkt vorsätzlich.

Hinweis: Benötigen Sie Hilfe bei der Selbstprüfung, möchten Sie einen Korrekturantrag stellen oder hat sich gar bereits die örtliche Agentur für Arbeit mit Ihnen in Verbindung gesetzt? Gern unterstützen wir Sie, damit Sie sich nach der Beendigung der Kurzarbeit ohne Reibungsverluste wieder um Ihr eigentliches Kerngeschäft kümmern können.

Mit freundlichen Grüßen