

Mandanteninformation

Ausgewählte zivil- und strafrechtliche Fragestellungen im Zusammenhang mit dem Kurzarbeitergeld (KUG)

1. Arbeitgeber zahlt kein Kurzarbeitergeld aus

Der Arbeitnehmer hat gegenüber der Agentur für Arbeit einen eigenen Anspruch auf Auszahlung des KUG.

Nach § 320 SGB III wird jedoch der Arbeitgeber verpflichtet die Leistungen aus dem KUG kostenlos zu errechnen und auszuzahlen, da ihm dies aus tatsächlichen Gründen schneller und einfacher möglich sei.

Der Arbeitgeber ist daher nur Leistungsempfänger der Agentur; er **muss** also deren **Zahlungen an den Arbeitnehmer weitergeben**.

Der Arbeitgeber überweist daher das KUG vorab mit dem übrigen Monatslohn an die Beschäftigten, tritt also in Vorleistung. Anschließend rechnet er es mit der Bundesagentur ab.

Bei der Berechnung und Auszahlung des KUG handelt es sich um eine **öffentlich-rechtliche Pflicht** sowie um eine **arbeitsrechtliche Verpflichtung**, die Schadensersatzansprüche auslösen kann, soweit keine oder eine verspätete Zahlung erfolgt.

Ist die Auszahlung des KUG trotz Pfändungsschutz oder wegen Insolvenz des Arbeitgebers gefährdet, wird die Agentur für Arbeit das KUG bzw. das Transfer-KUG selbst im Betrieb an die Arbeitnehmer auszahlen.

Die Meldung einer Gefährdung der Auszahlung von KUG kann gegenüber der Agentur für Arbeit auch durch den Arbeitnehmer erfolgen.

2. Strafrechtliche Risiken für AG und AN beim Missbrauch von Kurzarbeitergeld

2.1 Vortäuschen von Kurzarbeit

Die „klassische“ Missbrauchsvariante ist die Konstellation, dass die Mitarbeiter eines Betriebs, obwohl sie sich in Kurzzeit befinden, ihre Arbeitszeit tatsächlich in vollem Umfang ableisten. Um einen vermeintlichen „erheblichen Arbeitsausfall mit Entgeltausfall“ i.S.d. § 95 Nr. 1 SGB III gegenüber der Bundesagentur für Arbeit „dokumentieren“ zu können, werden die Mitarbeiter angehalten „auszustempeln“ – und danach ihre Arbeit unverändert fortzusetzen.

Für den Arbeitgeber, der im Rahmen der Antragstellung wahrheitswidrig dargelegt hat, dass „erhebliche Arbeitsausfälle“ vorliegen und damit die Bundesagentur für Arbeit über Tatsachen täuscht, begründet dies ein erhebliches Risiko der Strafbarkeit wegen (vollendeten bzw. versuchten) Betrugs gem. § 263 StGB.

Zusätzlich zum Strafverfahren wegen Betrugs/Subventionsbetrugs drohen dem Unternehmen zudem

- die Rückforderung des erhaltenen Kurzarbeitergeldes sowie
- im Einzelfall auch eine Unternehmensgeldbuße gem. §§ 30, 130 OWiG.

Dem **Arbeitnehmer**, der sich mit dem Vorgehen einverstanden erklärt, kann ein Strafverfahren wegen Beihilfe zur Straftat des Arbeitgebers drohen.

2.2 Aufstockung von Lohn

Vereinbart der Arbeitgeber mit seinen Arbeitnehmern darüber hinaus, den durch die Kurzarbeit reduzierten Lohn „schwarz“ aufzustocken, steht für beide der weitere strafrechtliche Vorwurf der **Lohnsteuerhinterziehung im Raum**, für den Arbeitgeber zusätzliche eine Strafbarkeit wegen Vorenthaltens und Veruntreuens von Arbeitsentgelt gem. § 266a StGB.

2.3 Arbeitnehmer wird unter Druck gesetzt

„Zwingt“ der Arbeitgeber mit Verweis auf den „ansonsten gefährdeten Arbeitsplatz“ seine Arbeitnehmer an der oben skizzierten Missbrauchsvariante mitzuwirken, stehen für den Arbeitgeber – je nach konkreter Ausgestaltung im Einzelfall – weitere Straftatbestände wie die Nötigung gem. § 240 StGB oder die Erpressung gem. § 253 StGB im Raum.

2.4 Hohes Entdeckungsrisiko

Die Gefahr, dass die vorbezeichneten Arbeitszeitpraktiken aufgedeckt werden, muss als nicht unerheblich betrachtet werden. Auslöser hierfür können sowohl unzufriedene Arbeitnehmer sein, denen trotz Kurzarbeit irgendwann gekündigt wurde, so wie auch anonyme Anzeigen von Konkurrenzunternehmen. Vor dem Hintergrund der erheblichen Kostenbelastung des Staates im Zusammenhang mit dem Kurzarbeitergeld, existieren in einigen Bundesländern bei den Agenturen für Arbeit bereits Sonderprüfungsgruppen, die die Anträge kritisch prüfen und bei Verdachtsmomenten das Hauptzollamt bzw. direkt die Staatsanwaltschaft informieren.