















### 7.3 Prüfungsrisiken

Werden Überzahlungen festgestellt, wird von der Behörde regelmäßig auch geprüft werden, ob Sachverhalte vorliegen, aus denen sich eine **Ordnungswidrigkeit** ergeben kann (etwa falsche Angaben zu Anzeige- und Antragsvoraussetzungen). Hier ist dann die **Verhängung von Bußgeldern** möglich. Sollten sich Anhaltspunkte für ein strafrechtliches Verhalten ergeben, wird die Agentur Strafanzeige bei der zuständigen Staatsanwaltschaft stellen. Dies wäre dann der Fall, wenn sich Anhaltspunkte für bewusste Täuschungen ergeben.

Es ist auch denkbar, dass im Zuge der Prüfung durch die Agentur Verstöße gegen das Mindestlohngesetz aufgedeckt werden. Diese Erkenntnisse würden dann dem Zoll für weitere Prüfungen zugeleitet.

### 7.4 Korrekturantrag

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 zu Beginn der Prüfung zu **korrigieren**. Hierzu stellt die Agentur einen **Korrekturantrag** zur Verfügung.

#### Hinweis

Den Korrekturantrag können Sie hier herunterladen:

[https://www.arbeitsagentur.de/datei/kurzantrag-kug-107\\_ba146383.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/kurzantrag-kug-107_ba146383.pdf)

### 7.5 Praxistipps für die Prüfung

Die Übersendung von Unterlagen zur Abschlussprüfung an die Bundesagentur sollte sorgfältig, gegebenenfalls unter Hinzuziehung des steuerlichen Beraters, vorgenommen werden.

Wichtig ist hierbei auch schon die Schaffung entsprechender Datengrundlagen während des Kurzarbeitergeldbezugs. Es sollten **Nachweise zur Arbeitszeit aller von der Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiter** geführt werden. Hierbei sind die Stunden zu erfassen, die von den Mitarbeitern tatsächlich gearbeitet wurden, aber auch Fehlzeiten. Gerade für Betriebe mit Vertrauensarbeitszeit kann dies dazu führen, dass (wieder) Möglichkeiten zur Zeitaufschreibung eingeführt werden müssen.

Die Kommunikation mit der Agentur im Rahmen der Prüfung sollte auf die Mitarbeiter des Unternehmens beschränkt werden, die mit der Betreuung dieser unmittelbar beauftragt sind und über das entsprechende Fachwissen verfügen.

## 8 Fragen und Antworten zum KUG

### ***Muss der Arbeitgeber für das KUG in Vorlage gehen?***

Der Arbeitgeber berechnet das KUG und zahlt es an die Arbeitnehmer aus. Anschließend wird ein Erstattungsantrag bei der örtlichen Arbeitsagentur gestellt, die nach Prüfung der Antragsunterlagen dem Arbeitgeber das gezahlte KUG umgehend erstattet.

### ***Müssen die Beschäftigten in einem Unternehmen ihre Arbeitszeit um jeweils den gleichen Prozentsatz reduzieren?***

Es muss mindestens ein Drittel (bzw. befristet bis zum 31.12.2021: 10 %) der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sein. Die Arbeitnehmer, die einen geringeren Arbeitsausfall als 30 % bzw. 10 % haben, können dann ebenso KUG beziehen.

### ***Kann auch KUG beantragt werden, wenn im Gesamtunternehmen oder einem Teil der Arbeitsausfall 100 % beträgt?***

Ja, eine „Kurzarbeit null“ mit einem kompletten Arbeitsausfall ist möglich. Es kann insoweit KUG beantragt werden.

### ***Wie wirken sich bereits geschlossene Vereinbarungen zur Sicherung der Arbeitsplätze auf die Höhe des KUG aus?***

Sogenannte Beschäftigungssicherungsvereinbarungen zur vorübergehenden Änderung der Arbeitszeit, die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern bzw. der Arbeitnehmervertretung geschlossen wurden, wirken sich nicht negativ auf die Höhe des KUG aus. Das gezahlte KUG richtet sich nach dem Gehalt, das vor der Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung gezahlt wurde.

### ***Können auch gemeinnützige Unternehmen, zum Beispiel Vereine, KUG beantragen?***

Ja, auch gemeinnützige Unternehmen können dem Grunde nach KUG erhalten.

### ***Können Mitarbeiter in Kurzarbeit gekündigt werden?***

Die Einführung von Kurzarbeit bei vorübergehendem Arbeitsausfall kann eine betriebsbedingte Kündigung unzulässig machen. Kurzarbeit schließt jedoch betriebsbedingte Kündigungen nicht aus, wenn die Beschäftigungsmöglichkeit der betreffenden Arbeitnehmer auf Dauer entfällt.

### ***Kann auch für geringfügig Beschäftigte (Minijobber) KUG beantragt werden?***



Nein, für Arbeitnehmer mit Minijob kann kein KUG beantragt werden. Das KUG stellt eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung dar; Minijobber sind in dieser jedoch versicherungsfrei.

***Kann auch ein angestellter Geschäftsführer einer GmbH KUG erhalten?***

Wenn der Geschäftsführer nach dem Vertrag und den tatsächlichen Gegebenheiten innerhalb einer GmbH als sozialversicherungspflichtiger Arbeitnehmer anzusehen ist, ist dies möglich.

Gesellschafter-Geschäftsführer, die Anteile am Unternehmen halten, unterfallen gegebenenfalls jedoch nicht der Sozialversicherungspflicht, so dass hier der Bezug von KUG ausgeschlossen sein kann.

***Ein Mitarbeiter wird nach Anzeige der Kurzarbeit krank. Besteht auch hier ein Anspruch auf KUG?***

Ja, der Anspruch auf KUG besteht in diesem Fall solange, wie ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts gegenüber dem Arbeitgeber im Krankheitsfall besteht.

Wir stehen Ihnen gerne für weitere Fragen zur Verfügung.

Rechtsstand: August 2021

Alle Informationen und Angaben in diesem Mandanten-Merkblatt haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.