

Was passiert, wenn Arbeitgeber die Kurzarbeit ausnutzen?

Betrug in der Krise

Kurzarbeit sichert Arbeitsplätze – in Krisenzeiten wie jetzt ein echter Rettungsanker. Doch nicht alle Arbeitgeber halten sich an Recht und Gesetz beim Thema Kurzarbeit. Was ihnen blüht und worauf der Betriebsrat achten muss, das erläutert Knut-Olav Banke.



Knut-Olav Banke

Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht

Stand: 10.7.2020

Lesezeit: 02:00 min



Mehr als 750.000 Unternehmen haben in der Corona-Krise bislang Kurzarbeit angemeldet, Tendenz steigend. Kurzarbeit ist ein wichtiges und wirksames Instrument, um die Arbeitsplätze zu sichern. Allerdings gibt es auch Arbeitgeber, die sich über die Kurzarbeit ihrer unternehmerischen Risiken entledigen – oder schlicht Mitnahmeeffekte nutzen.

Bei C&A geht es rund

So werfen Beschäftigte des Textilkonzerns C&A dem Unternehmen derzeit Betrug bei der Kurzarbeit vor. Laut Spiegel sollen von den Angestellten Überstunden eingefordert worden sein – trotz angemeldeter Kurzarbeit. Das geht aus einem internen Schreiben hervor. Die Bundesagentur für Arbeit scheint reagiert und die Zahlungen des Kurzarbeitergelds an C&A eingefroren haben. Ergebnisse zu stichprobenartigen Überprüfungen der Arbeitszeiten stehen noch aus (Stand: 25.06.2020).

Lockerungen öffnen Tür und Tor ...

Wie kann das überhaupt passieren? Weil es in der Corona-Krise schnell gehen muss, wurden die Regelungen der Anmeldung von Kurzarbeit gelockert. Diese Vereinfachung des Antragsverfahrens ermöglicht im schlimmsten Fall erhebliche Mitnahmeeffekte – zu Lasten der Arbeitnehmer und der Beitragszahler. Zum Vergleich: Nach der Finanzkrise 2008 mussten nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit 1,4 % der Unternehmen Kurzarbeitergeld zurückzahlen, nachdem die Agentur diese Fälle an den Zoll gemeldet hatte. Zuständig für die Verfolgung solcher Fälle ist die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) des Zolls. Aber, so die Kritik aus der Politik, derzeit werde viel zu wenig geprüft.

Kurzarbeit trotz Unternehmensgewinn?

Teilweise wird Kurzarbeit eingeführt, obwohl das Unternehmen Gewinn macht und an die Aktionäre Dividenden ausgeschüttet werden. Dies ist möglich, da eine Prüfung der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens durch die Arbeitsagenturen in der Regel nicht erfolgt. Dies ist zur Feststellung der Anspruchsvoraussetzungen auch nicht notwendig.

Betriebsräte, aufgepasst!

Im Grunde ist der Betriebsrat das einzige Organ, das den Missbrauch von Kurzarbeit einschränken kann. Hierzu muss er seine Mitbestimmungsrechte bei der Einführung von Kurzarbeit aktiv nutzen. Denn ohne den Betriebsrat kann der Arbeitgeber einseitig keine Kurzarbeit einführen.

Entscheidend ist die betriebswirtschaftliche Prüfung der Notwendigkeit von Kurzarbeit durch den Betriebsrat.

Betriebswirtschaftliche Informationen bei Kurzarbeit

Aus betriebswirtschaftlicher Sicht benötigt der Betriebsrat in der Regel die folgenden Informationen zur Kurzarbeit:

- Beschreibung des Umfangs der geplanten Kurzarbeit anhand von Ablaufplänen, Projektplanungen und Zeitplänen,
- Vorlage von Personalübersichten über die von Kurzarbeit unmittelbar betroffenen Mitarbeiter und über die vergleichbaren Mitarbeiter mit den wesentlichen wirtschaftlichen und sozialen Daten,
- Umfang des Arbeits- und Entgeltausfalls für die einzelnen Beschäftigten (genaue Berechnungen, Gegenüberstellung des Entgelts mit und ohne Kurzarbeit),
- Daten zur momentanen Auftragslage, Vorlage und Erläuterung der Planzahlen für das laufende sowie für das folgende Geschäftsjahr, Vergleichszahlen aus den Vorjahren, Entwicklung der Auftragszahlen, Reichweite der vorhandenen Aufträge, Produktions- und Umsatzzahlen, Entwicklung der Lagerbestände,
- Gewinn und Verlustrechnung, kurzfristige Erfolgsrechnungen, Prüfberichte
- Berechnungen und Erläuterung der freien Kapazitäten je Mitarbeiter, Darlegung der Ursache für die freien Kapazitäten,
- Betriebswirtschaftliche Berechnungen zur Ermittlung der wirtschaftlichen Vorteile der geplanten Kurzarbeit.

Kurzarbeit als Sanktionsmittel?

Neben den finanziellen Mitnahmeeffekten gibt es noch ein weiteres Risiko für die Arbeitnehmer bei Kurzarbeit: Der Arbeitgeber kann unliebsame Mitarbeiter durch willkürliche Steuerung der Arbeitsauslastung in Kurzarbeit schicken. Auch das kann der Betriebsrat beeinflussen. Er muss sich kritisch mit den Ursachen der freien Kapazitäten auseinandersetzen und die Arbeitsauslastung analysieren. Ziel ist es immer, die Lasten der Kurzarbeit gerecht auf alle Mitarbeiter zu verteilen.

Strafen drohen

Arbeitgebern, die wahrheitswidrig „erhebliche Arbeitsausfälle“ angeben, droht ein Strafverfahren wegen Betrugs gemäß § 263 StGB. Auch Arbeitnehmer müssen in dem Fall aufpassen, sie könnten wegen Beihilfe belangt werden. Also auf keinen Fall ausstempeln und anschließend weiterarbeiten!

Soll bei Kurzarbeit der Lohn „schwarz“ aufgestockt werden, kann das Lohnsteuerhinterziehung sein (§ 370 AO). Der Arbeitgeber muss sich außerdem wegen Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt verantworten, § 266a StGB.

Setzt der Arbeitgeber seine Mitarbeiter trotz Kurzarbeit unter Druck, voll weiterzuarbeiten, kann das Nötigung sein (§ 240 StGB).

Der Betriebsrat kann eingreifen

Die jetzigen Bestimmungen der Kurzarbeit laden unredliche Arbeitgeber zu einem unerlaubten Abgreifen der stattlichen Leistungen ein. Der Betriebsrat hat über die Ausübung seiner Mitbestimmungsrechte die Möglichkeit, dies zu unterbinden. Eine erfolgreiche Einflussnahme ist allerdings nur möglich, wenn er eine kritische, fachmännische Überprüfung der unternehmerischen Entscheidung zur Einführung von Kurzarbeit durchgeführt.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de