

Kurz gefragt

Kurzarbeitergeld: Abschlussprüfungen der Bundesagentur für Arbeit

Mit den Corona-Lockerungen und Öffnungsschritten einhergehend konnten viele von der Pandemie schwer getroffene Unternehmen ihre „normale“ Tätigkeit wieder weitestgehend aufnehmen – auf das Kurzarbeitergeld sind viele Betriebe nicht mehr angewiesen. Die Bundesagentur für Arbeit informierte bereits zu Beginn des Jahres darüber, dass sie schrittweise mit den Abschlussprüfungen beginnen und zu diesem Zweck alle betroffenen Betriebe persönlich anschreiben werde. Was hat es mit dieser Ankündigung auf sich?

Um Unternehmen und Arbeitnehmern eine schnelle finanzielle Hilfe gewährleisten zu können, wurde das Kurzarbeitergeld zunächst gem. § 328 Abs. 1 Nr. 3 SGB III vorläufig gewährt und ausgezahlt. Eine verbindliche Feststellung über das Vorliegen der Leistungsvoraussetzungen ging mit den vorläufigen Bescheiden jedoch nicht einher. Mit den Prüfungen möchte die Bundesagentur für Arbeit daher nun sicherstellen, dass die Voraussetzungen für das bislang vorläufig gewährte Kurzarbeitergeld auch tatsächlich vorliegen und Leistungen in der korrekten Höhe erfolgt sind. Die Prüfung erfolgt dabei durch die Agentur für Arbeit am Sitz der jeweiligen Lohnabrechnungsstelle des Betriebs.

Prüfungsumfang

Durch die Abschlussprüfung sollen mögliche Fehler bei der Abrechnung korrigiert werden, da das Vorliegen der Voraussetzungen bisher nur glaubhaft gemacht werden musste und die Anträge nur auf Plausibilität geprüft wurden. Betriebe müssen hinsichtlich der Abschlussprüfungen zunächst selbst nichts veranlassen. Die Bundesagentur für Arbeit wird die betroffenen Betriebe persönlich anschreiben und das Abschlussprüfungsverfahren einleiten. Dabei werden Unternehmen zur Vorlage der erforderlichen Unterlagen, deren Umfang sich je nach Arbeitsausfall richtet, aufgefordert. Die Unterlagen sind dann von den Betrieben zusammenzustellen und in Kopie i. d. R. per Post an die zuständige Agentur für Arbeit zu übersenden.

Es werden insbesondere Arbeitszeitznachweise und Arbeitszeitkonten, Lohn- und Gehaltsabrechnungen sowie Nachweise zum betrieblichen Engpass angefordert. Auch vertragliche Grundlagen zur Einführung von Kurzarbeit wie etwa vertragliche Einzelvereinbarungen, Betriebsvereinbarungen oder Änderungskündigungen können angefordert werden. Um die Voraussetzung der Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls prüfen zu können, können auch Belege zum Abbau des Resturlaubs und etwaig angehäufter Überstunden

angefordert werden, soweit darauf nicht zwischenzeitlich durch Rechtsverordnung oder Weisung der Bundesagentur für Arbeit verzichtet wurde. Auch Berechnungsprotokolle von Soll- und Ist-Entgelt oder Auszahlungsnachweise über die Auszahlung des Kurzarbeitergeldes an die Arbeitnehmer können angefordert werden. Je nach Einzelfall können zusätzlich Informationen über ergangene Kündigungen oder Aufhebungsverträge sowie Auftragsbücher und betriebswirtschaftliche Auswertungen vorzulegen sein. Diese Aufzählung ist jedoch nicht abschließend.

Vorbereitung durch die Unternehmen

Betriebe, die noch in Kurzarbeit sind, sollten daher alle relevanten Unterlagen bereits jetzt sorgfältig aufbewahren. Können die Anspruchsvoraussetzungen nämlich im Abschlussprüfungsverfahren nicht nachgewiesen werden, wird die Agentur für Arbeit einen sog. Erstattungsbescheid erlassen, mit dem sämtliche vorläufig ausgezahlten Kurzarbeitergeldleistungen und die erstatteten Sozialversicherungsbeiträge zurückzuerstatte sind.

Einzuhaltende Fristen

Die Aufforderung zur Vorlage der Unterlagen wird unter Fristsetzung erfolgen. Wird diese Vorlagefrist nicht eingehalten, so kann auch dies zu einem Erstattungsbescheid führen. Zu beachten ist dabei, dass es im Falle einer vorwerfbar Verletzung der Angabe-, Benachrichtigungs- und Aufzeichnungspflichten zu Schadenersatzpflichten gegenüber der Behörde kommen kann. Die Betriebe trifft insoweit bereits von Gesetzes wegen eine Mitwirkungspflicht. Sofern also abzusehen ist, dass die gesetzte Frist nicht eingehalten werden kann, sollte frühzeitig Kontakt mit der zuständigen Agentur für Arbeit aufgenommen werden, um eine Fristverlängerung zu erreichen.

Folgen des Abschlussprüfungsverfahrens

Die Abschlussprüfung kann durchaus ergeben, dass das Kurzarbeitergeld nicht in korrekter Höhe ausgezahlt wurde. Worauf müssen sich Arbeitgeber in diesem Fall einstellen? Wird festgestellt, dass ein Anspruch des Betriebs auf eine höhere als die tatsächlich ausgezahlte Geldleistung besteht, so kommt es zu einer Nachzahlung seitens der Agentur für Arbeit unter Anrechnung der aufgrund der vorläufigen Entscheidung erbrachten Leistungen auf die tatsächlich zustehende Leistung. Stellt sich jedoch heraus, dass die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld dem Grunde oder der Höhe nach nicht vorliegen haben oder entfallen sind, wird ein Erstattungsbescheid ergehen. Auf dessen Grundlage werden zu Unrecht gezahlte Beträge zurückgefordert. Soziale Härtefälle können ggf. über eine Stundung, Niederschlagung oder einen Erlass abgefedert werden. Mit Beendigung des Abschlussprüfungsverfahrens wird in jedem Fall ein endgültiger Bescheid über die gewährten Kurzarbeitergeldleistungen ergehen.

Rechtsbehelfe gegen die endgültige Entscheidung

Gegen die nach durchgeführter Abschlussprüfung ergehende endgültige Entscheidung stehen den betroffenen Betrieben die allgemeinen Rechtsbehelfe des Widerspruchs und der Klage zur Verfügung. Die ergangenen Bescheide sollten daher in jedem Fall auf ihre Richtigkeit hin überprüft werden. Der Widerspruch gegen den Bescheid muss dabei innerhalb einer gesetzlichen Frist von einem Monat ab Bekanntgabe der endgültigen Entscheidung erhoben werden. Erachtet die Agentur für Arbeit den Widerspruch als begründet, so ergeht ein Abhilfebescheid. Wird dem Widerspruch hingegen nicht abgeholfen, so ergeht ein Widerspruchsbescheid. Gegen einen ablehnenden Widerspruchsbescheid kann dann gerichtlich vor den Sozialgerichten vorgegangen werden. Auch hier ist eine Klagefrist von einem Monat zu beachten.

*Dr. Christoph Kurzböck,
Rechtsanwalt und Fachanwalt
für Arbeitsrecht bei Rödl & Partner, Nürnberg*

*Victoria Caliebe,
Rechtsanwältin in der arbeitsrechtlichen
Praxis bei Rödl & Partner,
Nürnberg*

Mobbing hat viele Gesichter: Ein Fall aus Österreich

Klagenfurt am 28.7.2021. Unter dem Aktenzeichen 32 Cga 58/18t-86 findet der 8. Verhandlungstag einer Kündigungsanfechtungsklage (in Deutschland Kündigungsschutzklage) vor dem Landesgericht Klagenfurt (vollständige Bezeichnung: Landesgericht Klagenfurt als Arbeits- und Sozialgericht, Abteilung 32) statt. Klägerin Prof. Dr. Heike Egner, vertreten durch Rechtsanwalt Martin Riedl aus Wien, klagt gegen die Universität, diese vertreten durch Rektor Oliver Vitouch, diese vertreten durch Moser Mutz Rechtsanwälte. Der Entlassung (österreichische Entsprechung der außerordentlichen Kündigung) lagen anonym gegen die Klägerin erhobene Vorwürfe zugrunde. Ihr Verhalten gegenüber Studierenden und Mitarbeitern soll persönlichkeitsverletzenden Charakter gehabt haben. An diesem 8. Verhandlungstag werden vier von der Universität benannte Zeugen zum Sachverhalt vernommen, der ehemalige Vizerektor, ein damals der Klägerin unterstellter wissenschaftlicher Mitarbeiter, eine schon 2012 aus der Universität ausgeschiedene Institutssekretärin sowie ein amtierender Professor. Substantiierte Vorwürfe kann keiner der vier Zeugen schildern.

Mobbing hat viele Gesichter. In der freien Wirtschaft ist es weit verbreiteter Brauch, ungeliebte Arbeitnehmer mittels ungerechtfertigter Abmahnungen oder Kündigungen zu zermürben. Im Staatsdienst wiederum scheint das Kaltstellen, auch Straining genannt, bevorzugt zu werden. Hierbei entzieht man dem Mobbingopfer die Aufgaben. An Universitäten scheint sich nun noch ein weiteres Mobbinginstrument zu etablieren. Der Vorwurf des Mobbings als Mobbinghandlung. Möglich wird diese Mobbingvariante durch die anonyme Erhebung der Vorwürfe. Nicht nur in Österreich, auch in Deutschland sind Universitäten aufgrund der Universitätsgesetze und der hierauf fußenden Satzungen zur Einrichtung von Ombudsstellen verpflichtet.

Diese bieten im Rahmen ihrer Tätigkeit auch Konfliktsprechstunden für Studierende und Mitarbeitende an. Beschwerden gegen Lehrende können dort anonym erhoben werden. Eigentlich eine begrüßenswerte Einrichtung. Denn fast immer haben die Lehrenden eine höhere Machtposition als die Lernenden, die einfachen Mitarbeiter einen schwierigeren Stand als die ranghöheren. Ein niedrigschwelliges Angebot des Konfliktmanagements fördert also grundsätzlich die Konfliktlösung. Der Schutz der Anonymität ist in manchen Fällen auch hilfreich.

Die Möglichkeit einer anonymisierten Beschwerde hat aber ihre Tücken. Denn sie eröffnet Missbrauchsmöglichkeiten gegen unliebsame Lehrende. Jedenfalls in Fällen, wo sie zur vorgeschobenen Begründung dienstrechtlicher Maßnahmen dienen. Den anonym des Mobbings Beschuldigten wird in solchen Fällen die Möglichkeit zur Stellungnahme genommen. Fatal für zu Unrecht

Beschuldigte – denn selbstverständlich können auch anonyme Vorwürfe der Wahrheit entsprechen. Ob das so ist, klärt im besten Fall die Beweisaufnahme. Doch in Konfliktfällen sind direkte Zeugen eher die Ausnahme. Das Problem sind also die Beweisregeln und somit die Beweislage. Auch in Österreich muss zivilprozessual jeder diejenigen Tatsachen beweisen, die zu seinen Gunsten wirken. Der kündigende Arbeitgeber muss das Vorliegen der Kündigungsgründe beweisen. Wer Schadensersatz geltend macht, muss über Schädigungshandlung, Verschulden (in Österreich § 1295 ABGB), Schaden und Kausalität Beweis führen. Die Trauben für diese Beweisführung hängen, zumindest im deutschsprachigen Raum, hoch. Aus den Beweisregeln folgt deshalb das zwingende Erfordernis eines sensiblen Umgangs mit anonym erhobenen Vorwürfen. Niemals dürfen diese als beweisgeeignet für eine Kündigung gewertet werden. Erweisen sich bei dieser Maxime die Konfliktsprechstunden der Ombudsstellen als zahnloser Tiger? Mitnichten. Wer Ansprüche geltend machen will, muss Ross und Reiter benennen, so schwer das wahren Opfern von Mobbinghandlungen auch fallen mag. In die Waagschale fallen nämlich ebenso die Rechte der Beschuldigten. Diese bestehen im Anspruch, sich rechtzeitig anwaltlichen Beistand suchen zu können und geeignete Stellungnahmen zu den Vorwürfen abgeben zu können. Das Konfliktmanagement muss demnach so ausgestaltet werden, dass die Rechte beider Parteien gewahrt werden. Andernfalls drohen unbillige Folgen für zu Unrecht Beschuldigte.

Für die Klägerin im Verfahren vor dem Klagenfurter Gericht ist das die Entlassung. Die Zeugenvernehmung des Universitätspersonals am 8. Ver-

handlungstag wirkt unergiebig. Aus keiner der Zeugenaussagen könnte man redlich einen Entlassungsgrund zu Lasten der Klägerin ableiten. Datum, Uhrzeit, Sachverhalt – da ist nichts Konkretes. Dem ehemaligen Vizerektor wird vorgehalten, es sollen mehrere Personen beim Betriebsrat über Gesundheitsbeschwerden geklagt haben. Der Klägeranwalt hakt nach, wer das denn gewesen sei und erhält zur Antwort: „Ich habe nachgefragt, aber keine Antwort bekommen. Datenschutz.“ Der zweite Zeuge hatte sich durch die Worte der Klägerin: „Was machen Sie den ganzen Tag?“, angegriffen gefühlt. Die ehemalige Institutssekretärin gibt an, von sich aus gekündigt zu haben, weil sie es mit der Klägerin nicht mehr ausgehalten habe. Als nun der Vorsitzende nachhakt: „Haben Sie zu irgendeinem Zeitpunkt den Betriebsrat kontaktiert?“, verneint sie und fügt hinzu: „Ich habe versucht, das Ganze auszuhalten.“ Der letzte Zeuge war kurz vor der Entlassung der Klägerin an die Universität berufen worden. Er spricht von Meinungsverschiedenheiten über die Institutsorganisation. Das allein darf aber nicht der Maßstab sein. Denn Wissenschaft lebt vom konstruktiven Diskurs.

Für die Autorin entsteht während des Verhandlungstages der Eindruck, als seien vom Gericht unzulässige Ausforschungsbeweise erhoben worden. Der vorsitzende Richter möchte seinen Namen nicht veröffentlicht lesen. Beklagte und Beklagtenvertreter verweigern auf Nachfrage eine Stellungnahme, da das Verfahren noch läuft. Eine weitere Zeugenbefragung wird für notwendig erachtet und erfolgt in Kürze im Wege der Amtshilfe durch Deutschland. Wann das Gericht seine Entscheidung fällt, steht also noch nicht fest.

*Christiane Meusel,
Rechtsanwältin, Berlin
<https://kanzlei-christiane-meusel.de>
Grottkauer Straße 55a, 12621 Berlin
post@kanzlei-christiane-meusel.de*