

Aufzeichnungspflichten des Arbeitgebers bei Arbeits- und Ausfallstunden aufgrund Kurzarbeit

Der Arbeitgeber ist während der Kurzarbeit verpflichtet, alle für die die Bewilligung von Kurzarbeitergeld relevanten Dokumente und Informationen vorzuhalten.

Dies gilt nicht nur im Rahmen des Antragsbewilligungsverfahrens für Kurzarbeitergeld, sondern vor allem auch danach, z.B. im Rahmen einer abschließenden Überprüfung durch die Agentur für Arbeit oder einer Betriebsprüfung. Die Leistungsanträge für Kurzarbeit werden derzeit relativ unbürokratisch von den Agenturen für Arbeit bearbeitet. Wird der Antrag für „in Ordnung“ befunden, erhält der Arbeitgeber zügig die jeweiligen Leistungen aufgrund eines vorläufigen Bewilligungsbescheids. D.h. aber auch, dass eine abschließende Prüfung erst noch erfolgen wird. Dies kann auch noch Jahre später der Fall sein. Zu empfehlen ist es deshalb, bereits jetzt alle antragsrelevanten Daten zu dokumentieren.

Zur Überprüfung der Rechtmäßigkeit der Bewilligungsbescheide zur Kurzarbeit bzw. zum Kurzarbeitergeld können alle für die Lohnabrechnung relevanten Unterlagen herangezogen werden, z.B.

- Arbeitszeitaufzeichnungen, wie Schichtpläne oder Stundenzettel, elektronische Zeiterfassung (ggf. unter Verlängerung der Aufbewahrungsfristen auf vier Jahre oder in ausgedruckter Form), Fahrtenbücher, Aufzeichnungen über zuschlagsrelevante Zeiten;
- Ebenso ist die Agentur für Arbeit berechtigt, Geschäftsbücher, Geschäftsunterlagen und Belege, einschließlich Kontoauszüge zur Überprüfung der Voraussetzungen für die Gewährung des Kurzarbeitergeldes und dessen Auszahlung an die Mitarbeiter einzusehen.
- Bescheinigungen von Arbeitnehmern der für sie zuständigen Agentur für Arbeit über mindestens ein unterhaltsberechtigtes Kind (wenn nicht schon entsprechend für ein Kind ein Kinderfreibetrag als Lohnsteuerabzugsmerkmal auf der Lohnsteuerkarte bzw. bei ELSTAM vermerkt ist). Beispiel: Kind lebt im Ausland; Mitarbeiter hat Lohnsteuerklasse V und VI). Die Bescheinigung stellt die Agentur für Arbeit aus und kann vom Arbeitnehmer oder vom Arbeitgeber beantragt

ANSPRECHPARTNER

Yvonne Fuchs

Tel. 0911/264441

y.fuchs@vdmb.de

Marcus Jülicher

Tel. 0911/264441

m.juelicher@vdmb.de

Kathrin Rohlff

Tel. 089/33036-125

k.rohlff@vdmb.de

Daniela Breu

Tel. 089/33036-132

d.breu@vdmb.de

werden. Andernfalls – also ohne diese Nachweise über ELSTAM oder Bescheinigung - darf kein Kurzarbeitergeld nach dem erhöhten Leistungssatz in Höhe von 67 % zugrunde gelegt werden; In Betrieben, in denen der Arbeitgeber Aufstockungen zum Kurzarbeitergeld gewährt, ist es auch für den Arbeitgeber von Interesse, dass er für den Mitarbeiter den erhöhten Leistungssatz berechnen kann.

- AU-Bescheinigungen, insbesondere bei Mitarbeitern, die länger als 6 Wochen erkrankt sind und keine Entgeltfortzahlung erhalten, da diese Mitarbeiter aus dem Kreis der leistungsberechtigten Arbeitnehmer ausgenommen sind;
- Aufzubewahren sind auch Urlaubspläne, insbesondere im Hinblick auf Resturlaube aus den Vorjahren sowie Nachweise über den Stand der individuellen Arbeitszeitkonten der Mitarbeiter vor Beginn der Kurzarbeit, damit im Zweifel belegt werden kann, dass bestimmte Zeitguthaben aufgrund der Vorgaben der BA vor Beginn der Kurzarbeit nicht verbraucht werden mussten (siehe auch unsere FAQ-Basics „**Kurz & knapp: Basics zur Kurzarbeit**“ Ziff. 7 auf unserer Homepage unter folgendem Link: <https://www.vdmb.de/themen/service-center-corona-pandemie/> in der Rubrik „Kurzarbeit“)
- Einzelvereinbarungen mit den Mitarbeitern zur Kurzarbeit– die BA verlangt aus Vereinfachungsgründe nicht mehr, diese gleich bei Antragstellung mit einzureichen, sie müssen aber im Betrieb vorgehalten werden;
- Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit;
- Wenn Mitarbeiter Nebentätigkeiten während der Kurzarbeit aufnehmen: Nachweise über Nebentätigkeiten, die während der Kurzarbeit aufgenommen werden und die Art der Tätigkeit (Tätigkeit im Bereich der kritischen Infrastruktur/systemrelevante Branche) sowie die Höhe des Hinzuverdienstes belegen, da z.B. Minijobs in diesen Bereichen nicht auf das Ist-Entgelt angerechnet werden müssen;
- Nachweise über Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld (falls gewährt);