

FAQ zum Kurzarbeitergeld (Kug)

(Stand 03.04.2020)

Wenn Praxen infolge wirtschaftlicher Ursachen oder eines unabwendbaren Ereignisses die Arbeitszeit vorübergehend verringern müssen und dies bei der Agentur für Arbeit anzeigen, zahlt die Agentur – bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen – Kurzarbeitergeld. Hauptzweck des Kurzarbeitergeldes ist es, bei vorübergehendem Arbeitsausfall die Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu ermöglichen und Entlassungen zu vermeiden.

⇒ Wichtige und umfassende Informationen finden Sie in der Broschüre der Agentur für Arbeit: www.arbeitsagentur.de/datei/Merkblatt-8a-Kurzarbeitergeld_ba015385.pdf

⇒ Zudem hat die Arbeitsagentur eine Servicehotline für Arbeitgeber eingerichtet: **0800/4555520**

1. Wie ordne ich Kurzarbeit an?

Ein einseitiges Anordnen durch den Arbeitgeber ist nur möglich, wenn dies im Arbeitsvertrag (oder Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung) vereinbart ist. Das wird zumeist nicht der Fall sein, so dass die Mitarbeiter der Kurzarbeit freiwillig zustimmen müssen. Problem dabei ist, dass sie jedenfalls einen Einkommensverlust in Kauf nehmen müssen, auch wenn Kurzarbeitergeld gezahlt werden sollte. Denn das Kurzarbeitergeld fängt den Einkommensverlust (z.B. um die Hälfte, wenn die Arbeitszeit halbiert wird) nur zu 60% auf (67% wenn mindestens ein Kind im Haushalt des Arbeitnehmers wohnt) auf. Andererseits geht es um das Vermeiden von Kündigungen bzw. gar den Erhalt des Unternehmens. Zudem führt das Kurzarbeitergeld dazu, dass bei reduzierter Arbeitszeit mehr Gehalt gezahlt wird als es allein nach den gearbeiteten Stunden bezahlt würde, sich der Stundenlohn also strenggenommen sogar erhöht. Denn wenn die Arbeitszeit um die Hälfte reduziert wird, würden trotzdem 80% des vollen Gehalts gezahlt (Hälfte durch den Arbeitgeber, von der anderen Hälfte 60% bzw. 67% durch das Kurzarbeitergeld).

2. Was sind Gründe für Kurzarbeit?

Voraussetzung für den Bezug von Kug ist u.a., dass der Arbeitsausfall er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht und vorübergehend ist (siehe § 96 SGB III). Nach unserer Einschätzung kommen dafür bezüglich der Ausbreitung des Corona-Virus, auch in Verbindung mit hoheitlichen Empfehlungen und Anordnungen, vor allem in Betracht:

- Absage von Behandlungsterminen durch Patienten
- Lieferengpässe bei Schutzkleidung und Desinfektionsmittel
- Mitarbeiterausfall wegen Kinderbetreuung infolge der Schließung von KiTa und Schulen
- Anordnung Quarantäne des Praxisinhabers, keine Vertretung zu finden

Wichtig: Eine Praxisschließung mit Blick auf die allgemeine Infektionsgefahr der Mitarbeiter berechtigt nach unserer Einschätzung nicht zum Bezug von Kug, da es sich um ein branchenübliches Risiko handelt. Erkrankt zudem der Praxisinhaber, ohne dass das Gesundheitsamt eine Quarantäne

anordnet, handelt es sich zudem rechtlich um das unternehmerische Risiko, das z.B. durch eine Krankentagegeld- und/oder Betriebsausfallversicherung abzusichern wäre.

3. Bekomme ich das Kurzarbeitergeld anschließend auf jeden Fall?

Nein – nur wenn auch die übrigen gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Insbesondere muss die Kurzarbeit bei der Arbeitsagentur angezeigt werden sowie tatsächlich „wirtschaftliche Gründe“ bzw. ein „unabwendbares Ereignis“ im Sinne der gesetzlichen Vorschrift (§ 95 SGB III) vorliegen und glaubhaft gemacht werden. Dabei sind einige wichtige Details zu beachten (siehe unten).

⇒ Die Agentur für Arbeit hält auf ihrer Internetseite Antragsformulare und Ausfüllhilfen bereit. Kurzarbeit/Kurzarbeitergeld kann auch elektronisch angezeigt/beantragt werden. Informationen hierzu finden Sie auf www.arbeitsagentur.de unter „eServices“ > Unternehmen.

⇒ Trotzdem ist zu empfehlen, sich ggf. für das Vereinbaren der Kurzarbeit mit den Mitarbeitern sowie das korrekte Ausfüllen der Anträge und Folgeanträge bei Bedarf an ein Lohnbüro, an Anwälte für Arbeitsrecht, an Steuerberater o.ä. Berater zu wenden.

4. Der Arbeitsausfall muss (u.a.) „unvermeidbar“ sein. Muss ich also meine Mitarbeiter erst einmal in den Urlaub schicken?

Als vermeidbar gilt ein Arbeitsausfall, der bei Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub ganz oder teilweise verhindert werden kann – aber nur, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer dem nicht entgegenstehen. Will ein Arbeitnehmer also nicht ad hoc Urlaub nehmen, kann er nicht gezwungen werden. Für das Anordnen eines Betriebsurlaubs ist die Vorlaufzeit zu gering. Einen „Zwangs“urlaub dürfen – und müssen – Sie daher nicht anordnen.

Aber: Fällt ein bereits gewährter oder in die Urlaubsliste eingetragener Urlaub in die Zeit der Kurzarbeit, muss dieser auch genommen werden und darf nicht nur wegen der Kurzarbeit verschoben werden! Würde dies passieren, läge tatsächlich ein vermeidbarer Arbeitsausfall vor.

Vermeidbar ist ein Arbeitsausfall auch dann, wenn die Kurzarbeit am Ende des Urlaubsjahres eingeführt wird oder noch übertragene Urlaubsansprüche aus dem vergangenen Urlaubsjahr bestehen – die Urlaubsansprüche also in naher Zeit verfallen – **und der Arbeitgeber es unterlässt, eine Bestimmung über den Antritt des Urlaubs zu treffen, obwohl abweichende Urlaubswünsche der betroffenen Arbeitnehmer/-innen nicht bestehen oder nicht zu berücksichtigen sind.** In diesem Fällen wird für die Dauer des möglichen Urlaubs Kug nicht gewährt.

Dies ist besonders zum jetzigen Zeitpunkt anzumerken, da das Bundesurlaubsgesetz die Übertragung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs (nur) bis zum 31.03. des Folgejahres zulässt. Sofern also jetzt – Mitte März – noch Urlaubstage Ihrer Mitarbeiter aus dem letzten Jahr bestehen, müssen Sie die Mitarbeiter anweisen, diese bis zum 31.03. „aufzubrauchen“. Ansonsten würde für diese Zeiten für diese Mitarbeiter kein Kug gewährt.

5. Darf/muss ich die Mitarbeiter anweisen, Überstunden abzubauen?

Die Frage, ob der Arbeitgeber zur Vermeidung von Kug Mitarbeiter anweisen darf/muss, Überstunden abzubauen, richtet sich für Zahnarztpraxen nach § 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 4 und 5 SGB III. Danach muss der Mitarbeiter angewiesen werden, Überstunden abzubauen, soweit deren Anzahl 10% der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitsstunden übersteigt. Eine Anweisung, Überstunden unter diese 10%-Grenze abzubauen, ist nicht zulässig.

Liegt ein Fall vor, in dem die Überstunden schon länger als ein Jahr „unverändert bestanden haben“, dürfen auch diese Überstunden nicht per Anweisung abgebaut werden. „Unverändert bestanden haben“ bedeutet hier jedoch nicht, dass das Guthaben keinen Schwankungen unterworfen sein durfte. Der besondere Schutz bezieht sich dann auf den innerhalb eines Jahres vor Beginn der Kurzarbeit erreichten niedrigsten Stand. Wenn also z.B. das Arbeitszeitguthaben zwischen 50 und 100 Stunden schwankte, bestand es „unverändert“ 50 Stunden – mit der Folge, dass eine Auflösung dieses Guthabens zur Vermeidung der Kurzarbeit nicht vom Arbeitnehmer verlangt werden darf.

6. Kann ich Kurzarbeit pauschal für die gesamte Praxis bzw. alle Mitarbeiter beantragen?

Nein. Es ist jeweils für den einzelnen Mitarbeiter zu prüfen, um wie viel Stunden/Tage die jeweilige Arbeit des einzelnen Mitarbeiters ausfällt. Bleiben Patienten aus, wird die Stuhlassistenz evtl. keine Aufgabe mehr haben – reine Verwaltungsmitarbeiter (Abrechnung, Rezeption) könnten aber möglicherweise noch einige Tage oder auch darüber hinaus (z.B. zur Aufrechterhaltung der telefonischen Erreichbarkeit der Praxis) ganz oder zeitweise beschäftigt werden.

Auch ist unbedingt für jeden Mitarbeiter individuell zu beurteilen, in welchem Maße Kurzarbeit vermeidbar ist, insbesondere durch Abbau von Überstunden, bereits gewährten Urlaub oder wegen des anstehenden Verfalls „angewiesenen“ Urlaub (siehe oben).

7. Wie hoch sind die Anforderungen an den Nachweis, dass z.B. Lieferengpässe bei Schutzausrüstungen bestanden haben oder dass Patienten die Termine abgesagt haben?

Grundsätzlich ist hier eine genaue Dokumentation zu empfehlen. Sie sollten sich soweit bemühen wie es möglich und zumutbar ist, PSA / Desinfektionsmittel zu beschaffen und dokumentieren, bei welchen Firmen Sie wann angefragt haben und inwiefern Absagen erfolgt sind. Beispielsweise per E-Mail dürfte dies wenig problematisch sein.

Da Sie als Praxisinhaber auch eine Schadensminderungspflicht haben und auch während der Gewährung des Kug ständig verpflichtet sind, zu prüfen, ob der Arbeitsausfall „unvermeidbar“ im Sinne des § 96 SGB III war (und noch ist!), empfehlen wir grundsätzlich eine möglichst genaue Dokumentation der Tatsachen, die Sie zur Gewährung eines Kug berechtigen können.

Im Formular für die Anzeige des Arbeitsausfalls bei der örtlichen Agentur für Arbeit sind die Ursachen des Arbeitsausfalls ausführlich zu begründen. Das Formular enthält eine Erklärung des Arbeitgebers, dass die Angaben nach bestem Wissen gemacht wurden. Ist eine Betriebsvertretung vorhanden, muss diese den Angaben des Arbeitgebers zustimmen oder eine gesonderte Stellungnahme abgeben. Die Arbeitsagenturen prüfen in regelmäßigen Intervallen die Unterlagen.

8. Aufstockung des Kurzarbeitergeldes durch den Arbeitgeber

Einen gesetzlichen Anspruch auf Aufstockung des Kug durch den Arbeitgeber hat ein Arbeitnehmer nicht.

Aufstockungsbeträge oder Zuschüsse werden bei der Berechnung des Kug nicht berücksichtigt und vermindern das Kug nicht, soweit noch ein Entgeltausfall gegeben ist, so die Bundesagentur für Arbeit „FAQ für externe Multiplikatoren“, S. 26, <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-nrw/corona-infos>. Es ist daher zu empfehlen, das Kug nicht auf 100% des Bruttolohnes aufzustocken, sondern bspw. auf 97 %, damit ein Entgeltausfall bleibt.

Zuschüsse zum Kug sind als Arbeitseinkommen i. S. d. § 2 Abs. 1 Nr. 4 EStG steuerpflichtig. Sie zählen jedoch nicht als sozialversicherungspflichtiges Einkommen, soweit die Zuschüsse zusammen mit dem Kug 80 % des Unterschiedsbeitrages zwischen dem Sollentgelt (=Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall in dem Anspruchszeitraum erzielt hätte) und dem Istentgelt (=Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer in dem Anspruchszeitraum tatsächlich erzielt hat) nicht übersteigen, so die Bundesagentur für Arbeit, S. 79, https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013530.pdf.

Ein Rechenbeispiel sowie ein Schaubild sind unter folgenden Link zu finden: https://www.lohn-info.de/kurzarbeitergeld_zuschuss.html