

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

aus meiner Sicht ist es erforderlich, in unseren Praxen Routineterminen abzusagen. Man wird einen Teil auch mit Telefonsprechstunden bewältigen können. Ich rechne für meine Praxis aber mit Umsatzeinbußen und werde einige Mitarbeiter in Kurzarbeit schicken.

anbei sende ich Ihnen Informationen zur Kurzarbeit.

Checkliste Kurzarbeit:

- Prüfen Sie zunächst, ob Ihr Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag die Einführung von Kurzarbeit ermöglicht. Wenn nein, benötigen Sie eine Betriebsvereinbarung

als Grundlage. Wenn kein Betriebsrat vorhanden ist, wird eine Einzelvereinbarung mit jedem Mitarbeiter benötigt.

- Bei Betrieben mit Betriebsvertretung ist die Einführung von Kurzarbeit mit dem Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren.
- Information an die Mitarbeiter – schriftlich dokumentieren lassen. **(Muster in der Anlage)**
- Resturlaub vom Vorjahr und aktuelle Überstunden müssen vor Einführung der Kurzarbeit abgebaut werden.

Voraussetzungen für die Beantragung KUG:

- Mindestens 10 % der beschäftigten Arbeitnehmer/-innen sind von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoarbeitsentgelts betroffen.
- Bei der Gesamtzahl der tatsächlich Beschäftigten Arbeitnehmer/-innen sind Auszubildende und Heimarbeiter nicht mitzuzählen. Auch Arbeitnehmer/-innen deren Arbeitsverhältnis

ruht (z.B. Elternzeit) sind nicht mitzuzählen.

Vom KUG-Bezug ausgeschlossene Arbeitnehmer/-innen:

- Geringfügig Beschäftigte (Minijobber und Kurzfristig Beschäftigte),
Erwerbsminderungsrentner, Altersrente erreicht, Auszubildende

Anzeige auf Kurzarbeitergeld:

Die Anzeige auf Kurzarbeitergeld muss der Agentur für Arbeit schriftlich angezeigt werden, jedoch spätestens bis zum Ende des Monats in dem KUG beantragt wird.

Höhe des Kurzarbeitergeldes:

Die Höhe richtet sich nach dem pauschalierten Nettoentgeltausfall im Kalendermonat. Das ist der Unterschiedsbetrag (Differenz) zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt

aus dem Soll und Ist-Entgelt. Es gibt zwei verschiedene Leistungssätze:

1. 67% für Arbeitnehmer/-innen, die mindestens ein Kind und Anspruch auf Kindergeld haben.
2. 60% für die übrigen Arbeitnehmer/-innen

Freundliche Grüße

Wolfgang Stütz