

# Das müssen Praxisinhaber zum Thema Kurzarbeit wissen

Ein Beitrag von Christian Erbacher, LL.M.

**RECHT** /// Was ist eigentlich Kurzarbeit? Die meisten Unternehmer in der Dentalbranche mussten sich diese Frage bislang glücklicherweise nicht stellen. Die Corona-Krise zwingt sie nun dazu. Trotzdem ist es aus unternehmerischer Sicht – aktuell mehr denn je – ratsam, keine überhasteten Entscheidungen zu treffen, sondern die Vor- und Nachteile sorgfältig abzuwägen. Denn jeder Unternehmer sollte unbedingt auch die Zeit nach Corona im Blick haben. Deshalb ist vor allem eine strategische Sicht auf die Dinge wichtig.

Gerade jetzt bietet es sich an, sich als **„good place to work“** zu positionieren und Mitarbeiter so gut es geht einzubinden und damit – was viel wichtiger ist – auch zu binden. Und zwar trotz Corona-Krise. **Denn die Krise geht vorbei.**



## Was ist Kurzarbeit?

Kurzarbeit ist eine arbeitsrechtliche Maßnahme, um vorübergehende Turbulenzen auf dem Arbeitsmarkt auszugleichen. Kündigungen sollen verhindert werden, weil zu erwarten ist, dass es sich um eine konjunkturelle Schwan-

kung handelt, die in wenigen Wochen überstanden ist.

Die Bundesregierung und der Gesetzgeber haben jüngst Sonderregelungen zur Anzeige des Arbeitsausfalls erlassen und somit die Voraussetzungen zur Durchführung von Kurzarbeit gelockert.

## Vorteile der Kurzarbeit

Der Vorteil bei der Durchführung von Kurzarbeit besteht zunächst einmal darin, dass sofort nach der Corona-Krise die Arbeitszeit wieder erhöht oder zur regulären Arbeitszeit übergegangen werden kann. Die Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter stehen sofort wieder zur Verfügung und müssen nicht erst gesucht, eingestellt und eingearbeitet werden. Jede Mitarbeitersuche ist neben verlorener Manpower auch kostspielig, weil Praxisinhaber ihre wertvolle Zeit für Personalsuche aufbringen müssen, anstelle Umsätze zu generieren.

Im Falle einer Kündigung haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Kündigungsfrist Anspruch auf das volle Arbeitsentgelt und zwar unabhängig davon, ob sie noch in Vollzeit beschäftigt werden können oder nicht. Kurzarbeit reduziert die Kosten für das Unternehmen hingegen sofort.

### Vorüberlegungen anstellen

Die Anzeige von Kurzarbeit will allerdings gut vorbereitet werden, weil es sich um ein zweistufiges Verfahren handelt: Zunächst ist der Bundesagentur für Arbeit der Arbeitsausfall anzuzeigen, und erst bei erfolgreicher Bewilligung kann der Leistungsantrag auf die Auszahlung des Kurzarbeitergeldes gestellt werden. Die erfolgreiche Anzeige über den Arbeitsausfall sagt mithin nichts darüber aus, ob der nachfolgende Leistungsantrag bewilligt wird.

Es ist zum Beispiel unbedingt mit Mitarbeitern ohne Beschäftigungsverbot zu sprechen, die demnächst in Elternzeit gehen. Das Kurzarbeitergeld kann nämlich die Bemessungsgrundlage für das spätere Elterngeld vermindern. Es kann sich daher empfehlen, solche Mitarbeiter gezielt aus der Kurzarbeit herauszunehmen.

### Welche Voraussetzungen müssen vorliegen?

Kurzarbeit kommt nach den Sonderregelungen in Betracht, wenn ein unabwendbares Ereignis zum Rückgang von Arbeitsauslastung führt und mindestens zehn Prozent der Belegschaft einen Arbeitsentgeltausfall von mindestens zehn Prozent haben. Die Bundesagentur für Arbeit hat – zuletzt in einer Pressemitteilung vom 28. Februar 2020 – darauf hingewiesen, dass ein aufgrund oder infolge des Coronavirus und/oder der damit verbundenen Sicherheitsmaßnahmen eingetretener Arbeitsausfall im Regelfall auf einem „unabwendbaren Ereignis“ oder auf „wirtschaftlichen Gründen“ im Sinne des § 96 Abs. 1 Nr. 1 SGB III beruht und daher Kurzarbeitergeld bei vorübergehendem Arbeitsausfall zu gewähren ist.

### Kann ich Kurzarbeit einseitig anordnen?

Nein. Eine einseitige Anordnung durch den Praxisinhaber ist nicht möglich. Denn arbeitsrechtlich setzt die Kurzarbeit voraus, dass entweder eine entsprechende Kurzarbeitsklausel im Arbeitsvertrag enthalten ist oder

einzelvertraglich mit dem Mitarbeiter vereinbart wird.

Sollte – warum auch immer – Kurzarbeit dennoch einseitig gegenüber dem Praxispersonal angeordnet werden, muss der Unternehmer darauf hoffen, dass der Arbeitnehmer dem nicht widerspricht. Es sollte deshalb in jedem Fall eine einzelvertragliche Regelung getroffen werden.

### Wie zeige ich Kurzarbeit an?

Damit die Bundesagentur für Arbeit die Durchführung von Kurzarbeit gewährt, muss bei der Agentur für Arbeit der Arbeitsausfall über die vorgegebenen Antragsformulare angezeigt und die entsprechenden Anträge gestellt werden, was auch elektronisch möglich ist. Wichtig ist, dass hier bereits glaubhaft gemacht werden muss, in welchem Umfang ein Arbeitsrückgang vorliegt.

### Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld?

Wird Kurzarbeit durchgeführt, erhält das Praxispersonal 60 Prozent der Netto-

entgelt Differenz bzw. bei einem erhöhten Leistungssatz (z.B. wenn Kinder vorhanden sind) 67 Prozent. Oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze von derzeit 6.900 EUR wird kein Kurzarbeitergeld gezahlt.

Neu ist durch die erlassenen Sonderregelungen, dass anfallende Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden nunmehr zu 100 Prozent von der Agentur für Arbeit übernommen werden. Diese musste zuvor der Praxisinhaber leisten.

### Fazit und Praxistipp

Gerade jetzt bietet es sich an, sich als „good place to work“ zu positionieren und Mitarbeiter so gut es geht einzubinden und damit – was viel wichtiger ist – auch zu binden. Und zwar trotz Corona-Krise. Denn die Krise geht vorbei. Und darauf sollte sich jeder Unternehmer vorbereiten. Und zwar mindestens mit der gleichen Kraft, mit der an der Krisenbewältigung gearbeitet wird. Sorgfältig formulierte einzelvertragliche Vereinbarungen können Kurzarbeit für beide Parteien ausgewogen gestalten,

Stichworte sind hier Vorschuss und Zuschuss.

Wie könnten solche eingangs erwähnten strategischen Überlegungen konkret aussehen? Man könnte mit seinen Mitarbeitern über einvernehmliche Urlaubsregelungen sprechen. Man könnte seinen Arbeitnehmern anbieten, dass es zum Beispiel für vier jetzt genommene Urlaubstage einen freiwilligen Urlaubstag „dazu“ gibt. Oder man vereinbart unbezahlten Urlaub, um Liquiditätsengpässe zu vermeiden. Es gibt eine Vielzahl von Möglichkeiten. Wichtig sind vor allem vier Dinge: Planung, Strategie, Kommunikation – und natürlich der rechtliche Rahmen, denn sonst funktioniert es nicht; zumindest nicht erfolgreich.

ANZEIGE



### INFORMATION ///

**Christian Erbacher, LL.M.**  
Rechtsanwalt und  
Fachanwalt für Medizinrecht

**Lyck+Pätzold. healthcare.recht**  
Nehringstraße 2  
61352 Bad Homburg  
Tel.: 06172 139960  
[www.medizinanwalte.de](http://www.medizinanwalte.de)

Christian Erbacher

Infos zum Autor



Infos zum Unternehmen

