



© Sebastian Duda / fotolia.com

Kurzarbeit oder Kündigung in Coronazeiten

Spätestens seit Erlass der Corona-Verordnungen im März 2020 hat die Pandemie die deutsche Gesellschaft und Wirtschaft fest im Griff. In rasantem Tempo und oft nicht ganz durchdacht wurden Regeln zur Eindämmung des Virus geschaffen, gelockert und interpretiert. Auch die Zahnärztekammern des Bundes und der Länder sorgten immer wieder einmal für Unsicherheiten und Verwirrung bei ihren Mitgliedern.

Zahnärzte wie Juristen philosophierten wild über die Auslegung von im Medizinrecht unbekanntem Formulierungen wie „dringende medizinische Notwendigkeit“ oder „akute Behandlung“. Eine klare Handlungsanweisung dafür, welche zahnmedizinischen Behandlungen denn nun sicher zulässig und welche unzulässig sein sollten, ließ sich den verschiedenen Verordnungen jedenfalls nicht entnehmen. Entsprechend vielfältig war auch die Situation in den Zahnarztpraxen. Einige Praxen stellten den Betrieb vollständig ein, andere strichen die Prophylaxebehandlungen und andere behandelten weitestgehend normal weiter. Aber auch der Patientenzufluss schwankte stark und gerade zu Beginn der gesellschaftlichen Einschränkungen wurden zahlreiche Behandlungen auch von Patientenseite abgesagt. Wohl jede Zahnarztpraxis hat damit die finanziellen Folgen der Pandemie deutlich zu spüren bekommen und nicht wenige gingen bereits den vereinfachten Weg in die Kurzarbeit oder sprachen überstürzte Kündigungen aus, um die laufenden Kosten zu verringern. Nun zeigen sich aber auch bei den weniger betroffenen Praxen die Langzeitfolgen der zurück gegangenen Umsätze und natürlich werden auch hier die Personalkosten einer genaueren Begutachtung unterzogen. Wie auch zuvor sollten hierbei aber die zu treffenden Entscheidungen gut abgewogen werden und rechtssicher erfolgen, um späteren, teuren Rechtsstreitigkeiten vor den Arbeits- oder Sozialgerichten vorzubeugen.

Kurzarbeit „anordnen“

Wenn der Arbeitgeber seine Mitarbeiter aufgrund der Pandemie nicht mehr ausreichend beschäftigen kann, kann nicht einfach Urlaub gegen den Willen der Arbeitnehmer pauschal angeordnet werden. Dies kann nur im Einvernehmen mit den Mitarbeitern

erfolgen. In Betracht kommt in dieser Situation die Einführung von Kurzarbeit. Hierbei müssen allerdings auch die gesetzlichen Voraussetzungen dazu vorliegen, insbesondere kann die Kurzarbeit nicht einseitig vom Arbeitgeber angeordnet werden, sondern es muss eine entsprechende vertragliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffen werden, denn die Kurzarbeit verändert das bestehende Arbeitsverhältnis einschneidend. Die zuvor vereinbarte Arbeitszeit reduziert sich und entsprechend verringert sich der Entgeltanspruch des Praxispersonals. Das ursprünglich vereinbarte Arbeitsverhältnis darf der Praxisinhaber deshalb grundsätzlich nicht einseitig und ohne Einverständnis seiner Beschäftigten verändern.

Kurzarbeit durchführen

Die Durchführung von Kurzarbeit ist erst dann möglich, wenn 10 % der in der Praxis Beschäftigten einen Arbeitsausfall haben und von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sind. Hier gilt es die Werte der Beschäftigten mit allen rechtlichen Besonderheiten korrekt zu berechnen.

Die verkürzten Arbeitszeiten sind der Bundesagentur für Arbeit für den Leistungsantrag darzulegen und glaubhaft zu machen. Selbstverständlich müssen diese der Wahrheit entsprechen. Hierbei ist besondere Sorgfalt an den Tag zu legen. Denn zeigt ein Praxisinhaber verkürzte Arbeitszeiten an und stellt einen darauf basierenden Leistungsantrag, allerdings mit fehlerhaft dargelegten Arbeitszeiten, ist der Tatbestand des Sozialversicherungsbetruges gemäß § 266a StGB erfüllt. Es drohen eine Geldstrafe oder sogar bis zu 10 Jahre Freiheitsstrafe in besonders schweren Fällen.

Da es gerade in der Corona-Anfangszeit zu zahlreichen überstürzten Anträgen gekommen ist und viele sich auch auf in diesem Bereich unerfahrene Berater verlassen haben, häufen sich die hierbei entstandenen Fehler. Es sollte daher genau geprüft werden, ob und welche Voraussetzungen für die Antragstellung vorliegen.

Kündigung aussprechen

Wie auch außerhalb der Coronazeit ist die Kündigung von möglicherweise hoch qualifizierten Mitarbeitern ein gut abzuwägender Schritt. Denn auch die Krise geht vorbei und gerade dann werden für das Erzielen höherer Umsätze die zuvor gekündigten Fachkräfte plötzlich dringend benötigt. Sollte die Kündigung dennoch unumgänglich sein, gelten die üblichen arbeitsrechtlichen Regelungen. Eine coronabedingte Kündigung gibt es nicht. Es bleibt im Grundsatz dabei, dass regelmäßig ein Kündigungsgrund im Sinne des KSchG – sofern dieses anwendbar ist – vorliegen muss.

Kündigungsgrund

Es muss sich also um Gründe handeln, die entweder in der Person oder im Verhalten des Arbeitnehmers begründet oder um solche, die dringend betrieblich erforderlich sind. Eine Kündigung „wegen“ Corona ist damit nicht möglich.

Eine **personenbedingte Kündigung** ist – wie der Wortlaut schon sagt – ein Grund, der in der Person des Arbeitnehmers begründet liegt. Wenn der Arbeitnehmer an Corona erkrankt ist, könnte eine krankheitsbedingte Kündigung in Betracht kommen. Die Voraussetzungen an eine solche Kündigung sind von der Rechtsprechung des BAG allerdings sehr hoch gesetzt und dürften in der Regel schon daran scheitern, dass es sich nicht um eine permanente Erkrankung handelt.

Um eine **verhaltensbedingte Kündigung** zu rechtfertigen, muss ein Pflichtenverstoß des Arbeitnehmers vorliegen. Das mehrfache oder längerfristige Nichterscheinen zur Arbeit wegen der Schul- oder Kitaschließungen genügt hierbei allein nicht. Arbeitnehmer haben in dem Fall sogar das Recht, die Arbeitsleistung nach § 275 Abs. 3 BGB zu verweigern, wenn sie betreuungsbedürftige Kinder, also Kinder unter 12 Jahren, haben und keine andere Betreuung möglich ist.

Eine **betriebsbedingte Kündigung** ist während Corona wohl der praxisrelevanteste Grund. Bei einer solchen ist zwingend

darauf zu achten, dass eine ordnungsgemäße Sozialauswahl durchgeführt wird. Ob ein solcher Fall vorliegt, ist jeweils explizit im Einzelfall zu prüfen und sollte nicht ohne rechtliche Unterstützung erfolgen.

Aber auch, wenn das KSchG nicht gilt, weil regelmäßig zehn oder weniger Arbeitnehmer tätig sind oder das Arbeitsverhältnis noch keine sechs Monate besteht, so ist eine Willkürkontrolle erforderlich. Ein gewisses Maß an Verhältnismäßigkeit ist also auch hierbei erforderlich.

Fazit

Auch wenn aufgrund der wirtschaftlichen Situation der Praxis kein Weg an Einsparungen bei den Mitarbeitern vorbeiführt, sollten die zu ergreifenden Maßnahmen gründlich abgewogen und vor allem korrekt durchgeführt werden. Denn weder ein behördlich versagtes Kurzarbeitergeld noch ein teurer Arbeitsrechtsprozess führen die Praxis erfolgreich aus der Krisenzeit. ■

Nadine Ettlting

Rechtsanwältin Nadine Ettlting ist Fachanwältin für Medizinrecht. Schon während der Studienzeiten hat sie sich mit dem Medizinrecht befasst und sich diesem in ihrer Laufbahn als Rechtsanwältin voll und ganz verschrieben. Sie hat langjährige Erfahrung in der Begleitung außergerichtlicher und gerichtlicher Streitigkeiten und steht den Leistungserbringern aus dem Gesundheitswesen bei allen Fragen zur Durchsetzung und Abwehr zivilrechtlicher Ansprüche gerne zur Seite. Den klinischen Alltag hat sie aus Sicht der Akteure selbst kennengelernt und lässt dieses Verständnis heute in ihre Beratungen mit einfließen.



Nadine Ettlting

Rechtsanwältin und Fachanwältin für Medizinrecht
Lyck+Pätzold. healthcare.recht
Nehringstr. 2 · 61352 Bad Homburg
www.medizinanwaelte.de