

Kurzarbeit in Zeiten von Corona

Wie ist in der Praxis vorzugehen?

Zur Eindämmung der dramatischen wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Krise wurden kurzfristig die Regelungen zur Kurzarbeit überarbeitet. Bei sinkenden Patientenzahlen ist diese Maßnahme eine Möglichkeit zur vorübergehenden Senkung der Personalkosten. Nachfolgend sind die wichtigsten Punkte zur Kurzarbeit zusammengefasst.

Kurzarbeit ist die vorübergehende Verringerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in einem Betrieb (Praxis) oder Betriebsteil (z.B. Eigenlabor) infolge wirtschaftlicher Ursachen oder eines unabwendbaren Ereignisses (Coronavirus-Pandemie). Die betroffenen Mitarbeiter arbeiten bei Kurzarbeit weniger oder überhaupt nicht.

Was ist Kurzarbeitergeld?

Durch die Verringerung der Arbeitszeit reduziert sich das Gehalt der betroffenen Mitarbeiter entsprechend der verkürzten Arbeitszeit. Die Differenz zwischen dem ursprünglichen Nettogehalt und dem reduzierten Nettogehalt übernimmt grundsätzlich der Staat durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) in Höhe von ca. 60 Prozent bei kinderlosen Mitarbeitern und von ca. 67 Prozent bei Mitarbeitern, die mindestens ein Kind haben.

Welche arbeitsrechtlichen Grundlagen sind erforderlich?

Der Arbeitgeber darf nur dann Kurzarbeit anordnen, wenn dies in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag ausdrücklich geregelt ist. Da Zahnarztpraxen weder einem Tarifvertrag unterliegen noch über einen Betriebsrat verfügen, sind solche Regelungen zur Kurzarbeit in einem Arbeitsvertrag üblicherweise nicht enthalten. In diesem Fall muss der Arbeitgeber

zunächst mit den Mitarbeitern einen Nachtrag zum jeweiligen Arbeitsvertrag gesondert vereinbaren. Eine einseitige Anordnung durch den Arbeitgeber ist nicht zulässig! Wenn Mitarbeiter die Vereinbarung nicht unterzeichnen, müsste eine Änderungskündigung mit der gesetzlichen/vertraglichen Kündigungsfrist ausgesprochen werden.

Kann für alle Mitarbeiter Kurzarbeit beantragt werden?

Kurzarbeit kann für alle Mitarbeiter oder einzelne Betriebsteile beantragt werden, nicht aber nur für einzelne Mitarbeiter. Bei geringfügig bzw. kurzfristig Beschäftigten (z.B. 450-Euro-Job) und Auszubildenden ist generell eine Kurzarbeit nicht möglich.

Wie ist der normale Ablauf bei Kurzarbeit?

Der Arbeitgeber vereinbart mit jedem Mitarbeiter die Kurzarbeit mittels einer Zusatzvereinbarung. Dann muss die Kurzarbeit bei der zuständigen Bundesagentur durch das Formular „Anzeige Arbeitsausfall“ angezeigt werden. Die Bundesagentur prüft die Voraussetzungen der Kurzarbeit und erlässt einen schriftlichen Bescheid. Der Arbeitgeber muss zudem die Kurzarbeit gegenüber den Mitarbeitern konkret anordnen. Den Lohn erhält der Mitarbeiter nach wie vor über den Arbeitgeber in Höhe des reduzierten Gehalts und des Kurzarbeitergelds. Das Kurzarbeitergeld sowie die hierauf zu zahlenden Arbeitgebersozialversicherungsbeiträge werden dem Arbeitgeber von der Bundesagentur erstattet. Für jeden Mitarbeiter muss eine Stundenaufzeichnung zur Zeiterfassung geführt werden.

Das Kurzarbeitergeld ist begrenzt auf maximal ca. 67 Prozent (bezogen auf die Beitragsbemessungsgrenze in der

Rentenversicherung von 6.900 Euro), also auf 4.623 Euro pro Monat und Mitarbeiter.

In welcher Form kann ich Kurzarbeit anzeigen?

Die Anzeige der Kurzarbeit bei der Bundesagentur durch den Arbeitgeber kann postalisch, per Telefax, per E-Mail und online gestellt werden. Eine telefonische Beantragung ist nicht möglich. Alle weiteren Informationen und Kontaktdaten der zuständigen Bundesagentur sind auf folgender Webseite unter Angabe der Postleitzahl zu finden: <https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/metasuche/suche/dienststellen>

Der Link zur zuständigen Bundesagentur führt zur Faxnummer. Eine Online-Beantragung ist nach Registrierung möglich. Aktuell sind die Registrierung und die Übermittlung per Telefax und Mail wegen Überlastung eher problematisch. Eine zusätzliche Übersendung per Post oder Bote ist zu empfehlen.

Was ist noch zu beachten?

Rechtssicherheit über die Gewährung, Höhe und Auszahlung des Kurzarbeitergelds hat der Arbeitgeber erst, wenn ein Bescheid durch die Bundesagentur vorliegt und die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Aufgrund der derzeitigen Überlastung der Bundesagentur ist damit zu rechnen, dass es zu Zeitverzögerungen bei der Bearbeitung der Anträge und der Auszahlungen kommen wird. Die Lohnabrechnungen erfolgen trotzdem unter Berücksichtigung des Kurzarbeitergelds. Bitte beachten Sie, dass die Regelungen zum Kurzarbeitergeld sehr komplex sind und hier nur ein erster Überblick gegeben werden kann. Ob Kurzarbeit für Praxen eine sinnvolle Maßnahme ist, hängt von den individuellen Gegebenheiten ab. Die konkreten Voraussetzungen müssen stets im Einzelfall von der zuständigen Bundesagentur geprüft werden.

Dr. Thomas Rothammer
Rechtsanwalt/Steuerberater

Dr. Ralf-Erich Schauer
Steuerberater