

Kurzarbeit in Zahnarztpraxen

Kurzarbeit bezeichnet die vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen normalen Arbeitszeit regelmäßig verbunden mit einer entsprechenden Minderung des Arbeitsentgelts der betroffenen Arbeitnehmer. Sie ist ein Mittel, um vorübergehende Auftrags- oder Produktionsschwankungen durch eine spezifische Arbeitszeitregelung zu überbrücken.

Bei Vorliegen der gesetzlich bestimmten Voraussetzungen haben die von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer Anspruch auf Kurzarbeitergeld (Kug) nach dem Recht der [Arbeitsförderung \(§ 169 ff. SGB III\)](#). Kurzarbeit führt nicht zur Beendigung eines Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnisses, sondern lediglich zu einer zeit- bzw. teilweisen Suspendierung der Arbeits- und Entgeltzahlungspflicht. Die übrigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis bleiben durch Kurzarbeit grundsätzlich unberührt. Ein Arbeitgeber ist nicht berechtigt, einseitig Kurzarbeit anzuordnen. Die Einführung von Kurzarbeit ist an bestimmte arbeitsrechtliche Voraussetzungen geknüpft und danach nur zulässig, soweit die betroffenen Arbeitnehmer zustimmen. Die Einführung von Kurzarbeit dient dazu, die Arbeitnehmer des Betriebes vor einer Kündigung zu schützen.

Bei Verweigerung des Einverständnisses jedes betroffenen Arbeitnehmers bleibt nur die Möglichkeit der [Änderungskündigung](#) mit voller Entgeltfortzahlung während der Kündigungsfrist. Der Arbeitgeber hat so die Möglichkeit, einseitig in einem neuen Vertragsangebot nach Ablauf der Kündigungsfrist eine verkürzte Arbeitszeit mit entsprechend reduziertem Gehalt auszuhandeln.

Folgende **Voraussetzungen müssen gemäß §§ 169 – 173 SGB III** für die Gewährung von Kurzarbeitergeld kumulativ vorliegen:

1. Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall

Die Erheblichkeit des Arbeitsausfalles ist gegeben

- aus **wirtschaftlichen Gründen** (z. B. Veränderung der betrieblichen Strukturen durch die Budgetierung) oder einem unabwendbaren Ereignis (Hochwasser, Stromsperre bei Energiemangel),
- wenn er **vorübergehend** vorliegt,
- wenn die Arbeitszeitkonten der betroffenen Mitarbeiter ins Minus gebracht werden. Auch dieses Erfordernis wurde durch die Verordnung befristet bis zum 31.12.2010 ausgesetzt.

Die durch die Reformgesetze im Gesundheitswesen hervorgerufenen erheblichen Umsatzrückgänge in den Zahnarztpraxen führen zu einem nicht nur vorübergehenden Arbeitsausfall, vgl. Urteil des Bayrischen Landessozialgerichtes vom 10.10.1996, Az.: L 8 AI 332/94, es handelt sich hier um eine dauerhafte Minderauslastung. Die Maßnahmen der Gesetzgebung schaffen neue Rahmenbedingungen, die nicht nur eine vorübergehende betriebliche Entwicklung erwarten lassen.

Etwas anderes kann nur gelten, wenn aufgrund aktueller Budgetreglementierungen oder Honorarverteilungsmaßnahmen eine reduzierte Auslastung der Praxis z.B. nur im letzten Quartal eines Jahres eintreten wird.

- **nicht vermeidbar ist** (durch Gewährung von Urlaub, Veränderung der Arbeitszeiten) und
- im jeweiligen Kalendermonat **mindestens 1/3 der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts** betroffen sind (die Zahl der betroffenen Arbeitnehmer wurde befristet bis 31.12.2010 von 1/3 auf zehn Prozent gesenkt).

Veränderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen für das Verhältnis der Leistungserbringer zu den Krankenkassen im Rahmen der gesetzlichen Krankenversicherung, die zu einer Verringerung oder Begrenzung der Vergütung des Leistungserbringers oder zu Auswirkungen auf die Nachfrage für Leistungen der Leistungserbringer führen, stellen jedoch keine solchen wirtschaftlichen Gründe dar. Diese führen zu einer dauerhaften Veränderung der Rahmenbedingungen für die Erbringung von Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung und sind deshalb nicht mit vorübergehenden konjunkturellen Schwankungen zu vergleichen, so das Hessische Landessozialgericht in seinem Urteil vom 28.01.2011, Az. 7 AL 80/08.

2. Erfüllung der betrieblichen Voraussetzungen

- mindestens ein Arbeitnehmer muss beschäftigt sein (auch Auszubildende/r)
- Betrieb muss vorliegen: die Zahnarztpraxis unterfällt als organisatorische Einrichtung dem Betriebsbegriff des Arbeitsrechts.

3. Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen

- versicherungspflichtige Beschäftigung (auch die, die im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses aufgenommen wurde) muss vorliegen,
- Arbeitsverhältnis darf nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst sein,
- Arbeitnehmer darf nicht vom Bezug des Kurzarbeitergeldes ausgeschlossen sein (z.B. bei Bezug von Krankengeld).

4. Anzeige des Arbeitsausfalles bei der Agentur für Arbeit

Verfahrensschritte zum Bezug von Kurzarbeitergeld:

Intern:

1. Betriebswirtschaftliche Situation eingehend prüfen.
2. Vereinbarung mit den Mitarbeiterinnen der Praxis über die Verkürzung der Arbeitszeit treffen. Sollte kein Einverständnis zu erzielen sein, die Möglichkeit einer Änderungskündigung aufzeigen.

Extern:

1. Schriftlichen Antrag an die Agentur für Arbeit zur Anzeige des Arbeitsausfalles stellen (kann im Internet unter <http://www.arbeitsagentur.de/> heruntergeladen werden, wie auch die anderen Formulare zum Kurzarbeitergeld).

Es wird empfohlen, insbesondere detailliert darzulegen, dass der Arbeitsausfall nur vorübergehend ist. Es sollte also ausführlich begründet werden, dass mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit in absehbarer Zeit die Praxis wieder zur Vollarbeit übergehen kann.

Äußerste zeitlich Grenze für den Bezug von Kurzarbeitergeld ist gemäß § 177 Abs. 1 Sozialgesetzbuch III ein Zeitraum von sechs Monaten.

Weitere Informationen zum konjunkturellen Kurzarbeitergeld finden Sie im Internet unter folgendem Link: http://www.arbeitsagentur.de/nn_27620/zentraler-Content/A06-Schaffung/A062-Beschaefigungsverhaeltnisse/Allgemein/Kurzarbeitergeld.html.



Mit der Rechtsverordnung vom 07. Dezember 2012 (in Kraft am 14.12.2012) wurde die Bezugsdauer für das konjunkturelle Kurzarbeitergeld auf 12 Monate verlängert. Dies gilt bis 31.12.2014.

Ihre
LZK Geschäftsstelle