

BZK Rheinhausen informiert

Anmerkung:

Der besseren Lesbarkeit halber wird nachfolgend nur die männliche Form verwendet.

Coronavirus – Arbeitsausfall – Kurzarbeit

Die Corona-Pandemie stellt uns alle vor neue Herausforderungen. Insofern ist auch das Interesse an rechtlicher Absicherung im Umgang mit den Auswirkungen groß und nachvollziehbar. Wie bei allem noch nie Dagewesenen wird sich noch zeigen, wie geltendes und im Hinblick auf die Eindämmung der Folgen des Coronavirus eilig erlassenes Recht im konkreten Fall angewendet werden wird. Die folgende Darstellung versucht, Ihnen zum Thema „Arbeitsausfall – Kurzarbeit“ erste allgemeine Informationen zu geben. Wir bitten jedoch zu beachten, dass derzeit alles im Fluss ist und dass nachfolgende Ausführungen lediglich als grobe Orientierungshilfe gedacht sind.

Wenn einer Ihrer Mitarbeiter sich mit dem Virus infiziert hat, so gilt für diesen, dass er für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von 6 Wochen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall erhält.

Auch eine Quarantänesituation ist rechtlich geregelt: Müssen Mitarbeiter in Quarantäne, so kann zwar der Arbeitgeber in Vorleistung treten, er kann sich diese jedoch gem. § 56 IfSG (Infektionsschutzgesetz) von der Landesbehörde, die die Quarantäne angeordnet hat, zurückholen. Wenn der Arbeitgeber nicht in Vorleistung tritt, können sich die Arbeitnehmer auch direkt an das Landesamt wenden.

Auch Selbständige, also Sie, als Praxisinhaber, hätten im Quarantänefall gem. § 56 IfSG Anspruch auf eine Entschädigungszahlung (in Höhe von 1/12 des Arbeitseinkommens des letzten Jahres vor Quarantäne). Sie würden zudem von der zuständigen Behörde Ersatz der in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben in angemessenem Umfang erhalten.

Wichtig: Ansprüche gem. § 56 IfSG sind innerhalb einer Frist von 3 Monaten nach Beendigung der Quarantäne geltend zu machen.

Finanziell und juristisch problematischer ist die Situation für alle übrigen Fallkonstellationen: Eine generelle Schließung von Zahnarztpraxen ist bis dato nicht amtlich angeordnet. Wie die derzeitige Erfahrung zeigt, beklagen inzwischen jedoch viele Praxen eine zunehmende Verringerung von Patientenzahlen und damit einhergehend einen Rückgang der Auslastung und der zu erzielenden Einnahmen. Um Verluste zu reduzieren, besteht grundsätzlich auch für Zahnarztpraxen die Möglichkeit „Kurzarbeit“ in Anspruch zu nehmen.

Kurzarbeit – Voraussetzungen und Vorgehen:

A. Ist die Anordnung von Kurzarbeit durch den Arbeitgeber (Praxisinhaber) überhaupt möglich?

Wenn Sie beabsichtigen Kurzarbeit anzumelden, muss, sofern im Arbeitsvertrag die Möglichkeit der Anordnung von Kurzarbeit (evtl. auch über in den Arbeitsvertrag einbezogene tarifliche Vereinbarungen) nicht vereinbart ist, mit den betroffenen Mitarbeitern eine entsprechende Regelung vereinbart werden. Alternativ kann eine einseitige Anordnung von Kurzarbeit auch erfolgen, wenn auf widerspruchsfreie Hinnahme der Kurzarbeit durch die Mitarbeiter vertraut wird. Letztgenannte Alternative birgt jedoch Rechtsunsicherheiten. Daher die Empfehlung:

BZK Rheinhessen informiert

Wenn entsprechende Regelungen im Arbeitsvertrag nicht vorhanden sind, sollten Sie die schriftliche Zustimmung der jeweils von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer einholen.

Ein Muster für die schriftliche Zustimmung Ihrer Mitarbeiter zur Kurzarbeit finden Sie unter: ~~www.zqms-eco.de (http://www.zqms-eco.de)~~ www.bzkr.de - im internen Bereich Button "Covid-19"

Sollten Arbeitsverträge auf Tarifverträge Bezug nehmen, so sind ggfs. auch Fristen für die Anordnung von Kurzarbeit sowie die Einholung der Zustimmung zur Kurzarbeit zu beachten.

Besteht Einigkeit bezüglich der Anordnung von Kurzarbeit entfällt die Pflicht zur Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer und die Pflicht zur Zahlung der Vergütung durch den Arbeitgeber im Umfang der Arbeitszeitreduzierung, sofern die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld vorliegen.

Darüber hinaus soll durch das Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für Kurzarbeitergeld vom 13.03.2020 durch Rechtsverordnung auch geregelt werden, dass eine vollständige oder teilweise Erstattung der von den Arbeitgebern allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung für Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld beziehen, eingeführt wird.

B. Liegen für die von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiter die Voraussetzungen zum Bezug von Kurzarbeitergeld vor? Was ist zu beachten?

Gemäß § 95 SGB III steht Arbeitnehmern Kurzarbeitergeld zu, wenn:

1. ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt, und
2. die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind, und
3. die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und
4. der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist.

Zu 1.:

Wann ein Arbeitsausfall erheblich ist, ist in § 96 SGB III geregelt.

Dies ist dann der Fall, wenn der Arbeitsausfall (1) auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht, und (2) er vorübergehend ist, und (3) er nicht vermeidbar ist und (4) im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens 1/3 der in der Praxis beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sind.

Zu (1):

Was ein wirtschaftlicher Grund ist und wann ein unabwendbares Ereignis vorliegt, ist in § 96 Abs. 2 und 3 SGB III geregelt.

Dass in der aktuellen Situation eine Kurzarbeit (in Form einer gänzlichen Praxisschließung oder einer Reduzierung der Arbeitszeiten) wegen Rückgangs der Patientenzahlen einen wirtschaftlichen Grund darstellt, ist denkbar. Ebenso denkbar ist, angesichts der Weisungen der Bundesregierung sowie des RKI auch, dass hier ein unabwendbares Ereignis für den Arbeitsausfall angenommen wird.

Maßgeblich für einen wirtschaftlichen Grund wäre, wie das Patientenaufkommen, das zum Entschluss, geführt hat, Kurzarbeit einzuführen, sich tatsächlich in der konkreten Praxis ergeben hat. Gab es nur an einem einzigen Tag Einbrüche? Dauerte die Situation über mehrere Tage an? Sind die Einbrüche erheblich oder nur marginal?

BZK Rheinhessen informiert

Leichter wird es sein, den Arbeitsausfall auf ein unabwendbares Ereignis zu stützen.

Die endgültige Entscheidung ob ein wirtschaftlicher Grund oder ein unabwendbares Ereignis anzunehmen sind, obliegt jedoch der Bundesagentur für Arbeit im Einzelfall. Möglicherweise bringt hier die noch zu erlassende Rechtsverordnung, die in den nächsten Tagen erwartet wird, mehr Klarheit.

Zu (2):

Diese Voraussetzung dürfte relativ unproblematisch sein. Sie wird angenommen, wenn mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit in absehbarer Zeit wieder mit dem Übergang zur Vollarbeit zu rechnen ist.

Zu (3):

Problematischer ist, ob der Arbeitsausfall unvermeidbar ist. Unvermeidbar ist ein Arbeitsausfall nämlich in der Regel erst dann, wenn alle zumutbaren Vorkehrungen getroffen worden sind, um den Eintritt des Arbeitsausfalls zu verhindern (§ 96 Abs. 4 SGB III).

Hier muss ggfs. auch nach Aufgabengebieten unterschieden werden. Gibt es Mitarbeiter, die Aufgaben erledigen, die auch von zu Hause aus, unabhängig vom Patientenaufkommen erledigt werden können, so wäre für diese Kurzarbeit nicht geboten.

Urlaub muss generell nicht vorgezogen werden, um Kurzarbeit zu vermeiden. Ist aber gerade während der Kurzarbeitszeit eine Praxisschließung wegen Betriebsurlaubs geplant, so wäre es bei der getroffenen Urlaubsplanung zu belassen – ein unvermeidbarer Arbeitsausfall läge dann eher nicht vor. Grundsätzlich wäre bei Vereinbarung flexibler Arbeitszeiten auch vorrangig darauf zu achten, in wie fern hier Arbeitsausfall durch flexible Arbeitszeiten vermieden werden kann.

Auf den Einsatz negativer Arbeitszeitsalden soll nach dem am 13.03.2020 beschlossenen Gesetz zur Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld hingegen verzichtet werden.

Offene Fragen zu diesem Punkt sollten sicherheitshalber aber ebenfalls mit der zuständigen Agentur für Arbeit geklärt werden.

Zu (4):

Diesbezüglich ist zwar am 13.03.2020 durch das Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld beschlossen worden, dass es bereits ausreichen soll, wenn mindestens 10 % der beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall betroffen sind; eine entsprechende Umsetzung dieser Regelung per Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales steht jedoch noch aus. Hier dürfte für die meisten Zahnarztpraxen auch nicht der Knackpunkt liegen, sondern eher in Bezug auf die Voraussetzungen zu (1) und zu (3).

Wichtig:

Bei der Berechnung des betroffenen Arbeitnehmeranteils sind Auszubildende nicht mitzuzählen.

Zu 2:

Diese Voraussetzung dürfte unproblematisch sein: Soweit in Ihrer Praxis mindestens ein Arbeitnehmer/Angestellter/Auszubildender beschäftigt ist, liegen die betrieblichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld vor (§ 97 SGB III).

BZK Rheinhessen informiert

Zu 3:

Auch diese Voraussetzung ist in der Regel gegeben, wenn die Arbeitnehmer, die von Kurzarbeit betroffen sind nach Beginn des Arbeitsausfalles eine versicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzen und nicht gekündigt werden (§ 98 SGB III).

Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer müssen, wenn Kurzarbeit gem. Ziff. A dieser Übersicht eingeführt wird, nicht entlassen werden; Sie können allerdings kein Kurzarbeitergeld erhalten.

Besondere Vorsicht ist auch bei Arbeitnehmern geboten, die oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze von derzeit 6.900,- € verdienen. Hier kommt häufig der Bezug von Kurzarbeitergeld allenfalls in geringem Umfang in Betracht. Relevant dürfte dies jedoch für die wenigsten Praxen sein, evtl. allenfalls in wenigen Ausnahmefällen in Bezug auf angestellte Zahnärzte.

Zu 4:

Die Kurzarbeit muss der Agentur für Arbeit schriftlich oder elektronisch durch den Arbeitgeber angezeigt werden (§ 99 SGB III). Zuständig ist die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk sich Ihre Praxis befindet.

Wichtig:

Die Anzeige sollte, da sie voraussichtlich auf ein unabwendbares Ereignis gestützt werden wird, unverzüglich, also ohne schuldhaftes Zögern erfolgen.

Das notwendige Formular ist über den Internetauftritt der Bundesagentur für Arbeit abrufbar.

Die Agentur für Arbeit entscheidet unverzüglich, ob die Voraussetzungen für die Zahlung von Kurzarbeitergeld dem Grunde nach vorliegen.

Grundsätzlich errechnet der Arbeitgeber dann das Kurzarbeitergeld und zahlt es an die Beschäftigten aus. Im Anschluss daran richtet er dann – innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten ab Ablauf des Kalendermonats, in dem Kurzarbeitergeld beantragt wird - einen schriftlichen Antrag auf Erstattung des von ihm verauslagten Kurzarbeitergeldes an die Agentur für Arbeit.

Evtl. wird vorgenanntes Procedere im Rahmen der erwarteten Verordnung, mit welcher das Gesetz vom 13.03.2020 umgesetzt werden soll, noch weiter vereinfacht. Hier bleibt die Entwicklung abzuwarten.

Weiterführende Informationen zu Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld finden Sie auch unter:

<https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsfoerderung/kug.html>

mit jeweils weiterführenden Links zu:

- [Fragen und Antworten zum Thema Kurzarbeitergeld und Qualifizierung \[PDF, 150KB\]](#)
- [Informationen der Bundesagentur für Arbeit für Arbeitnehmer](#)
- [Informationen der Bundesagentur für Arbeit für Arbeitgeber](#)

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-uebersicht-kurzarbeitergeldformen>

BZK Rheinhessen informiert

mit jeweiligen Verweisen zu Downloads in Bezug auf Merkblätter, Informationen, Berechnungshilfen und Formularen.

Außerdem erhalten Sie als Arbeitgeber in der Zeit von Montag – Freitag, 8 – 18 Uhr unter der gebührenfreien – Rufnummer **0800 4 555520** über den Arbeitgeber-Service weiterführende Informationen.

Informieren Sie sich bitte auch auf der Homepage der LZK RLP (www.lzk.de). Hier ist ein Link zum Positionspapier der BZÄK eingestellt:

https://www.bzaek.de/fileadmin/PDFs/b/Kurzarbeitergeld_in_der_Zahnarztpraxis.pdf

Exkurs: Auszubildende

Soweit Auszubildende von der Kurzarbeit betroffen sein sollten, wird darauf hingewiesen, dass für diese in jedem Fall zunächst in Anwendung von § 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG für einen Zeitraum von sechs Wochen eine vollständige Zahlung der Ausbildungsvergütung gesetzlich geregelt ist. Sofern über den Zeitraum von sechs Wochen hinaus eine Ausbildung wegen der Kurzarbeit nicht oder nicht vollständig möglich ist, so sollte eine Abstimmung mit uns erfolgen. Im Ausnahmefall kommt dann auch eine Gewährung von Kurzarbeitergeld nach Ablauf des Sechs-Wochen-Zeitraums in Betracht.

Ihre Bezirkszahnärztekammer Rheinhessen