

## **Viele Praxen haben in der aktuellen Krise weniger zu tun. Was kann man tun, um die fortlaufende Kostenbelastung zu verringern?**

Wenn die Praxis aufgrund einer **Quarantänemaßnahme** der Gesundheitsbehörde geschlossen wird, können Sie **Entschädigung** in Höhe des Verdienstaufalles bei der jeweiligen Gesundheitsbehörde (in Bayern die Bezirksregierungen) beantragen. Der **Verdienstaufall** entspricht vereinfacht ausgedrückt 1/12 des Jahresgewinns pro Monat abzüglich Steuern und Sozialversicherungsbeiträge, jeweils auf Basis des letzten Steuerbescheides. Ebenfalls ersetzt werden die vorgestreckten Lohnkosten derjenigen Mitarbeiter, die mit einem Tätigkeitsverbot belegt wurden und deshalb nicht arbeiten dürfen. Muss die Praxis wegen solcher Maßnahmen komplett schließen, werden auch die weiterlaufenden ungedeckten Betriebsausgaben in angemessenen Umfang ersetzt. Was die zuständigen Ämter in Zukunft als angemessen ansehen werden, wird man abwarten müssen.

Wenn Sie Ihren Praxisbetrieb ohne behördliche Betriebsschließung einstellen, zum Beispiel, weil Sie das Infektionsrisiko für Patienten und Mitarbeiter als untragbar einschätzen, haben sie keinen Entschädigungsanspruch und müssen den finanziellen Ausfall in voller Höhe selbst tragen. Der Umsatzausfall wird sich nicht sofort einstellen, da noch Honorare aus der vergangenen Tätigkeit und aus abgeschlossenen Behandlungen bezahlt werden. Daher besteht noch Zeit für die Abwägung und Vorbereitung gezielter Maßnahmen. Den größten Kostenblock stellen die Personalkosten dar, weshalb hier die ersten Maßnahmen ansetzen müssen.

Folgende arbeitsrechtliche Möglichkeiten bestehen:

### **Betriebsurlaub oder Betriebsferien**

Sie können **Betriebsurlaub** für alle Mitarbeiter anordnen. Nach der Rechtsprechung brauchen Sie dazu einen **dringenden betrieblichen Grund**, wenn Sie dies *einseitig* gegenüber Ihren Mitarbeitern durchsetzen wollen. Rückläufige Patientenzahlen dürften dazu nicht ausreichen. Fehlende Schutzkleidung oder besondere Ansteckungsgefahren aufgrund der Art der Therapien, die sie durchführen, schon eher.

Am besten vereinbaren Sie mit den Mitarbeitern **einheitliche Betriebsferien**. Das bietet sich auch an, wenn ein Teil ihrer Mitarbeiter wegen Kinderbetreuung aufgrund der Schließung von Schulen und Kitas zu Hause bleiben will. Die Mitarbeiter müssen dazu einen Teil ihres Jahresurlaubes drangeben. Der ganze Jahresurlaub wäre unangemessen. Dieser Urlaub ist dann verbraucht. Sie müssen ihn später im Jahr nicht mehr gewähren und Sie müssen ihn auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht abgelden. Wenn aber die Mitarbeiter nicht mit Betriebsferien einverstanden sind und Sie dennoch die Praxis schließen würden, müssen Sie die Löhne weiter bezahlen.

### **Was ist Kurzarbeitergeld und wer kann es in Anspruch zu nehmen?**

Wenn Sie mit einem längerfristigen Rückgang der Arbeit durch rückläufiges Patientenaufkommen rechnen, kann die Umstellung auf **Kurzarbeit** eine deutliche Entlastung bringen. Die Entlastung erfolgt durch Reduzierung der Arbeitslöhne. Zum Ausgleich können Ihre Arbeitnehmer **Kurzarbeitergeld** vom Arbeitsamt erhalten. Das Kurzarbeitergeld ersetzt 60 % der Nettoentgeltdifferenz bei kinderlosen und 67 % der

Nettoentgeltdifferenz bei Arbeitnehmern mit Kindern zuzüglich der Sozialversicherungsbeiträge.

Voraussetzung für den Bezug von Kurzarbeitergeld ist, dass Sie Arbeitgeber einen **erheblichen vorübergehenden Arbeitsausfall** erleiden. Dazu hat der Gesetzgeber am 13. März die Voraussetzungen erleichtert. Erheblich sind bereits 10 % nachweisbarer Arbeitsausfall.

Der Arbeitsausfall darf **nicht vermeidbar** sein. Wenn die Krise nur kurze Zeit dauert und anschließend die Patientenzahlen wieder ansteigen, wird rückwirkend festgestellt werden können, dass Sie die Kurzarbeit durch Betriebsferien hätten vermeiden können. Daher lautet unsere Empfehlung, in jedem Fall vor Einführung der Kurzarbeit wenigstens eine Woche Betriebsferien einzuführen (siehe oben). Die Zeit brauchen Sie auch, um die Kurzarbeit vorzubereiten. Nicht mehr verlangt wird seit der aktuellen Erleichterung der Voraussetzungen der vorherige Abbau von Überstunden und der Verbrauch von Zeitguthaben.

Eine arbeitsrechtlich unwirksame Einführung von Kurzarbeit kann dazu führen, dass ihre Arbeitnehmer sich die Reduzierung ihres Lohnanspruches nicht gefallen lassen müssen und später die Differenzen wieder einfordern können. Vor überhasteter Vorgehensweise ist daher zu warnen.

#### Vor dem Bezug von Kurzarbeitergeld steht die Einführung von Kurzarbeit im Betrieb.

Kurzarbeit kann jeder Betrieb, der wenigstens einen Arbeitnehmer (ein Azubi reicht nicht) beschäftigt, einführen.

Man kann mit der **Kurzarbeit** die wöchentlichen Arbeitsstunden entsprechend auf den noch bestehenden Arbeitsbedarf reduzieren oder ganz „auf Null“ setzen, wenn gar keine Arbeit mehr benötigt wird. Man kann auch zwischen verschiedenen Abteilungen und unterschiedlichen Arbeitsplätzen differenzieren. Wenn Sie z.B. noch reduzierte Sprechstunden anbieten können, aber keine Operationen mehr, und kein Labor mehr benötigen, können Sie die Kurzarbeit auf die davon betroffenen Mitarbeiter beschränken.

Ebenso wenig, wie ein Arbeitgeber Überstunden anordnen darf, dürfen Sie Kurzarbeit ohne vertragliche Grundlage anordnen. Wenn Sie wie für kleinere Praxen üblich, **nicht tarifgebunden** sind und **keinen Betriebsrat** haben, mit dem sie eine Betriebsvereinbarung schließen können, brauchen Sie eine **vertragliche Vereinbarung** mit ihren Arbeitnehmern, die als Ergänzung zum bestehenden Arbeitsvertrag ad hoc abgeschlossen werden an.

Haben Sie mit ihren Mitarbeitern einen **Nachtrag zum Arbeitsvertrag** abschließen können, der ihnen die Einführung von Kurzarbeit allgemein oder individuell wegen des manifesten Arbeitsausfalles erlaubt, müssen Sie dafür sorgen, dass die Kurzarbeit rechtzeitig und für alle wahrnehmbar angekündigt wird.

Haben Sie tarifliche Arbeitsverträge abgeschlossen, gilt das, was zur Kurzarbeit im Tarifvertrag steht. Besorgen Sie sich eine Ausfertigung dieses Tarifvertrages und lesen Sie nach. Enthält der Tarifvertrag keine Regelung zur Kurzarbeit, gilt Vorstehendes.

#### **Anzeigepflicht bei der Agentur für Arbeit**

Wurde Kurzarbeit rechtskonform angeordnet und den betroffenen Mitarbeitern auch bekannt gemacht, sind Sie als Arbeitgeber verpflichtet, bei der **Bundesagentur für Arbeit** den **Arbeitsausfall anzuzeigen**. Zu beachten ist, dass der Antrag zwar fristgebunden ist, aber

auch nachträglich, d.h. auch noch nach der Anordnung und bis zu 3 Monaten nach Ende der Kurzarbeit gestellt werden kann.

Die Anzeige gibt es Formulare bei der Bundesagentur für Arbeit, wo sie Angaben zum Betrieb, zur Reduzierung der Arbeitszeit und eine Darstellung des Arbeitsausfalles machen müssen.

Von der Bundesagentur für Arbeit sollten sie dann relativ schnell einen Bescheid erhalten, ob der Arbeitsausfall anerkannt wird. Nach den Ankündigungen der Politik der letzten Tage dürfte das bei virusbedingten Gründen unbürokratisch zu erwarten sein.

### **Antrag auf Kurzarbeitergeld (KuG)**

Nach Erhalt des **Anerkennungsbescheides** können Sie das **Kurzarbeitergeld** beantragen. Dazu gibt es wiederum Formulare bei der Bundesagentur für Arbeit, die zu verwenden sind. Für den Antrag benötigen Sie die Gehaltsdaten aller betroffenen Arbeitnehmer, weil Sie das Kurzarbeitergeld nach einem bestimmten Lohndifferenzschema selbst im Antrag ausrechnen müssen.

Das von Ihnen ausgerechnete Kurzarbeitergeld müssen Sie selbst an ihre Arbeitnehmer auszahlen. Von der Bundesagentur für Arbeit erhalten Sie die benötigten Finanzmittel finanziert. Notfalls müssen Sie in Vorlage gehen.

Denken Sie daran, dass die Bundesagentur für Arbeit ihren Antrag auf Kurzarbeitergeld anfangs nur auf Vollständigkeit und Plausibilität **prüfen** wird, um sehr schnell die Finanzmittel in Form von Abschlagszahlungen zur Verfügung stellen zu können. Vergessen Sie nicht, dass im Nachhinein binnen sieben Monaten eine detaillierte Prüfung stattfinden wird, zu der Sie alle Arbeits- und Gehaltsunterlagen der Mitarbeiter, die Kurzarbeitergeld bezogen haben, vorlegen können müssen. Zu Unrecht in Anspruch genommenes Kurzarbeitergeld und Differenzen aus fehlerhaften Berechnungen werden zurückgefordert werden.

### **Was ist, wenn ihre Mitarbeiter die Einführung von Kurzarbeit verweigern?**

Die einzige Alternative ist der Ausspruch einer **außerordentlichen Änderungskündigung**. Sie kündigen damit das bestehende Arbeitsverhältnis und bieten gleichzeitig einen Arbeitsvertrag zu reduzierten Konditionen an, zum Beispiel nur noch Teilzeitarbeit zu reduziertem Gehalt. Wenn sich ein Arbeitnehmer darauf einlässt, gilt der geänderte Arbeitsvertrag. Verweigert er die geänderten Arbeitskonditionen, gilt die Kündigung.

Hinsichtlich der Kündigung gelten die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen, speziell die Kündigungsfrist. Bis zum Ablauf der Kündigungsfrist ist der Arbeitnehmer weiterhin zur Arbeit verpflichtet und behält seinen vollen Lohnanspruch. Es gelten dann wieder die eingangs dargestellten Überlegungen.

### **Fazit**

Bei allen genannten Maßnahmen handelt es sich um unternehmerische Entscheidungen, die gut überlegt und deren Vor- und Nachteile gegeneinander abgewogen werden müssen. Dabei können wir Sie beraten und bei der Entscheidung unterstützen. Wir sind auch gerne bei der Anordnung von Betriebsurlaub wie auch der Einführung von Kurzarbeit behilflich. Die aktuellen Gehaltskosten erfahren Sie von Ihrem Steuerberater. Bedenken Sie, dass alle

Stand 20.03.2020

Steuerkanzleien wegen der Krise sehr stark belastet sind.  
Uns erreichen Sie unter

**Sozietät HGA Rechtsanwälte Partnerschaft**  
**August-Exter-Str. 4**  
**81245 München**  
**Tel. 089 / 8299 560**  
**Fax. 089/ 8299 5626**  
**Mail: [kanzlei@med-recht.de](mailto:kanzlei@med-recht.de)**  
**[www.med-recht.de](http://www.med-recht.de)**