

Position

Kurzarbeitergeld in der Zahnarztpraxis

unter Berücksichtigung der beabsichtigten Änderungen durch die Bundesregierung



Die Ausbreitung des Coronavirus stellt auch die Zahnarztpraxis vor große Herausforderungen. Mangelnde Hygienemittel und sinkender Umsatz beschäftigen eine Vielzahl von Zahnarztpraxen. Desinfektionsmittel und Mundschutz sind rar, Patienten sagen vermehrt Termine ab. Die Angestellten in der Zahnarztpraxis sind zudem im Umgang mit dem Virus verunsichert. Viele Zahnärztinnen und Zahnärzte fragen deshalb nach der Möglichkeit von Kurzarbeit. Aufgrund des hohen Anrufaufkommens sind die Arbeitsagenturen und Jobcenter derzeit vielfach telefonisch nur eingeschränkt erreichbar. Allein die Zugehörigkeit des Betriebes zu den sog. freiberuflichen Tätigkeiten schließt den Zugang zum Kurzarbeitergeld nicht aus.

Um Beschäftigte und Unternehmen zu unterstützen, ist von Bundestag und Bundesrat im Eilverfahren die gesetzliche Grundlage für einen leichteren Zugang zum Kurzarbeitergeld geschaffen worden. Für den Fall außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt sind bis zum 31.12.2021 befristete Verordnungsermächtigungen für die Bundesregierung in das Gesetz aufgenommen worden, die es erlauben, den Zugang zu Kurzarbeitergeld zu erleichtern und die Betriebe zu entlasten sowie Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern den Bezug von Kurzarbeitergeld zu ermöglichen, vgl. § 109 Absatz 5 SGB III.

Diese Erleichterungen sind:

1. abweichend von § 96 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 SGB III den Anteil der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vom Entgeltausfall betroffen sein müssen, auf bis zu 10 Prozent herabzusetzen,
2. abweichend von § 96 Absatz 4 Satz 2 Nummer 3 SGB III auf den Einsatz negativer Arbeitszeitsalden zur Vermeidung von Kurzarbeit vollständig oder teilweise zu verzichten,
3. eine vollständige oder teilweise Erstattung der von den Arbeitgebern allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld beziehen, einzuführen.

Die Regelungen sollen mit der noch zu verabschiedenden Rechtsverordnung rückwirkend zum 1. März 2020 in Kraft treten und auch rückwirkend gezahlt werden, so dass Zahnarztpraxen bereits jetzt schon die Kurzarbeit unter den erleichterten Voraussetzungen beantragen können (vgl. hierzu Mitteilung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales unter <https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/mit-kurzarbeit-gemeinsam-beschaeftigung-sichern.html>).

Es besteht also die Möglichkeit für Praxisinhaber Kurzarbeitergeld zu beantragen. Die Entscheidung über einen Antrag auf Kurzarbeit obliegt der jeweils zuständigen Agentur für Arbeit.

Was ist Kurzarbeitergeld?

Eine vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen normalen Arbeitszeit wird als Kurzarbeit verstanden. Diese kann auch eine vorübergehende Einstellung der Arbeit zur Folge haben, dann wird von sog. „Kurzarbeit Null“ gesprochen. Die Anordnung der Kurzarbeit hat zum Ziel, den Betrieb durch Senkung der Personalkosten zu entlasten und die Erhaltung der Arbeitsplätze sicherzustellen. Ein Verdienstausschlag kann mit dem Kurzarbeitergeld nicht geltend gemacht werden.

Wann darf man Kurzarbeit gegenüber den Angestellten anordnen?

Ein einseitiges Recht zur Anordnung von Kurzarbeit besteht für den Arbeitgeber nicht. Ein derartiges Recht kann sich aber daraus ergeben, dass

1. Eine arbeitsvertragliche Regelung zur Kurzarbeit besteht (Arbeitsvertrag)
2. Eine kollektivvertragliche Regelung besteht (Tarifvertrag) oder
3. Eine entsprechende Betriebsvereinbarung besteht.

Existiert keine entsprechende Regelung, wovon in den Zahnarztpraxen regelmäßig ausgegangen werden kann, muss der Arbeitgeber mit den Arbeitnehmern individuell eine Vereinbarung über die beabsichtigte Kurzarbeit treffen. Im Sinne eines Arbeitsplatzerhalts ist die Zustimmung von Arbeitnehmern regelmäßig sinnvoll. Individuelle Vereinbarungen haben schließlich den Vorteil, dass sie keine Ankündigungsfrist bei der Kurzarbeit voraussetzen bzw. Verlängerungen der Kurzarbeit vorbehalten werden können. Eine Vereinbarung der Kurzarbeit ist nur wirksam, wenn sie vor der Einführung der Kurzarbeit liegt.

Zu beachten sind die Sondervorschriften zur Kurzarbeit bei beabsichtigten Massentlassungen nach §§ 17 ff. KSchG. Der Arbeitgeber ist bspw. verpflichtet, der Agentur für Arbeit Anzeige zu erstatten, bevor er in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmern mehr als 5 Arbeitnehmer innerhalb von 30 Kalendertagen entlässt. Die Agentur für Arbeit kann dann unter den weiteren Voraussetzungen des § 18 und § 19 KSchG Kurzarbeit anordnen.

Wo kann ich den Arbeitsausfall anzeigen?

Der Arbeitsausfall ist bei der Agentur für Arbeit, in deren Bezirk die Praxis ihren Sitz hat, schriftlich oder elektronisch anzuzeigen.

Wer kann den Arbeitsausfall anzeigen?

Die Anzeige kann nur vom Arbeitgeber oder der Betriebsvertretung erstattet werden. Der Anzeige des Arbeitgebers ist eine Stellungnahme der Betriebsvertretung beizufügen (sofern vorhanden).

Unter welchen Voraussetzungen wird Kurzarbeitergeld gezahlt?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn

1. ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt.

Die Voraussetzungen für einen erheblichen Arbeitsausfall mit Entgeltausfall sind erfüllt, wenn

- er auf wirtschaftlichen Gründen, insbesondere einer schlechten Konjunkturlage, oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
- er vorübergehend ist,
- er nicht vermeidbar ist und
- in dem betroffenen Betrieb im Anspruchszeitraum (Kalendermonat) mindestens ein Drittel der Beschäftigten (sofern die Bundesregierung die geplanten Erleichterungen umsetzt: 10% der Beschäftigten) wegen des Arbeitsausfalls ein um mehr als 10 % vermindertes Entgelt erzielt.

Als wirtschaftliche Ursachen sind alle Einflüsse anzusehen, die sich unmittelbar oder mittelbar aus dem wirtschaftlichen Ablauf ergeben. Ob diese bereits dann angenommen werden können, wenn es einen Mangel an Desinfektions- bzw. sonstigen Hygienemitteln (Mundschutz etc.) gibt und aufgrund dessen nicht oder erheblich weniger gearbeitet

werden kann, kann abschließend nicht beantwortet werden. Dies setzt in der Regel eine Betrachtung der konkreten Einzelfallumstände in der Praxis voraus. Führt die derzeitige Lage zu einem erheblichen Patientenrückgang, wie etwa derzeit gerade im Bereich der Prophylaxe anzunehmen ist, können wirtschaftliche Gründe für einen erheblichen Arbeitsausfall hingegen vorliegen.

Ein unabwendbares Ereignis liegt nach dem Gesetz insbesondere dann vor, wenn ein Arbeitsausfall auf ungewöhnlichen, von dem üblichen Witterungsverlauf abweichenden Witterungsverhältnissen beruht. Ein unabwendbares Ereignis liegt auch vor, wenn ein Arbeitsausfall durch behördliche oder behördlich anerkannte Maßnahmen verursacht ist, die vom Arbeitgeber nicht zu vertreten sind. Wenn die Behörden also Zahnarztpraxen schließen sollten, liegt ein unabwendbares Ereignis vor. Ob die derzeitige Epidemie selbst ein vom Gesetz vorgesehener Fall eines unabwendbaren Ereignisses darstellt, lässt sich mit guten Argumenten vermuten, aber nicht abschließend beurteilen. Dafür spricht, dass die Corona-Pandemie ein Ereignis darstellt, das von außen auf den Betrieb nicht abwendbar einwirkt. Eine auf Erkrankung des Praxisinhabers zurückgeführter Arbeitsausfall als innerbetriebliches Ereignis erfüllt diese Voraussetzungen deshalb nicht. Weder liegen in diesem Falle also wirtschaftliche Gründe noch ein unabwendbares Ereignis vor.

Ein Arbeitsausfall ist vorübergehend, wenn mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit innerhalb der Bezugsdauer von 12 Monaten wieder mit dem Übergang zur Vollarbeit gerechnet werden kann. Diese Voraussetzung ist in der derzeitigen Lage anzunehmen.

Ein Arbeitsausfall ist nicht vermeidbar, wenn in einem Betrieb alle zumutbaren Vorkehrungen getroffen wurden, um den Eintritt des Arbeitsausfalls zu verhindern. Als vermeidbar gilt insbesondere ein Arbeitsausfall, der

- überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt ist oder ausschließlich auf betriebsorganisatorischen Gründen beruht,
- durch die Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub ganz oder teilweise verhindert werden kann, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen, oder
- durch die Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen ganz oder teilweise vermieden werden kann. Auf den Einsatz negativer Arbeitszeitsalden zur Vermeidung von Kurzarbeit kann aber nach dem Willen der Bundesregierung vollständig oder teilweise verzichtet werden.

Die Auflösung eines Arbeitszeitguthabens kann von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer u.a. nicht verlangt werden, soweit es

- ausschließlich für die in § 7c Absatz 1 des SGB IV genannten Zwecke bestimmt ist,
- den Umfang von 10 Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers übersteigt oder
- länger als ein Jahr unverändert bestanden hat.

In dem betroffenen Betrieb müssen im Anspruchszeitraum (Kalendermonat) mindestens ein Drittel der Beschäftigten wegen des Arbeitsausfalls ein um mehr als 10 % vermindertes Entgelt erzielen. Die Bundesregierung senkt die Grenze von einem Drittel auf zehn Prozent der Beschäftigten. Bei den Berechnungen sind Auszubildende nicht mitzuzählen

2. die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Die betrieblichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn in dem Betrieb mindestens eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer (versicherungspflichtig) beschäftigt ist.

3. die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind

Die persönlichen Voraussetzungen werden in der Regel von den Beschäftigten in der Zahnarztpraxis erfüllt. Ausnahmen bestehen und können dem § 98 SGB III entnommen werden. Die persönlichen Voraussetzungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind erfüllt, wenn

- die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzt, aus zwingenden Gründen aufnimmt oder im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses aufnimmt,
- das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist und
- die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nicht vom Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossen ist.

4. der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist.

Der Arbeitsausfall ist bei der Agentur für Arbeit, in deren Bezirk die Praxis ihren Sitz hat, schriftlich oder elektronisch anzuzeigen. Die Anzeige kann nur vom Arbeitgeber oder der Betriebsvertretung erstattet werden. Der Anzeige des Arbeitgebers ist eine Stellungnahme der Betriebsvertretung beizufügen (sofern vorhanden).

Mit der Anzeige ist glaubhaft zu machen, dass ein erheblicher Arbeitsausfall besteht und die betrieblichen Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld erfüllt sind. Das Antragsformular der Bundesagentur für Arbeit findet sich hier:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf

Beruhet der Arbeitsausfall auf einem unabwendbaren Ereignis, gilt die Anzeige für den entsprechenden Kalendermonat als erstattet, wenn sie unverzüglich also ohne schuldhaftes Zögern erstattet worden ist.

Was passiert, wenn ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht?

Die Agentur für Arbeit hat der anzeigenden Zahnarztpraxis unverzüglich einen schriftlichen Bescheid darüber zu erteilen, ob auf Grund der vorgetragenen und glaubhaft gemachten Tatsachen ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt und die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind. Ist Kurzarbeit im Betrieb wirksam vereinbart und der Bescheid von der Agentur für Arbeit erteilt, besteht ein Anspruch der Beschäftigten auf Kurzarbeitergeld.

Der Anspruch führt zu einer Aufhebung der Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis je nach Umfang der angeordneten Kurzarbeit. Der Arbeitnehmer wird von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung befreit, verliert aber gleichzeitig auch seinen (anteiligen) Vergütungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber. Das Gehalt ist entsprechend zu verringern.

Was passiert, wenn kein Anspruch auf Kurzarbeit besteht?

Hier ist zu differenzieren:

Ist Kurzarbeit wirksam mit den Angestellten vereinbart, fehlen aber die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld nach dem SGB III, besteht für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Anspruch auf Entgelt in Höhe des Kurzarbeitergeldes gegenüber dem Arbeitgeber aus Annahmeverzug. Ist hingegen die Kurzarbeit mit den Angestellten bereits nicht wirksam vereinbart, besteht der Annahmeverzugsanspruch der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber auf Vergütung in voller Höhe des Gehaltes fort.

Kann ich auch während der Kurzarbeit kündigen?

Eine betriebsbedingte Kündigung bleibt weiterhin zulässig, wenn neben den Gründen, die die Kurzarbeit begründet hatten, weitere zulässige Gründe hinzugekommen sind. Personen- und verhaltensbedingte Kündigungen bleiben zulässig.

Wie lange wird Kurzarbeitergeld bezahlt?

Kurzarbeitergeld wird für den Arbeitsausfall für eine Dauer von längstens zwölf Monaten von der Agentur für Arbeit geleistet. Die Bezugsdauer gilt einheitlich für alle in einem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie beginnt mit dem ersten Kalendermonat, für den in einem Betrieb Kurzarbeitergeld vom Arbeitgeber gezahlt wird. Die Bezugsdauer kann durch die Bundesregierung durch Rechtsverordnung auf 24 Monate verlängert werden, wenn außergewöhnliche Verhältnisse auf dem gesamten Arbeitsmarkt vorliegen.

In welcher Höhe wird Kurzarbeitergeld gezahlt?

Das Kurzarbeitergeld beträgt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die beim Arbeitslosengeld die Voraussetzungen für den erhöhten Leistungssatz erfüllen würden (Bsp. Kind), 67 Prozent, für die übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 60 Prozent der Nettoentgelt Differenz im Anspruchszeitraum. Die Nettoentgelt Differenz entspricht der Differenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt.

Eine Tabelle zur Berechnung findet sich hier:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug050-2016_ba014803.pdf.

Für Geringverdiener:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug51-tabelle-2016_ba015003.pdf

Der Arbeitgeber berechnet das Kurzarbeitergeld selbst und zahlt es auch selbst an die Arbeitnehmer aus. Er bekommt es bei bestehendem Anspruch von der Agentur für Arbeit erstattet. Das Kurzarbeitergeld wird also von der Agentur für Arbeit nicht direkt an die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer sondern an den Arbeitgeber ausgezahlt.

Wer trägt die Sozialversicherungsbeiträge?

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Zahnarztpraxis bleiben unabhängig vom Umfang des Arbeitsausfalls grundsätzlich sozialversicherungspflichtig. Soweit Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer das Gehalt für tatsächlich weiter geleistete Arbeit erhalten, tragen Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge, die sich aus diesem Entgelt ergeben, je zur Hälfte. Auch hier sollen aber die beabsichtigten

Erleichterungen der Bundesregierung greifen, die eine vollständige oder teilweise Erstattung der von den Arbeitgebern allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld beziehen, einführen will. Kurzarbeitergeld ist als Leistung der Arbeitslosenversicherung nicht lohnsteuerpflichtig und stellt kein Entgelt im Sinne der Sozialversicherung dar.

Weitere wichtige Hinweise:

- Videos zu den Voraussetzungen und zum Verfahren des Kurzarbeitergeldes (ohne die beabsichtigten Erleichterungen):
<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-video>
- Hinweise zum Antragsverfahren:
https://www.arbeitsagentur.de/datei/hinweise-kurzarbeitergeld_ba014273.pdf
- Fachliche Weisungen zum Kurzarbeitergeld:
https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013530.pdf
- Anzeige auf Arbeitsausfall:
https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf
- Antrag auf Kurzarbeitergeld
https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107_ba015344.pdf
- Merkblatt der Bundesagentur für Arbeit:
https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8a-kurzarbeitergeld_ba015385.pdf