

TRANSFERLEISTUNGEN

Kurzarbeit – Handlungsoption für Physiopraxen in der Coronakrise

von RA, FA ArbR Daniel Renger, pwk & Partner Rechtsanwälte, Dortmund, pwk-partner.de

Die Coronapandemie stellt Physiotherapiepraxen vor große Herausforderungen und führt zu erheblichen Arbeitsausfällen mit Umsatzverlusten. Viele Therapeuten sehen daher ihre Existenz bedroht. In dieser Lage hilft Praxisinhabern das arbeitsrechtliche Instrument der Kurzarbeit, um angemessen auf diese Ausnahmesituation reagieren zu können. Durch die im Eilverfahren umgesetzten Neuregelungen der Bundesregierung ist der Zugang zum Kurzarbeitergeld wesentlich erleichtert worden. Dieser vereinfachte Zugang zum Kurzarbeitergeld gilt rückwirkend zum 01.03.2020 und – bis auf Weiteres – befristet bis zum 31.12.2020. **Hinweis der Redaktion:** Dieser Beitrag ersetzt den Beitrag aus PP 06/2009, Seite 3. |

Gesetzliche Neuregelungen zur Kurzarbeit

Zielsetzung der Bundesregierung ist, dass durch die aktuelle Krise keine qualifizierten und eingearbeiteten Fachkräfte aus wirtschaftlichen Gründen freigesetzt werden müssen, die nach Beruhigung der Gesamtsituation von den Praxen wieder gebraucht werden. Mit ihrer Verordnung im März 2020 hat die Bundesregierung den im „Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld“ enthaltenen Rahmen für den erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld voll ausgeschöpft. Rückwirkend zum 01.03.2020 wurden die Voraussetzungen für den Zugang zum Kurzarbeitergeld erheblich verringert.

■ Kurzarbeitergeld: Die Erleichterungen im Überblick

- Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, wenn mindestens zehn Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einer Praxis einen Arbeitsentgeltausfall von mehr als zehn Prozent haben.
- Anfallende Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden werden vollständig von der Bundesagentur für Arbeit erstattet.
- Kurzarbeitergeld kann für zwölf Monate bezogen werden.
- Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten wird verzichtet.

Rechtliche Rahmenbedingungen für die Kurzarbeit

Kurzarbeit ist die vorübergehende Verkürzung bzw. Einstellung der praxisüblichen normalen Arbeitszeit, die sich auf die gesamte Praxis oder bestimmte organisatorisch abgrenzbare Teile der Praxis erstreckt. Der Praxisinhaber kann Kurzarbeit jedoch nur anordnen, wenn der bestehende Arbeitsvertrag bereits eine Kurzarbeitsklausel enthält – dies ist selten der Fall. Enthält der Arbeitsvertrag keine Kurzarbeitsklausel, gibt es für die Praxisinhaber drei Handlungsalternativen.



Bundesregierung
schöpft gesetzlichen
Rahmen voll aus

Kurzarbeit ist selten
arbeitsvertraglich
festgelegt

■ Rechtsgrundlage für Kurzarbeit: Alternativen zur arbeitsvertraglichen Regelung

1. Die Rechtsgrundlage für Kurzarbeit wird durch **einzelvertragliche Vereinbarung** als Ergänzung zum bestehenden Arbeitsvertrag geschaffen. In diesem Fall müssen die betroffenen Praxisangestellten der Kurzarbeit zustimmen.
2. Wenn die Praxisangestellten nach der Weisung des Praxisinhabers widerspruchsfrei Kurzarbeit leisten, wird von der **stillschweigenden Vereinbarung** von Kurzarbeit ausgegangen.
3. Bei Verweigerung eines Praxisangestellten kann bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen durch eine ordentlich fristgerechte, ggf. sogar außerordentlich fristlose, **betriebsbedingte Änderungskündigung** die Voraussetzung zur Anordnung von Kurzarbeit geschaffen werden.

Praxiskosten
gesenkt, Verdienst-
ausfall größtenteils
ausgeglichen

Kurzarbeit bewirkt das – ggf. anteilige – Ruhen der Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis, also der Pflicht des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung und der Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung der Vergütung. Die jeweiligen Nebenpflichten bleiben bestehen. Der Vorteil für die Praxis besteht darin, dass in der derzeitigen Krisenlage die Personalkosten reduziert und Kündigungen vermieden werden können. Der für die Angestellten durch die Arbeitszeitreduzierung entstehende Verdienstaufschlag wird durch den Bezug von Kurzarbeitergeld größtenteils ausgeglichen.

Voraussetzungen zum Bezug von Kurzarbeitergeld

Die sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld sind in den §§ 95 ff. Sozialgesetzbuch (SGB) III geregelt. Arbeitnehmer haben hiernach Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn ein „erheblicher vorübergehender und unvermeidbarer Arbeitsausfall“ mit Entgeltausfall vorliegt, die betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt wurde.

„Erheblicher, vorübergehender und unvermeidbarer Arbeitsausfall“

Ein Arbeitsausfall ist u. a. dann „erheblich“, wenn er auf einem unabwendbaren Ereignis beruht. Dies ist bei behördlichen Verboten oder behördlichen Maßnahmen anzunehmen, die der Praxisinhaber nicht zu vertreten hat. In den aktuellen behördlichen Maßnahmen zur Eindämmung des Coronavirus, die ihre Rechtsgrundlagen im Infektionsschutzgesetz finden, liegen grundsätzlich die Voraussetzungen eines erheblichen und vorübergehenden Arbeitsausfalls begründet. Dieser Arbeitsausfall ist auch unvermeidbar, wenn er nicht durch (Rest-)Urlaub oder Abbau von Überstundenkonten ganz oder teilweise verhindert werden kann. D. h., dass etwaiger Resturlaub aus dem Vorjahr und bereits entstandener Urlaub aus dem aktuellen Jahr sowie Überstundenkonten eigentlich eingebracht werden müssten. Bereits die Länge der – bisher – aktuell angeordneten behördlichen Maßnahmen spricht jedoch für die Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls.

Betriebliche Voraussetzungen

Die grundsätzliche Bedingung der Gewährung von Kurzarbeitergeld, dass mindestens ein Drittel der Belegschaft von einem Entgeltausfall betroffen sein muss, ist ausgesetzt. Um für einen oder mehrere Beschäftigte Kurzarbeitergeld zu beantragen, reicht ab sofort der Nachweis eines Entgeltausfalls von mehr als 10 Prozent für mindestens 10 Prozent der Praxisangestellten aus. Dieser Ausfall kann praxis- oder praxisabteilungsbezogen festgestellt werden.

Arbeitsausfall wegen
Coronapandemie
erfüllt die Kriterien

≥ 10 Prozent
Entgeltausfall
für ≥ 10 Prozent
der Angestellten

Der Anspruch auf Kurzarbeitergeld ist unabhängig von der Größe der Praxis oder der Zahl der Angestellten. Für jede Praxis mit mindestens einem Angestellten kann demnach Kurzarbeitergeld beantragt werden.

Persönliche Voraussetzungen

Die persönlichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn der Praxismitarbeiter nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzt, das Arbeitsverhältnis mithin nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist und der Mitarbeiter nicht vom Kurzarbeitergeld ausgeschlossen ist (z. B. weil er Krankengeld bezieht oder in Elternzeit ist).

Krankengeldbezug oder Elternzeit schließen Kurzarbeitergeld aus

Beantragung und Abrechnung von Kurzarbeitergeld

Kurzarbeit kann bei Vorliegen der o. g. Voraussetzungen sehr kurzfristig eingeführt werden, sodass eine wirtschaftliche Entlastung schnell erzielt werden kann. Nur Praxisinhaber als Arbeitgeber können Kurzarbeitergeld beantragen.

Nur der Arbeitgeber kann Kurzarbeitergeld beantragen

■ Die Schritte des Antragsverfahrens

1. Der Praxisinhaber schafft die rechtlichen Rahmenbedingungen durch Abschluss von individuellen Ergänzungsvereinbarungen etc. zur Anordnung von Kurzarbeit.
2. Der Praxisinhaber zeigt den Arbeitsausfall bei der örtlich zuständigen Agentur für Arbeit (AfA) durch Verwendung des hierfür online abrufbaren Formulars in dem Kalendermonat an, in dem die Kurzarbeit beginnt.
3. Die AfA muss unverzüglich entscheiden, ob die Voraussetzungen für die Zahlung von Kurzarbeitergeld vorliegen.
4. Der Praxisinhaber errechnet das Kurzarbeitergeld und zahlt es an die betroffenen Angestellten aus (Online-Berechnungstools sind verfügbar, z. B. unter iww.de/s3621).
5. Der Praxisinhaber beantragt bei der örtlich zuständigen AfA die Erstattung des von ihm verauslagten Kurzarbeitergelds über das hierfür online abrufbare Formular (iww.de/s3622) innerhalb von drei Monaten nach Ablauf des beantragten Kalendermonats. Die AfA erstattet ihm dann seine entsprechenden Auslagen.

Höhe und Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes

Während der Kurzarbeit erhalten die Praxisangestellten die entsprechend ihrer tatsächlich geleisteten Arbeitszeit reduzierte Vergütung. Daneben beziehen die in Kurzarbeit tätigen Praxismitarbeiter für die Ausfallzeit Kurzarbeitergeld. Das Kurzarbeitergeld beträgt 60 Prozent der ausgefallenen Nettovergütung. Lebt mindestens ein unterhaltspflichtiges Kind im Haushalt, beträgt das Kurzarbeitergeld 67 Prozent der ausgefallenen Nettovergütung.

Höhe: 60 Prozent (mit Kindern 67 Prozent) der ausgefallenen Nettovergütung

■ Beispiel: Kurzarbeit aufgrund einer 70-prozentigen Arbeitsreduzierung

Wird das Arbeitsvolumen um 70 Prozent reduziert, erhält der Praxismitarbeiter 30 Prozent der üblichen Bruttovergütung vom Praxisinhaber netto ausgezahlt. Von den entfallenden 70 Prozent übernimmt die Agentur für Arbeit entweder 60 Prozent oder sogar 67 Prozent der verbleibenden Nettovergütung. Mit dem Kurzarbeitergeld erhält der Praxismitarbeiter also einen Teil seines Vergütungsausfalls ersetzt.

Wichtig | Für Arbeitnehmer mit mindestens 50 Prozent Arbeitsausfall hat die Große Koalition das Kurzarbeitergeld am 23.04.2020 wie folgt erhöht:

- ab dem 4. Bezugsmonat auf 70 Prozent (77 Prozent für Eltern) und
- ab dem 7. Bezugsmonat auf 80 Prozent (87 Prozent für Eltern).

Die Regelung gilt vorerst befristet bis zum 31.12.2020.

Sonderregelung für Arbeitnehmer mit Arbeitsausfall \geq 50 Prozent

Kurzarbeitergeld wird unter Vorbehalt gezahlt

Der Bezug von Kurzarbeitergeld ist aktuell auf zwölf Monate begrenzt. Die Bundesregierung hat jedoch bereits Vorsorge getroffen, dass der Bezugszeitraum im Bedarfsfall auch auf 24 Monate ausgedehnt werden kann. Kurzarbeitergeld wird unter Vorbehalt ausbezahlt, d. h., die Agentur für Arbeit überprüft die Berechtigung nach Ende des Arbeitsausfalls.

Umfang der Kurzarbeit und Kurzarbeit „Null“

Arbeitszeit kann individuell reduziert werden

Die Arbeitszeit muss nicht für die gesamte Praxis und auch nicht für alle Praxismitarbeiter gleichermaßen reduziert werden. Sie kann individuell unter Berücksichtigung des tatsächlichen Arbeitsanfalls erfolgen. Ob dieser Stunden, Tage, Wochen oder Monate umfasst, richtet sich nach der aktuellen Lage und der mit den Praxisangestellten getroffenen Vereinbarungen. Bei der Kurzarbeit „Null“ beträgt der Arbeitsausfall 100 Prozent, d. h., die Arbeit in der Praxis wird dann für eine vorübergehende Zeit vollständig eingestellt.

Auswirkungen der Kurzarbeit auf die Sozialversicherung

Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung laufen weiter

Praxismitarbeitern in Kurzarbeit entstehen keine Nachteile im Sozialversicherungsschutz: Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Unfallversicherung werden weitergezahlt, sodass die Angestellten keine Ansprüche verlieren. Für die Zeit, in der die Mitarbeiter tatsächlich beschäftigt sind, müssen diese die Sozialversicherungsbeiträge wie bisher anteilig tragen.

Für die Ausfallzeiten musste der Praxisinhaber als Arbeitgeber bisher die Sozialversicherungsbeiträge allein tragen. Mit den Neuregelungen der Bundesregierung zur Coronapandemie werden dem Praxisinhaber nunmehr die von ihm allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge (Beitrag für Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil zur Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung) auf Antrag in voller Höhe erstattet.

Arbeitgeberbruttozuschuss während der Kurzarbeit

Um die für die Praxismitarbeiter finanziell nachteiligen Auswirkungen der Kurzarbeit abzumildern, kann der Praxisinhaber einen (freiwilligen) Bruttozuschuss zum Kurzarbeitergeld zahlen. Zahlt der Praxisinhaber einen solchen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld, ist dieser beitragsfrei, soweit er zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 Prozent des ausgefallenen Arbeitsentgelts nicht übersteigt.

Minijob während der Kurzarbeit

Sozialschutz-Paket: Hinzuverdienste in systemrelevanten Bereichen erlaubt

Bisher wurden Hinzuverdienste, die während des Bezugs von Kurzarbeitergeld erzielt wurden, auf das Kurzarbeitergeld angerechnet. Noch am 27.03.2020 verabschiedete jedoch die Bundesregierung unter Berücksichtigung der aktuellen Krise ergänzend das sog. „Sozialschutz-Paket“. Dieses eröffnet Ihren in Kurzarbeit befindlichen Praxisangestellten die Möglichkeit, ihre freie Arbeitszeit vorübergehend in systemrelevanten Bereichen wie dem Gesundheitssystem oder der Landwirtschaft einzusetzen, ohne dass die hieraus erzielte Vergütung auf das Kurzarbeitergeld angerechnet wird.