

Kurzarbeitergeld als Hilfe in der Coronakrise?

Fast alle MVZ verzeichnen in Corona-Zeiten sinkende Patientenzahlen – und massive Umsatzrückgänge. Die Kosten bleiben, es ändert z.B. nichts an der Arbeitgeberpflicht, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer voll zu bezahlen. Nun ist das Kurzarbeitergeld als Entlastung in aller Munde. Das liegt auch daran, dass der Gesetzgeber Corona-bedingt die Voraussetzungen für die Zahlung gelockert hat.

Was ist eigentlich KUG?

Das Kurzarbeitergeld ist nach den Vorgaben des SGB III eine Sozialleistung, auf die Arbeitnehmer einen Anspruch haben können. Das MVZ hat selbst keine Ansprüche, ist aber Beteiligter im Verfahren.

Liegt überhaupt Kurzarbeit vor?

Kurzarbeit liegt vor, wenn vorübergehend

- die *regelmäßige, vertraglich vereinbarte Arbeitszeit eines Arbeitnehmers* **und**
- die *Entgeltansprüche des Arbeitnehmers*

entsprechend verkürzt sind.

Beide Voraussetzungen sind nicht zwingend miteinander verknüpft. Fehlen dem MVZ die Möglichkeiten, Mitarbeiter ausreichend zu beschäftigen, weil die Patienten ausbleiben, liegt es nahe, den Mitarbeitern kürzere Arbeitszeiten abzuverlangen.

Ist aber nicht auch vereinbart, dass mit kürzerer Arbeitszeit auch weniger Gehalt verbunden ist, bleibt das MVZ verpflichtet, das volle Gehalt zu zahlen. Es ist Aufgabe des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer ausreichend zu beschäftigen. Allein wegen geringeren Arbeitsanfalls und dadurch bedingter Minderleistung verliert kein Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Gehaltszahlung.

Das MVZ kann nur dann bei geringerer Arbeitszeit seiner Mitarbeiter auch das Entgelt vermindern, wenn dies vereinbart ist. Diese Vereinbarung kann in einem einbezogenen Tarifvertrag oder individuell im Arbeitsvertrag getroffen sein. Beides ist selten der Fall. Deshalb kann Kurzarbeit regelmäßig nur durchgesetzt werden, wenn sich das MVZ mit jedem einzelnen Arbeitnehmer einigt (oder im Wege einer Änderungskündigung). Schon das ist keine einfache Aufgabe eines MVZ-Geschäftsführers.

Besonderheit im MVZ – die Weisung der Bundesagentur für Arbeit

Unabhängig davon ist für MVZ ungewiss, ob die Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld erhalten können. Eine weitere Voraussetzung ist, dass der Arbeitsausfall kausal auf einem unabwendbaren Ereignis beruht.

Nach der Bundesagentur für Arbeit kann die Verringerung der Fallzahlen eines Vertragsarztes oder MVZ im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie durchaus einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld begründen.

Aus einer Weisung der Bundesagentur für Arbeit vom 24.04.2020 ergibt sich aber auch, dass jedenfalls kurzfristig kein Kurzarbeitergeld für MVZ-Mitarbeiter ausgezahlt wird. Grund: MVZ hätten bei einem z.B. auf einer Pandemie beruhenden Honorarausfall von mehr als 10 % Anspruch auf Ausgleichszahlungen nach § 87a Abs. 3b SGB V. Durch diesen Ausgleich werde der Arbeitsausfall ähnlich einer Betriebsausfallversicherung ausgeglichen, so dass kein Raum für Kurzarbeitergeld sei.

Ist das richtig?

Die besseren Argumente sprechen dagegen. Es bleibt aber zu befürchten, dass im Lichte der Weisung die zuständigen Agenturen für Arbeit Anträge auf Zahlung von Kurzarbeitergeld ablehnen werden. Dagegen können MVZ mit Rechtsbehelfen angehen. Es kann absehbar Jahre dauern, bis geklärt ist, ob ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld bestanden hat. Bis dahin wird aber die Agentur für Arbeit kein Kurzarbeitergeld auszahlen. Ob und mit welchem Erfolg Eilrechtsschutzverfahren geführt werden können, ist ungewiss.

Was ist zu tun?

Es ist vor diesem Hintergrund abzuwägen, ob den Mitarbeitern Änderungen des Arbeitsvertrags abgerungen werden sollen, wenn jedenfalls bei transparenter Kommunikation offenzulegen ist, dass kurzfristige Zahlungen von Kurzarbeitergeld zum zumindest anteiligen Ausgleich der damit verbundenen Einkommenseinbußen nicht zu erwarten sind.

Kurzarbeitergeld und KV-Ausgleichszahlungen nebeneinander?

Ein Ergebnis der Abwägung kann sein, das Modell der Kurzarbeit und des damit verbundenen Kurzarbeitergeldes zu verfolgen und dennoch die KV-Ausgleichszahlungen in Anspruch nehmen zu wollen. Die Kurzarbeit des nichtärztlichen Personals, weil wegen geringerer Patientenzahlen die Beschäftigungsmöglichkeiten vermindert sind, erscheint jedenfalls denkbar.

Für die mit Genehmigung des Zulassungsausschusses angestellten Ärzte ist aber davon abzuraten. Für die Vereinbarung von Kurzarbeit auch mit den ärztlichen Mitarbeitern ist der Versorgungsauftrag des MVZ im Auge zu behalten. Die Pflicht, mit jedem vollen Versorgungsauftrag auch mindestens im Umfang von 25 Stunden Sprechstunden anzubieten, besteht weiterhin. Zudem ist Vorsicht geboten, von den vom Zulassungsausschuss genehmigten Umfang abweichend ohne dessen Zustimmung oder jedenfalls Kenntnis zu vereinbaren.

Zudem erscheint für den Erhalt der KV-Ausgleichszahlungen wesentlich, dass trotz vollen Angebots der vertragsärztlichen Leistungen die Patienten nicht oder in geringerem Umfang das MVZ aufsuchen. Mit anderen Worten: Das Leistungsangebot und die Sprechstundenangebote müssen im bisherigen Umfang bestehen, um eine Ausgleichszahlung nicht auszuschließen. Für dieses Angebot, das aber von Patienten nicht angenommen wird, bedarf es keiner MFA, so dass deren Kurzarbeit ohne Auswirkung auf die Wahrnehmung des Versorgungsauftrags bleibt.

Es erscheint aber nicht zwingend, dass auch immer alle Ärzte im MVZ anwesend sein müssen, wenn schon auf Grund der geringen Terminvereinbarungen absehbar ist, dass nicht alle Ärzte zum Einsatz gelangen werden. Hat das MVZ mehrere Ärzte eines Fachgebiets, werden die Sprechstunden zeitlich uneingeschränkt weiter angeboten und wird kein Patient abgewiesen, erscheint es überzogen, die Anwesenheit aller Ärzte zu fordern, um von der Erfüllung des Versorgungsauftrags auszugehen. Wenn drei Ärzte einer Fachgruppe die Sprechzeiten des MVZ für ihren Fachbereich abdecken, dürfte es ausreichen, wenn die übrigen Ärzte der Fachgruppe sich zu Hause auf Abruf bereithalten, um unerwartete Patientenzahlen zu bewältigen. Es ist aber ratsam, dieses Vorgehen mit der KV vorab abzustimmen.

Autoren

Rechtsanwalt Dr. Thomas Willaschek
030 - 327 787-13 | willaschek@db-law.de

Rechtsanwalt Christian Pinnow
0211 - 415 577-80 | pinnow@db-law.de