

Corona, Entschädigungsleistungen und Kurzarbeit – Sollte ich meine Praxis schließen?

Die Corona-Krise ist ernst. Im Stundentakt flattern neue Hiobsbotschaften durch die Newsticker. Maßnahmen, die noch vor wenigen Tagen in Anbetracht der im deutschen Recht heiligen Grundrechte undenkbar gewesen wären, werden in diesen Tagen nacheinander ergriffen. Von Betretungsverboten für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen über die flächendeckende Einstellung des Betriebs von Schulen und Kindertagesstätten bis hin zur nun auch in vielen Teilen der Republik Realität gewordenen Schließung des Einzelhandels steigt die Eskalationsstufe rasant an.

Auch Ärzte und Zahnärzte sind von der Frage umtrieben, wie es mit dem Praxisbetrieb weiterlaufen soll. Von einigen Stellen wird angeraten, die Praxen nur noch phasenweise für Schmerzpatienten oder Notfälle zu öffnen und sie im Übrigen zu schließen – so exemplarisch am 17.03.2020 von der Kassenzahnärztlichen Vereinigung Berlin.

Kann man solchen Empfehlungen bedenkenlos folgen? Erhalten die Praxen dann eine Entschädigung? Wie hoch fällt eine solche gegebenenfalls aus und was ist mit Mitarbeitergehältern? Die Antworten auf diese Fragen: Ernüchternd.

I. Empfehlungen von K(Z)Ven oder Kammern

Zuallererst ist festzuhalten, dass weder die Kassen(zahn)ärztlichen Vereinigungen noch die Kammern – sei es auf Bundesebene oder in den einzelnen Regionen – die Befugnis haben, Praxisschließungen anzuordnen. Vor diesem Hintergrund – und das sei in aller Deutlichkeit hervorgehoben – ist es sinnlos, sich den Petitionen anzuschließen, die im Netz verbreitet werden und auf eine Schließungsverfügung der Praxen durch Kammern oder K(Z)Ven angelegt sind.

Das erste Statement ist also: Selbst wenn von Seiten der Kammern oder der K(Z)Ven eine Schließung von Praxen empfohlen werden sollte, handelt es sich hierbei nicht um eine rechtsverbindliche Anordnung, der ein Praxisinhaber Folge zu leisten hätte.

II. Freiwillige Praxisschließung

An diese Erkenntnis knüpft nahtlos eine Folgefrage an: Was geschieht denn, wenn ein Praxisinhaber einer solchen Empfehlung folgt und seine Praxis vorläufig schließt? Die harte, aber ehrliche Antwort: Alles bleibt, wie es ist, nur eben ohne Praxiseinnahmen! Da die Praxisschließung auf einem freiwilligen Entschluss des Praxisinhabers beruht, ist der Sachverhalt juristisch nicht anders zu beurteilen, als wenn er die Praxis aus anderen Gründen vorübergehend geschlossen hätte. Daran vermag es auch nichts zu ändern, dass die Schließungsentscheidung von berufsständischen Organisationen nahegelegt wurde.

In der Konsequenz bedeutet das: Die Praxiskosten laufen weiter – insbesondere also Miete, Gehälter oder laufende Bezugsverpflichtungen –, während auf der Einnahmenseite nur Ebbe zu verzeichnen ist. Es mag

zwar an der einen oder anderen Stelle die Möglichkeit geben, Zahlungen unter Verweis auf das gleichzeitige Ausbleiben der Gegenleistung zu verweigern. Insgesamt gilt aber voraussichtlich, um es unabhängig von moralischen Fragen prägnant auszudrücken: Wer stoppt, verliert!

III. Praxisschließung infolge behördlicher Anordnung

Auch nach den aktuellsten Erlassen der Landesregierungen sind Arzt- und Zahnarztpraxen noch verschont geblieben von Schließungsverfügungen, wie sie etwa den Einzelhandel oder in weitem Umfang auch den gastronomischen Bereich betreffen. Führt man sich allerdings vor Augen, wie sich die Ereignisse derzeit überschlagen, lassen sich gerade in Bezug auf Zahnarztpraxen entsprechende Anordnungen oder jedenfalls Betriebsbeschränkungen für die Zukunft kaum ausschließen. Was also gälte im Fall der behördlich angeordneten Praxisschließung?

Zuerst wird man an dieser Stelle anders als im Hinblick auf die Empfehlungen von berufsständischen Organisationen den Unterschied zu beachten haben, dass einer solchen Ordnungsverfügung zu folgen wäre. Ob die Schließung einer Praxis rechtmäßig wäre, steht dabei auf einem anderen Blatt. Nebenbei: Dasselbe gilt auch für die Schließung lokaler Geschäfte. Ob die von den Landesregierungen und den örtlichen Ordnungsbehörden bemühte Rechtsgrundlage in § 28 Absatz 1 des Infektionsschutzgesetzes ausreichend ist, um die ergriffenen Maßnahmen zu rechtfertigen, ist derzeit völlig unklar.

Ungeachtet dieser juristischen Frage, die in der post-Pandemie-Zeit aller Voraussicht nach viele Gerichte beschäftigen dürfte, kommt es auch hier wieder zum wirtschaftlichen Stillstand der Praxis. Gibt es denn nun in dieser Konstellation Entschädigungszahlungen?

Bei dieser Fragestellung scheiden sich derzeit die Geister. Problematisch ist hier vor allem, dass die im Infektionsschutzgesetz angelegten Entschädigungsansprüche auf die Schließungen von Betrieben aller Voraussicht nach keine Anwendung finden werden. Der insoweit maßgebliche § 56 des Infektionsschutzgesetzes findet nämlich nur Anwendung auf Personen, die als Ausscheider, Ansteckungsverdächtige, Krankheitsverdächtige als sonstige Träger von Krankheitserregern infektionsschutzrechtlichen Berufsverbote oder Quarantänisierungen unterworfen werden und dadurch einen Verdienstaufschlag erleiden. Ob diese Voraussetzungen im Hinblick auf die Schließungen von Praxen erfüllt sein werden, obwohl kein persönliches Berufsverbot und keine Quarantäne angeordnet wurden, ist zumindest fraglich.

In Ansehung dessen ist es umso gefährlicher, wenn etwa die Kassenärztliche Bundesvereinigung in einem Hinweisblatt zu Entschädigungsleistungen verlautbaren lässt, dass Ärzte Anspruch auf Entschädigung hätten, wenn der Praxisbetrieb aus infektionsschutzrechtlichen Gründen untersagt werde. Solche Aussagen sind in dieser Pauschalität irreführend, da sie darüber hinwegtäuschen, dass gerade im Fall der behördlichen Praxisschließung – auch wenn diese auf infektionsschutzrechtlichen Gründen beruht – der Anspruch auf Entschädigung keineswegs gesichert ist.

In diesem Dunstkreis sind auch Konflikte zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern vorprogrammiert: Sind die Gehälter fortzuzahlen oder ruhen die Ansprüche während der Dauer der Schließungsanordnung? Die Beantwortung dieser Frage orientiert sich daran, ob die Schließung von Praxen in das Betriebsrisiko fällt, das der Arbeitgeber zu tragen hat. Von manchen Stimmen werden Epi- und Pandemien als allgemeine Gefahrenlagen angesehen, die man mit dem Betriebsrisiko des Arbeitgebers nicht in Verbindung bringen könne. Die sich hiergegen richtende überwiegende Meinungsströmung ist, dass die hohe Frequenz potenziell infektiöser Kontakte in der besonderen Eigenart einer (Zahn-)Arztpraxis angelegt sei. Diese besondere Eigenart rechtfertigt die Zuordnung von Epidemien und Pandemien zum Betriebsrisiko des Arbeitgebers und damit dessen Pflicht zur Fortzahlung der Gehälter.

Sollten die Behörden Entschädigungsleistungen in diesen Fällen versagen, lässt sich zwar über die Geltendmachung von Staatshaftungsansprüchen nachdenken. Bei sämtlichen Überlegungen wird jedoch zu beachten sein, dass die derzeitigen Maßnahmen den Staat wirtschaftlich belasten werden, wie wohl keine andere wirtschaftliche Krise je zuvor. Es wird sich also auch in praktischer Hinsicht erst einmal zeigen müssen, ob Bund und Länder die erheblichen Forderungen der Betriebe und Arbeitnehmer – man denke nur beispielhaft an Kurzarbeit, Entschädigungen nach dem Infektionsschutzgesetz und eventuelle Staatshaftungsansprüche – überhaupt befriedigen können.

IV. Was ist mit Kurzarbeitergeld?

Der Rettungsanker bleibt für viele Praxen derzeit das Kurzarbeitergeld. Der Gesetzgeber hat insoweit ein Maßnahmenpaket geschnürt, mit dem viele Betriebe so unterstützt werden sollen, dass sie möglichst auf Kündigungen verzichten können.

Zur hintergründigen Erläuterung:

Man spricht von Kurzarbeit, wenn ein Arbeitgeber infolge eines erheblichen Arbeitsausfalls die Arbeitszeit seiner Arbeitnehmer und äquivalent hierzu das entsprechende Gehalt den betrieblichen Anforderungen entsprechend kürzt. Für Arbeitnehmer folgt hieraus oft ein beträchtlicher Liquiditätseinsturz, den die Sozialleistung „Kurzarbeitergeld“ abfedern soll. Der Arbeitgeber muss das Kurzarbeitergeld für seine Arbeitnehmer im Vorhinein (!) beantragen. Die Höhe des Kurzarbeitergelds richtet sich nach der Differenz zwischen dem Nettobetrag, den der Arbeitnehmer normalerweise erzielt hätte und dem Nettobetrag, den ihm der Arbeitgeber während der Kurzarbeitsperiode auszahlt. Letzterer Betrag beläuft sich im schlimmsten Fall auf null Euro, wenn die Kurzarbeit zu einer Verringerung der Arbeitszeit – und damit des Gehalts – auf null Stunden führt. Das Kurzarbeitergeld deckt sodann in der Regel 60 % bzw. bei Arbeitnehmern mit Unterhaltspflichten für Kinder 67 % der durch die Kurzarbeit entstandenen Nettoentgeltdifferenz ab.

Grundvoraussetzung für die Beantragung von Kurzarbeitergeld ist dabei, dass es im arbeitsrechtlichen Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine rechtliche Grundlage für die Anordnung der

Kurzarbeit gibt. Eine solche kann sich in Betriebsvereinbarungen, Tarifverträgen oder dem jeweiligen Arbeitsvertrag finden. Um betriebsbedingten Kündigungen vorzubeugen wird derzeit aber auch reger Gebrauch von der Möglichkeit gemacht, eine Nachtragsvereinbarung zum bestehenden Arbeitsvertrag abzuschließen, um das Instrument der Kurzarbeit kurzfristig zu etablieren. Der Vollständigkeit halber sei hervorgehoben, dass es noch weitere Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld gibt. Die Darstellung sämtlicher Aspekte würde indessen den Rahmen dieses Beitrags sprengen.

Zu raten bleibt sämtlichen Beteiligten in diesem Zusammenhang, einen kühlen Kopf zu bewahren und einvernehmlich für jede Seite erträgliche Verhältnisse zu schaffen.

V. Fazit

Aus wirtschaftlicher Perspektive sei nachdrücklich empfohlen, eine Praxis nicht im Sinne einer Kurzschlussreaktion zu schließen. Der medizinische Sektor ist derzeit noch nicht von hoheitlichen Anordnungen betroffen, sodass die Entscheidung über eine Schließung bei den einzelnen Praxisinhabern liegt. Man sollte in diesem Kontext auf keinen Fall dem Trugschluss unterliegen, etwaige Empfehlungen von Kammern oder Kassen(zahn-)ärztlichen Vereinigungen seien rechtsverbindliche Schließungsverfügungen. Leistet man den Empfehlungen Folge, wird man die wirtschaftlichen Konsequenzen selbst zu tragen haben.

Auch im Übrigen sind die Aussichten auf Entschädigungsleistungen bei – glücklicherweise noch nicht angedachten – behördlichen Praxisschließungen unsicher. Ratsam dürfte es sein, im Fall der Fälle vorsichtshalber Ansprüche auf Entschädigungen bei der zuständigen Behörde geltend zu machen. Möglicherweise wird die Verwaltungspraxis in diesem Kontext auch eine großzügige Auslegungsroutine entwickeln. All dies wird abzuwarten sein.

Vorerst sollte der Gedanke der Praxisschließung jedoch zunächst durch die Überlegung ersetzt werden, ob zumindest für Teile der Arbeitnehmer Kurzarbeit angeordnet werden könnte. Die entsprechenden Gespräche sollten sodann umsichtig und behutsam geführt werden – Streitigkeiten sind derzeit sicher das Letzte, was man in Anbetracht der ohnehin schon prekären Lage zusätzlich braucht.

Björn Papendorf, LL.M.
Master of Laws (Medizinrecht)
Fachanwalt für Medizinrecht

Dr. Maximilian Koddebusch
Rechtsanwalt