

Mandanteninformation

Ansprüche auf Entschädigung nach Infektionsschutzgesetz (IfSG) in der Corona-Krise

Der Anwendungsbereich einer Entschädigung nach IfSG (=Infektionsschutzgesetz) wird vielfach überschätzt und wird nur in den seltensten Fällen zur Anwendung kommen, siehe unten Pkt. „Anwendungsfälle“.

Keine Entschädigung nach dem IfSG erfolgt bei **Betriebsschließung** usw. aufgrund **Allgemeinverfügung**, z. B. **Betriebsschließungen** oder **Veranstaltungsverbote** **aufgrund einer nach § 28 Abs. 1 IfSG erlassenen Allgemeinverfügung** (z. B. **allgemeine Restaurantschließungen** oder **Betriebsuntersagungen für Friseure**).

Gleiches gilt für Personen, die sich **freiwillig unter Quarantäne** stellen.

1. Wann kommen Ansprüche nach dem Infektionsschutzgesetz in Betracht?

Der Anspruch nach § 56 IfSG kommt nur in Betracht, wenn aufgrund des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) **von der zuständigen Behörde im Einzelfall** ein personenbezogenes berufliches **Tätigkeitsverbot** ausgesprochen (§ 31 IfSG) **oder** eine personenbezogene **Quarantäne** (sog. Absonderung) nach § 30 Abs. 1 Satz 2 IfSG **angeordnet** wurde, die in ihrer Wirkung einem beruflichen Tätigkeitsverbot gleichkommt.

2. Frist zur Stellung eines Antrags nach IfSG

Der Antrag auf Entschädigung muss schriftlich innerhalb von **drei Monaten nach Einstellung des Tätigkeitsverbots oder Ende der Absonderung** bei der zuständigen Behörde gestellt werden.

3. Voraussetzungen für eine Entschädigung nach dem IfSG

Voraussetzung für eine Entschädigung ist ein **Verdienstausschlag**.

Kein Verdienstausschlag besteht solange, wie dem **Betroffenen** auf gesetzlicher oder vertraglicher Basis (z. B. Verdienstausschlagversicherung bei Selbständigen) ein Lohn- oder Gehaltsfortzahlungsanspruch zusteht.

Kein Verdienstausschlag besteht, wenn der **Arbeitnehmer zu Beginn des Tätigkeitsverbots bzw. der Quarantäne bereits arbeitsunfähig war oder einen sonstigen Anspruch auf Entgeltfortzahlung** (z. B. nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG), dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG), dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) oder nach § 616 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) hat.

Erkrankt eine zunächst entschädigungsberechtigte Person während der behördlich angeordneten Quarantäne, so endet der Entschädigungsanspruch nach dem IfSG mit dem Datum der Erkrankung, da der Arbeitnehmer ab dem Datum der Erkrankung Lohnfortzahlung im Krankheitsfall erhält. Für die Tage ab Quarantäneanordnung bis zur Erkrankung kann die Entschädigung beantragt werden.

Evtl. Anspruchsübergang bei nachfolgender Arbeitsunfähigkeit / Erkrankung

Ansprüche, die Berechtigten nach § 56 Absatz 1 Satz 2 IfSG wegen des durch die Arbeitsunfähigkeit bedingten Verdienstauffalls auf Grund anderer gesetzlicher Vorschriften oder eines privaten Versicherungsverhältnisses zustehen, gehen insoweit auf das entschädigungspflichtige Land über.

4. Zuständige Behörde in Baden-Württemberg:

Zuständig sind die jeweiligen Gesundheitsämter.

Anwendungsfälle des IfSG:

1. Ersatz des Verdienstauffalls für Freiberufler / Selbständige bei behördlicher Quarantäneanordnung oder Infektion:

§ 56 IfSG: Erstattungsanspruch für den unter Quarantäne stehenden oder infizierten Betroffenen aufgrund Verdienstauffalls: Innerhalb von 3 Monaten muss vom selbständig Erwerbstätigen ein Antrag auf Entschädigung bei der anordnenden Gesundheitsbehörde gestellt werden.

Wie hoch die Entschädigung ausfällt, richtet sich nach dem Verdienstauffall (üblicher Gewinn).

Grundlage ist der nach den allgemeinen Gewinnermittlungsvorschriften des Einkommensteuerrechts ermittelte Gewinn aus einer selbständigen Tätigkeit (§ 15 SGB IV). Neben dem Verdienstauffall können Selbstständigen - unter sehr engen Voraussetzungen - auch für Betriebsausgaben „in angemessenem Umfang“ entschädigt werden (§ 56 Abs. 4 IfSG).

2. Anspruch für Arbeitnehmer

Fall 1:

Arbeitnehmer ist infiziert = Krankheit

Bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund Krankheit besteht Lohnfortzahlungsanspruch wegen Krankheit (Entgeltfortzahlungsanspruch): Ärztliche Krankschreibung erforderlich.

Kein Anspruch nach IfSG.

Fall 2:

AN persönlich ist von der Anordnung einer Quarantäne im Sinne des § 30 Infektionsschutzgesetz betroffen

= Nicht infizierter Arbeitnehmer, der aufgrund behördlicher Anordnung in Quarantäne kommt (hat noch keine Krankheit)!

Ist der Arbeitnehmer noch nicht erkrankt, sondern steht er nur zur Beobachtung unter Quarantäne, so ist er nicht arbeitsunfähig im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes, es liegt also auch kein Fall der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall vor.

Da der Arbeitnehmer aber dennoch seiner Arbeitsverpflichtung während dieser Zeit unter Umständen nicht nachkommen kann, fragt sich, wer in diesen Fällen den Lohnausfall des Arbeitnehmers ausgleicht.

Ein **Entgeltanspruch des Arbeitnehmers** (max. für 6 Wochen) kann sich zum Beispiel aus **§ 616 BGB** ergeben, wenn und soweit die Anwendbarkeit dieser Vorschrift nicht arbeits- oder tarifvertraglich ausgeschlossen ist.

Findet § 616 BGB keine Anwendung, so findet sich eine Sonderregelung in § 56 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG). Der Arbeitnehmer erhält von seinem Arbeitgeber eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG). Diese entspricht der **Höhe und Dauer der Zahlung der normalen gesetzlichen Entgeltfortzahlung** im Krankheitsfall und ist – **zunächst – vom Arbeitgeber zu zahlen**. Diese **Entschädigung bekommt der Arbeitgeber aber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet** (§ 56 Abs. 5 IfSG).

Das bedeutet für den Arbeitgeber:

Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hat **der Arbeitgeber** für längstens sechs Wochen das Entgelt an den AN weiter zu bezahlen, wenn **§ 616 BGB zur Anwendung** kommt:

Folge:

Arbeitgeber trägt die Lohnkosten für 6 Wochen. Arbeitgeber erhält KEINE Erstattung dieser Lohnkosten.

Anders ist die Rechtslage, wenn § 616 BGB ausgeschlossen ist:

Bei Arbeitnehmern, bei welchen **§ 616 BGB ausgeschlossen** ist (durch Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag oder falls Rechtsprechung zu dem Ergebnis kommen sollte, dass § 616 BGB überhaupt nicht anzuwenden ist) gilt Folgendes:

Folge:

Arbeitgeber ist verpflichtet, an seinen Arbeitnehmer bei Vorliegen einer behördlichen Quarantäneanordnung bereits von Anfang an (bis max. 6 Wochen) eine Entschädigung an den Arbeitnehmer nach § 56 Abs. 1 IfSG zu gewähren. Arbeitgeber kann die Erstattung dieser Entschädigung bei der zuständigen Behörde beantragen.

Achtung:

Sobald ein **Arbeitnehmer**, der bisher symptomfrei war, **während der Quarantäne erkrankt**, besteht von diesem Zeitpunkt an Arbeitsunfähigkeit (AU-Bescheinigung ist erforderlich).

Ansprüche ab der 7. Woche für Arbeitnehmer:

Ab der siebten Woche wird die Entschädigung nach dem IfSG auf Antrag des Betroffenen von der zuständigen Landesbehörde an diesen direkt gezahlt.

Empfehlung:

Die erheblichen finanziellen Unterschiede für den Arbeitgeber, die davon abhängen, ob § 616 BGB durch Tarifvertrag oder im Arbeitsvertrag ausgeschlossen ist, sind völlig unbillig!

Es ist daher zu überlegen, einen Antrag auf Erstattung als Arbeitgeber bei der zuständigen Behörde auch zu stellen, wenn § 616 BGB nicht ausgeschlossen ist. Evtl. wird durch die Gerichte entschieden, dass § 616 BGB nicht zur Anwendung kommt (dies ist derzeit umstritten und wird sicherlich in den nächsten Monaten gerichtlich geklärt werden). Wenn dann die Antragsfrist von 3 Monaten ab Anordnung der behördlichen Quarantäne oder des behördlichen Tätigkeitsverbots verstrichen ist, könnte der Anspruch nicht mehr geltend gemacht werden.

Einvernehmliche Lösung suchen:

Trotzdem und abschließend ein Appell an alle: Rechtslage hin oder her - diese Situation ist so außergewöhnlich, dass alle Beteiligten gut beraten sind, sich nicht nur auf Einschränkungen sondern auch auf Einbußen einzustellen. Forderungen und bestehende Rechtspositionen sollten mit Augenmaß und Blick auf die Gesamtlage angemeldet und verhandelt werden. Im Moment profitieren alle mehr davon, pragmatische Lösungen zu suchen, die beiden Seiten in dieser speziellen Situation dienlich sind.

Kontaktaufnahme:

Sehr gerne können Sie uns Ihren Fall schildern, wir prüfen dann, ob Ihnen ein Anspruch auf Entschädigung nach dem IfSG zusteht.

Bitte beachten Sie die Antragsfristen (3 Monate, s.o.).

Anfragen bitte telefonisch an Rechtsanwältin Susanne Ross: 07946-9121-0 oder per E-Mail:
s.ross@braun-steuerberatung.de

Passen Sie gut auf sich auf und bleiben Sie gesund.