

Mandanteninformation 6. April 2020

Zu Entschädigungsansprüchen Selbstständiger oder freiberuflich Tätiger für Erwerbsverluste bei Erwerbsausfall aufgrund Corona-Infektionen bzw. Infektionsgefahr

1.

Zur Arbeitspflicht des Arbeitnehmers im Falle des Corona-Verdachtes im Betrieb und zur Entschädigung bei Quarantäne

Soweit der Verdacht auf eine Coronainfektion von im Betrieb tätigen nicht bestätigt ist, bleibt die Arbeitspflicht des Mitarbeiters bestehen.

Soweit eine Infektion des Mitarbeiters durch das Corona-Virus festgestellt ist, entfällt die Arbeitspflicht wegen Arbeitsunfähigkeit. Für den Arbeitnehmer besteht der Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Dauer von 6 Wochen.

In dem Falle, in dem durch die zuständige Behörde – Gesundheitsamt – aufgrund eines Verdachtsfalles eine Quarantäne für die Mitarbeiter eines Betriebes oder einer Abteilung angeordnet wird, ist der von der Anordnung betroffene Mitarbeiter von der Arbeitspflicht befreit. Das mit der Quarantäneanordnung verbundene Tätigkeitsverbot für den Mitarbeiter gehört zum betrieblichen Risiko, das der Arbeitgeber zu tragen hat. Die Verpflichtung zur Zahlung des Entgeltes bleibt in der Form bestehen, dass der Arbeitgeber die Vergütung als Entschädigung, die nach § 56 Infektionsschutzgesetz vom Land zu leisten ist, für längstens 6 Wochen fortbezahlt, er sie jedoch erstattet erhält. Nach Ablauf von 6 Wochen leistet die Krankenversicherung die Entschädigung in Höhe des jeweiligen Krankengeldes.

Der Arbeitgeber hat den Entschädigungsanspruch gemäß § 56 Infektionsschutzgesetz beim zuständigen Gesundheitsamt anzumelden. Das ist regelmäßig das Gesundheitsamt, das das Tätigkeitsverbot bzw. die Quarantäne angeordnet hat. Der Anspruch ist spätestens 3 Monate nach Beendigung des Tätigkeitsverbotes bei dem Gesundheitsamt anzumelden. Für den Entschädigungsanspruch kann der Arbeitgeber gegenüber dem Land einen Anspruch auf Vorschusszahlung geltend machen.

2.

Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers aufgrund durch Schließung von Betreuungseinrichtungen wie Schulen, Kindergärten oder Kitas erforderlicher Kinderbetreuung

Die bislang unklare gesetzliche Regelung in § 616 BGB, mit der bislang versucht wurde, für den Fall unvorhergesehen erforderlich werdender Betreuungstätigkeit einer Arbeitsbefreiung des Arbeitnehmers mit einem Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung für einen angemessenen Zeitraum zu begründen, könnte durch eine neue Regelung im Infektionsschutzgesetzes obsolet geworden sein: Soweit betreuungsbedürftige Kinder, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, von dem Arbeitnehmer zu betreuen sind, weil keine andere zumutbare Betreuungsmöglichkeit besteht, ist der dadurch eintretende Verdienstausschlag durch das Land in Höhe von 67 % für bis zu 6 Wochen zu entschädigen. Soweit jedoch für die Fälle bis zur genannten gesetzlichen Neuregelung im Infektionsschutzgesetz eine Verpflichtung zur Fortzahlung der Vergütung gemäß § 616 BGB durch den Arbeitgeber für einen angemessenen Zeitraum angenommen wurde, wäre für diesen angemessenen Zeitraum kein Verdienstausschlag entstanden, der durch das Infektionsschutzgesetz zu ersetzen wäre. Diese Anspruchskonkurrenz erscheint derzeit ungeklärt.

3.

Entschädigungsansprüche Selbstständiger oder freiberuflich Tätiger bei behördlich angeordneten Tätigkeitsverboten bzw. Quarantäne

Soweit im Unternehmen Selbstständiger der Betrieb oder Betriebsabteilungen aufgrund von Tätigkeitsverboten bzw. Quarantäne für Mitarbeiter geschlossen werden, steht dem Unternehmer nach dem Infektionsschutzgesetz ein Anspruch auf Entschädigung für die ohne Ertrag weiterlaufenden Betriebsausgaben zu.

Der selbstständig oder freiberuflich Tätige, der aufgrund einer Infektion mit dem Corona-Virus oder aufgrund eines Infektionsverdachts einem Tätigkeitsverbot unterliegt, hat in Höhe seines dadurch entstehenden Verdienstausschlages einen Entschädigungsanspruch, der gegenüber dem Land bei dem zuständigen Gesundheitsamt geltend zu machen ist.