

Graz, 23.04.2020
Sl/Luk

CORONA UPDATE 23.4.2020

Entschädigungsansprüche von Dienstnehmern, Selbständigen und aufgrund von Betriebsschließungen

Am 15.4.2020 haben wir Ihnen über mögliche Entschädigungsansprüche auf Verdienstentgang nach dem Epidemiegesetz berichtet. Dazu möchten wir heute noch Folgendes ergänzen, wobei die nachfolgenden Ausführungen im Wesentlichen einem gestrigen Informationsschreiben unserer Kammer entnommen sind, zusammengestellt von Herrn Dr. Johannes Pira.

1. Dienstverhinderung eines Arbeitnehmers

War ein Mitarbeiter aufgrund einer behördlich angeordneten Quarantäne oder anderer, angeordneter Beschränkungen an der Erwerbsausübung verhindert, hat er gemäß § 32 Abs 3 EpidemieG für die Dauer (Tage) der behördlichen Maßnahme einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

a) Entgeltfortzahlungsanspruch des Dienst-/ Arbeitnehmers

Das Entgelt bemisst sich nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz und ist vom Arbeitgeber zum üblichen Termin auszuführen.

b) Entschädigungsanspruch des Dienst-/ Arbeitgebers

Mit dem Zeitpunkt der Auszahlung geht der Vergütungsanspruch des Dienstnehmers gegen den Bund auf den Dienstgeber über.

Der Dienstgeber hat nunmehr einen Ersatzanspruch aufgrund der Entgeltfortzahlung. Davon mitumfasst ist der Ersatz für den an die Sozialversicherung zu entrichtenden Dienstgeberanteil.

c) Antragstellung

Der Antrag auf Kostenersatz gem § 32 Abs 3 EpidemieG ist vom Dienst-/ Arbeitgeber bei der jeweils zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde zu stellen, die den Rechtsakt (Verordnung über die Schließung von Betrieben, Absonderungsbescheid, etc.) erlassen hat. Bei Mitarbeitern, die unter Quarantäne gestellt wurden, ergibt sich die zuständige Behörde damit unmittelbar aus dem Absonderungsbescheid und wird in diesen Fällen die **Bezirkshauptmannschaft (BH) des Wohnsitzes** des Mitarbeiters und nicht jene des Betriebes sein.

Der Antrag kann frühestens gestellt werden, sobald die zustehende Entgeltfortzahlung an den Dienstnehmer ausbezahlt wurde. Er muss – bei sonstigem Verlust – spätestens **sechs Wochen** ab dem Tag der Aufhebung der behördlichen Maßnahme eingebracht werden, also bei der zuständigen Behörde einlangen.

Die Aufhebung erfolgt entweder mit Ablauf der im Quarantäne- bzw Absonderungsbescheid vorgesehenen Befristung oder durch die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde.

2. **Entschädigungsansprüche des Betriebsinhabers**

Wurde der Unternehmer/ die Unternehmerin selbst unter Quarantäne gestellt, steht grundsätzlich ein Entschädigungsanspruch nach § 32 Abs 4 EpidemieG zu, wobei der „Verdienstentgang“ naturgemäß gänzlich anders zu berechnen ist.

Grob vereinfacht gesagt, ist der erwartete Gewinn für den „Absonderungszeitraum“ dem tatsächlichen Einkommen in diesem Zeitraum gegenüberzustellen. Von dieser Differenz sind noch andere finanzielle Unterstützungen (zB Leistungen aus einer Betriebsunterbrechungsversicherung) abzuziehen. Bis dato ist jedoch unklar, welche Berechnungsmethoden für eine **„Entschädigung nach dem vergleichbaren fortgeschriebenen wirtschaftlichen Einkommen“** im Sinne des § 32 Abs 4 EpidemieG heranzuziehen ist.

Auch hier gilt: Die Antragstellung muss – bei sonstigem Anspruchsverlust – binnen sechs Wochen ab Aufhebung der behördlichen Maßnahme erfolgen.

Zugesprochene Ersatzleistungen sind einkommensteuerpflichtig, aber nicht umsatzsteuerbar.

3. Entschädigungsansprüche infolge Betriebsschließung

Grundsätzlich kann eine Betriebsschließung unmittelbar durch gegen einen konkreten Betrieb gerichteten Bescheid erfolgen, oder mittelbar, indem ganze Sparten durch Verordnung adressiert werden.

a) Maßnahmen auf Basis der Covid-19-Gesetze

Soweit ersichtlich, sind die allermeisten Schließungen von Betrieben spartenweise auf Basis des 1. COVID-19-Gesetz erfolgt – und zwar durch jene Verordnungen, mit denen zunächst Betretungsverbote für Handel und Dienstleistungsunternehmen und schließlich auch Beherbergungsbetriebe ausgesprochen wurden.

Allfällige Ansprüche auf Kostersatz und Entschädigung infolge von finanziellen Schäden aufgrund dieser Maßnahmen, sind in den Covid-19-Gesetzen – vergeblich – zu suchen.

b) Maßnahmen auf Basis des Epidemiegesetzes

In Vorarlberg, Tirol, Salzburg und Kärnten gab es allerdings Verordnungen auf Basis der §§ 20 und 26 EpidemieG.

Der Unterschied der Rechtsgrundlagen ist von großer Bedeutung: Das Epidemiegesetz sieht Entschädigungsansprüche wegen Verdienstentgangs vor, die COVID-19-Gesetze nicht.

Die sechswöchige Frist zur Geltendmachung von Entschädigungsansprüche nach dem Epidemiegesetz sollte, sofern ein entsprechender Sachverhalt vorliegt, daher keinesfalls versäumt werden. Die Frist läuft jeweils ab Wegfall der behördlichen Anordnung.

Rechtlich äußerst umstritten ist die Frage, ob auch für Zeiträume nach Aufhebung der Verordnungen ein Entschädigungsanspruch besteht. Der Gesetzgeber scheint Ersatzansprüche nach dem EpidemieG möglichst ausschließen zu wollen. Es wird abzuwarten sein, ob und inwieweit der Verfassungsgerichtshof dieses Vorgehen unterstützt.

Unklar ist auch, welche finanziellen Leistungen umfangreicher sind - jene aus dem Corona-Hilfsfond oder Entschädigungen nach dem EpidemieG. Allenfalls ließe sich ein

Entschädigungsantrag nach dem Epidemiegesetz zurückziehen. Jedenfalls auszuschließen sein wird die Möglichkeit einer kumulativen Inanspruchnahme.

Umstritten ist schließlich, ob eine Inanspruchnahme der Entschädigungen nach dem EpidemieG die Vergünstigungen aus der Kurzarbeit wirksam ausschließen kann.

Anträge wären an die Bezirkshauptmannschaften zu richten und wir wiederholen unsere Empfehlung vom 15.4.2020 für allfällig derartige Anträge unbedingt einen Rechtsanwalt zu konsultieren bzw. zu beauftragen.