

## COVID-19 AKTUELLE INFORMATIONEN UND HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN

### ENTSCHÄDIGUNGEN NACH EPIDEMIEGESETZ

- **Entschädigungen nach Epidemiegesetz wird es aufgrund des neu beschlossenen COVID-19-Maßnahmengesetzes nur in Ausnahmefällen (Schließungen nach Epidemiegesetz) geben!**
- **Ersatz bei Quarantäne von Arbeitnehmern** (§ 32 Abs 1 Z 1 iVm Abs 3 Epidemiegesetz):  
Wird der Arbeitnehmer vom Arzt oder der Behörde abgesondert (§§ 7, 17 Epidemiegesetz), dann hat der Arbeitgeber über Antrag einen Anspruch auf vollständigen **Ersatz des fortgezählten Entgelts**.
- **Ersatz bei Betriebsbeschränkung oder –schließung** (§ 32 Abs 1 Z 5 iVm Abs 4 Epidemiegesetz):  
Verdienstentgang, der durch eine Betriebsbeschränkung oder eine Betriebsschließung entstanden ist, die aufgrund einer Verordnung nach § 20 Abs 4 Epidemiegesetz verfügt wurde, wird vom Bund über Antrag ersetzt.  
Der Verdienstentgang kann sowohl für Personen in einem Arbeitsverhältnis als auch für selbständig erwerbstätige Personen beantragt werden:
  - ✓ Arbeitnehmern ist das Entgelt vom Arbeitgeber fortzuzahlen. Mit der Auszahlung des Entgelts geht der Ersatzanspruch vom AN auf den AG über (§ 32 Abs 3 EpidemieG)
  - ✓ Für selbständig erwerbstätige Personen und Unternehmungen ist die Entschädigung nach dem vergleichbaren fortgeschriebenen wirtschaftlichen Einkommen zu bemessen.
- Anträge auf Entschädigungen nach Epidemiegesetz müssen **binnen 6 Wochen** bei der Behörde **einlangen!** (**materiell-rechtliche Frist**)

### COVID-19-MAßNAHMENGESETZ

Dieses neu beschlossene Bundesgesetz bietet die Rechtsgrundlage zur Erlassung von Verordnungen zu Betretungsverboten von „Betriebsstätten zum Zweck des Erwerbs von Waren und Dienstleistungen, soweit dies zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 erforderlich ist“ (zB angeordnete Schließungen von Geschäften und Gastronomie).

Im Falle einer solchen Verordnung kommt das Epidemiegesetz 1950 NICHT zur Anwendung (siehe § 4 Abs 2 des COVID-19-Maßnahmengesetzes) – damit gibt es auch keine Entschädigungsansprüche nach Epidemiegesetz! Das COVID-19-Maßnahmengesetzes selbst sieht **keine Entschädigungsansprüche** vor.

Nur wenn die Schließung/Beschränkung eines Betriebs gemäß Epidemiegesetz behördlich verfügt wird (siehe § 20: bei Auftreten einer Krankheit nach EpidemieG im Betrieb), stehen Entschädigungen nach Epidemiegesetz (insbesondere § 32 EpidemieG für Verdienstentgang) zu.

Unternehmer sind auf Maßnahmen des Hilfspaketes verwiesen. Es ist noch ungewiss, welche Antragsformalitäten zu erfüllen sind und welche inhaltlichen Kriterien nachzuweisen sind. Es handelt sich nur um punktuelle Förderungen bzw Unterstützungen ohne Rechtsanspruch.

### MIETZINSREDUKTION AUF GRUNDLAGE VON § 1104 FF ABGB

§ 1104 ABGB regelt, dass der Bestandnehmer keinen Miet- oder Pachtzins zu entrichten hat, wenn die in Bestand genommene Sache wegen „*außerordentlicher Zufälle*“ nicht genutzt werden kann. Behält der Mieter trotz eines solchen Zufalls einen beschränkten Gebrauch, kommt es zum aliquoten Entfall des Mietzinses.

„Außerordentliche Zufälle“ sind nach der Rsp elementare Ereignisse, die stets einen größeren Personenkreis treffen und von Menschen nicht beherrschbar sind, sodass für deren Folgen im Allgemeinen von niemand Ersatz erwartet werden kann (OGH 7 Ob 520/87). Beispiele aus der vergangenen Rsp sind etwa die Beschlagnahme des Bestandobjekts durch eine Besatzungsmacht, Gefahr terroristischer Anschläge gegen einen anderen Mieter des Hauses oder Unerreichbarkeit von Wintersportquartieren infolge Dauerschneefalls. Ebenfalls unter solche außerordentlichen Zufälle wird man uE auch eine nach COVID-19-Maßnahmengesetz verordneten Schließung subsumieren können.

Weisen Sie den Vermieter des von den Maßnahmen betroffenen Geschäftslokals schriftlich darauf hin, dass die Nutzung nicht mehr oder nur noch eingeschränkt möglich ist. Idealerweise kommen Sie zu einer Einigung in Bezug auf die Mietzinszahlungen. Zahlen Sie den Mietzins aber jedenfalls nur unter **ausdrücklichem Rückforderungsvorbehalt** (um die Annahme eines konkludenten Verzichts auf den Mietzinsminderungsanspruch zu vermeiden)! Wird die Miete nicht geleistet und ist der Mietzinsminderungsanspruch strittig, ist in einem Gerichtsverfahren eine Beschlussfassung nach § 33 Abs 2 MRG möglich (Aufhebung einer Kündigung bei Begleichung des festgestellten Zinsrückstands vor Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz und Fehlen eines groben Verschuldens am Zahlungsrückstand).

### MAßNAHMEN IN BEZUG AUF MITARBEITER

- **Kurzarbeit („Corona-Kurzarbeit“)**
  - Vereinfachtes Verfahren; soll auch für KMU und Kleinstbetriebe anwendbar sein
  - Kann ab HEUTE (16.3.2020) beantragt werden – Anträge können ONLINE gestellt werden

- Binnen 48 Stunden ab unterschriftsreifer Vereinbarung erfolgt die Unterschrift der Sozialpartner (bei Fehlen eines Betriebsrates erfolgt die Zustimmung zu den Einzelverträgen)
- Nettoentgeltgarantie für AN zwischen 80-90%
- Zeitguthaben und alte Urlaube sind zunächst abzubauen
- Kurzarbeit kann zunächst auf maximal 3 Monate befristet abgeschlossen werden (uU Verlängerung um weitere 3 Monate möglich)
- Reduktion der Arbeitszeit auf bis zu 0 % (für einige Wochen) möglich – im Durchschnitt muss die Arbeitszeit aber zumindest 10 % der vorherigen Arbeitszeit betragen
- weiterführende Informationen finden Sie unter [https://www.wko.at/service/faq-coronavirus-infos.html#heading\\_corona\\_kurzarbeit](https://www.wko.at/service/faq-coronavirus-infos.html#heading_corona_kurzarbeit)
- **Sonderbetreuungszeit**
  - kann vom Arbeitgeber gewährt werden
  - Für Arbeitnehmer mit Kinderbetreuungspflichten
  - Bis zu 3 Wochen
  - Der AG erhält ein Drittel des Arbeitsentgelts vom Bund refundiert
- **Homeoffice, Abbau von Zeitguthaben, Urlaubsvereinbarung**
- **Vorübergehende Vereinbarung von Teilzeitarbeit**
- **Aussetzungsvereinbarungen (iS unbezahlten Urlaubs/Karenzierung)**
- **Beendigung von Arbeitsverhältnissen: ACHTUNG § 45a AMFG – Frühwarnsystem zu beachten:**
  - **Kündigungsfrühwarnsystem** besteht für AG die Pflicht, Reduzierungen des Beschäftigtenstandes, die über ein gewisses Maß hinausgehen (sog **Massenkündigungen**), der regionalen Geschäftsstelle des zuständigen AMS durch **schriftliche Anzeige** mitzuteilen.
  - Eine Reduzierung des Beschäftigtenstandes ist anzeigepflichtig, wenn **innerhalb von 30 Tagen** der Beschäftigtenstand
    - ✓ in Betrieben mit idR mehr als 20 und weniger als 100 AN um mindestens fünf AN oder
    - ✓ in Betrieben mit 100 bis 600 AN um mindestens 5%
    - ✓ in Betrieben mit idR mehr als 600 AN um mindestens 30 AN oder
    - ✓ um mindestens fünf AN, die das 50. Lebensjahr vollendet haben,verringert werden soll. **Anzuzeigen** ist die Verringerung des Beschäftigtenstandes **zumindest 30 Tage vor Ausspruch der ersten** erfolgenden **Kündigung**. Auch vom AG veranlasste einvernehmliche Auflösungen sind von dieser Bestimmung umfasst!
- **Entfall des Entgeltfortzahlungsanspruchs gemäß § 1155 ABGB wegen höherer Gewalt?**

Gemäß § 32 Abs 3 Epidemiegesetz bestünde ein Entgeltfortzahlungsanspruch von Arbeitnehmern (und ein Entschädigungsanspruch des Arbeitgebers gegen den Bund – siehe oben Punkt 1.).

Allerdings regelt das COVID-19-Maßnahmengesetz weder eine Entgeltfortzahlungspflicht noch einen Entschädigungsanspruch. Das Epidemiegesetz ist gemäß § 4 Abs 2 des COVID-19-Maßnahmengesetz bei Maßnahmen nach diesem Bundesgesetz nicht anwendbar.

Ohne die Grundlage des Epidemiegesetzes besteht nach hA kein Entgeltfortzahlungsanspruch, wenn die Arbeitsleistung infolge der Betriebsschließung nach COVID-19-Maßnahmengesetz unterbleibt, da es sich um höhere Gewalt handle, die auch die Allgemeinheit betrifft. Nach hM entfällt der Entgeltanspruch, wenn das Ereignis den Betrieb und in vergleichbarer Weise die Allgemeinheit betrifft und es nicht vorhersehbar bzw nicht abwendbar ist. Das Ereignis fiele dann in die „neutrale Sphäre“ und nicht in die Sphäre des Arbeitgebers, weshalb kein Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 1155 bestünde.

Entgeltfortzahlungen nunmehr auszusetzen, bedeutet aber dennoch ein Risiko, da die Rechtslage nicht eindeutig ist und Gerichtsverfahren drohen, deren Ausgang nicht gewiss ist. Es besteht eine große Meinungsvielfalt hinsichtlich der dogmatischen Begründung, dem Anwendungsbereich und der genauen Abgrenzung der neutralen Sphäre. Überdies bestehen Möglichkeiten zur „Abfederung“ von Schäden bestehen (zB „Corona-Kurzarbeit“). Wünschenswert wäre jedenfalls eine gesetzliche Klarstellung. Es bleibt abzuwarten, ob eine solche kurzfristig erfolgt.

Auch könnte ein Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 8 Abs 3 AngG oder § 1154b Abs 5 ABGB vorliegen – dies zumindest für „eine verhältnismäßig kurze Zeit“. Die nur für eine Woche gültige 96. Verordnung des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz betreffend vorläufige Maßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 würde eine solche verhältnismäßig kurze Zeit darstellen. Zwar besteht nach hA bei Entfall der Entgeltfortzahlungspflicht nach § 1155 ABGB für arbeitsbereite Arbeitnehmer auch der Entgeltfortzahlungsanspruch nach den Bestimmungen des nach § 8 Abs 3 AngG oder § 1154b Abs 5 ABGB, gibt es jedoch auch andere Ansichten in der Lehre.

## SONSTIGES

- **Steuerliche Erleichterungen:**

zB Herabsetzungsanträge ESt- und KÖSt-Vorauszahlungen bei einer Reduktion der Ertragssteuerbelastung, Steuerstundungen etc. Stundungen von Amts wegen werden derzeit nicht gewährt. Es sind Anträge zu stellen – sprechen Sie mit Ihrem Steuerberater!