

INFORMATIONEN INTERN COVID-19

1. EPIDEMIEGESETZ

Wichtige Bestimmungen im Epidemiegesetz 1950:

Absonderung Kranker.

§ 7.

- (1) Durch Verordnung werden jene anzeigepflichtigen Krankheiten bezeichnet, bei denen für kranke, krankheitsverdächtige oder ansteckungsverdächtige Personen Absonderungsmaßnahmen verfügt werden können.
- (1a) Zur Verhütung der Weiterverbreitung einer in einer Verordnung nach Abs. 1 angeführten anzeigepflichtigen Krankheit können kranke, krankheitsverdächtige oder ansteckungsverdächtige Personen angehalten oder im Verkehr mit der Außenwelt beschränkt werden, sofern nach der Art der Krankheit und des Verhaltens des Betroffenen eine ernstliche und erhebliche Gefahr für die Gesundheit anderer Personen besteht, die nicht durch gelindere Maßnahmen beseitigt werden kann. Die angehaltene Person kann bei dem Bezirksgericht, in dessen Sprengel der Anhaltungsort liegt, die Überprüfung der Zulässigkeit und Aufhebung der Freiheitsbeschränkung nach Maßgabe des 2. Abschnitts des Tuberkulosegesetzes beantragen. Jede Anhaltung ist dem Bezirksgericht von der Bezirksverwaltungsbehörde anzuzeigen, die sie verfügt hat. Das Bezirksgericht hat von Amts wegen in längstens dreimonatigen Abständen ab der Anhaltung oder der letzten Überprüfung die Zulässigkeit der Anhaltung in sinngemäßer Anwendung des § 17 des Tuberkulosegesetzes zu überprüfen, sofern die Anhaltung nicht vorher aufgehoben wurde.
- (2) Kann eine zweckentsprechende Absonderung im Sinne der getroffenen Anordnungen in der Wohnung des Kranken nicht erfolgen oder wird die Absonderung unterlassen, so ist die Unterbringung des Kranken in einer Krankenanstalt oder einem anderen geeigneten Raume durchzuführen, falls die Überführung ohne Gefährdung des Kranken erfolgen kann.
- (3) Zum Zwecke der Absonderung sind, wo es mit Rücksicht auf die örtlichen Verhältnisse geboten erscheint, geeignete Räume und zulässig erkannte Transportmittel rechtzeitig bereitzustellen, beziehungsweise transportable, mit den nötigen Einrichtungen und Personal ausgestattete Barackenspitäler einzurichten.
- (4) Abgesehen von den Fällen der Absonderung eines Kranken im Sinne des Abs. 2 kann die Überführung aus der Wohnung, in der er sich befindet, nur mit behördlicher Genehmigung und unter genauer Beobachtung der hiebei von der Behörde anzuordnenden Vorsichtsmaßregeln erfolgen.
- (5) Diese Genehmigung ist nur dann zu erteilen, wenn eine Gefährdung öffentlicher Rücksichten hiedurch nicht zu besorgen steht und der Kranke entweder in eine zur Aufnahme solcher Kranker bestimmte Anstalt gebracht werden soll oder die Überführung nach der Sachlage unbedingt geboten erscheint.

Überwachung bestimmter Personen.

§ 17.

- (1) Personen, die als Träger von Krankheitskeimen einer anzeigepflichtigen Krankheit anzusehen sind, können einer besonderen sanitätspolizeilichen Beobachtung oder Überwachung unterworfen werden. Sie dürfen nach

näherer Anordnung der Bezirksverwaltungsbehörde (Gesundheitsamt) nicht bei der Gewinnung oder Behandlung von Lebensmitteln in einer Weise tätig sein, welche die Gefahr mit sich bringt, daß Krankheitskeime auf andere Personen oder auf Lebensmittel übertragen werden. Für diese Personen kann eine besondere Meldepflicht, die periodische ärztliche Untersuchung sowie erforderlichenfalls die Desinfektion und Absonderung in ihrer Wohnung angeordnet werden; ist die Absonderung in der Wohnung in zweckmäßiger Weise nicht durchführbar, so kann die Absonderung und Verpflegung in eigenen Räumen verfügt werden. ([BGBl. Nr. 151/1947](#), Artikel II Z 5 lit. f.)

(2) Bezieht sich der Ansteckungsverdacht auf die Übertragung des Flecktyphus, der Blattern, der Asiatischen Cholera oder der Pest, so ist die sanitätspolizeiliche Beobachtung und Überwachung der ansteckungsverdächtigen Person im Sinne des vorhergehenden Absatzes jedenfalls durchzuführen.

(3) Für Personen, die sich berufsmäßig mit der Krankenbehandlung, der Krankenpflege oder Leichenbesorgung beschäftigen, und für Hebammen ist die Beobachtung besonderer Vorsichten anzuordnen. Für solche Personen können Verkehrs- und Berufsbeschränkungen sowie Schutzmaßnahmen, insbesondere Schutzimpfungen, angeordnet werden. ([BGBl. Nr. 151/1947](#), Artikel II Z 5 lit. g.)

(4) Sofern dies im Hinblick auf Art und Umfang des Auftretens einer meldepflichtigen Erkrankung zum Schutz vor deren Weiterverbreitung unbedingt erforderlich ist, kann die Bezirksverwaltungsbehörde im Einzelfall für bestimmte gefährdete Personen die Durchführung von Schutzimpfungen oder die Gabe von Prophylaktika anordnen.

Betriebsbeschränkung oder Schließung gewerblicher Unternehmungen.

§ 20.

(1) Beim Auftreten von Scharlach, Diphtherie, Abdominaltyphus, Paratyphus, bakterieller Lebensmittelvergiftung, Flecktyphus, Blattern, Asiatischer Cholera, Pest oder Milzbrand kann die Schließung von Betriebsstätten, in denen bestimmte Gewerbe ausgeübt werden, deren Betrieb eine besondere Gefahr für die Ausbreitung dieser Krankheit mit sich bringt, für bestimmte zu bezeichnende Gebiete angeordnet werden, wenn und insoweit nach den im Betriebe bestehenden Verhältnissen die Aufrechterhaltung desselben eine dringende und schwere Gefährdung der Betriebsangestellten selbst sowie der Öffentlichkeit überhaupt durch die Weiterverbreitung der Krankheit begründen würde. ([BGBl. Nr. 449/1925](#), Artikel III Abs. 2, und [BGBl. Nr. 151/1947](#), Artikel II Z 5 lit. h.)

(2) Beim Auftreten einer der im ersten Absatz angeführten Krankheiten kann unter den sonstigen dort bezeichneten Bedingungen der Betrieb einzelner gewerbsmäßig betriebener Unternehmungen mit fester Betriebsstätte beschränkt oder die Schließung der Betriebsstätte verfügt sowie auch einzelnen Personen, die mit Kranken in Berührung kommen, das Betreten der Betriebsstätten untersagt werden.

(3) Die Schließung einer Betriebsstätte ist jedoch erst dann zu verfügen, wenn ganz außerordentliche Gefahren sie nötig erscheinen lassen.

(4) Inwieweit die in den Abs. 1 bis 3 bezeichneten Vorkehrungen auch beim Auftreten einer anderen anzeigepflichtigen Krankheit getroffen werden können, wird durch Verordnung bestimmt.

Vergütung für den Verdienstentgang.

§ 32.

(1) Natürlichen und juristischen Personen sowie Personengesellschaften des Handelsrechtes ist wegen der durch die Behinderung ihres Erwerbes entstandenen Vermögensnachteile dann eine Vergütung zu leisten, wenn und soweit

1. sie gemäß §§ 7 oder 17 abgesondert worden sind, oder
2. ihnen die Abgabe von Lebensmitteln gemäß § 11 untersagt worden ist, oder

3. ihnen die Ausübung einer Erwerbstätigkeit gemäß § 17 untersagt worden ist, oder
 4. sie in einem gemäß § 20 im Betrieb beschränkten oder geschlossenen Unternehmen beschäftigt sind, oder
 5. sie ein Unternehmen betreiben, das gemäß § 20 in seinem Betrieb beschränkt oder gesperrt worden ist, oder
 6. sie in Wohnungen oder Gebäuden wohnen, deren Räumung gemäß § 22 angeordnet worden ist, oder
 7. sie in einer Ortschaft wohnen oder berufstätig sind, über welche Verkehrsbeschränkungen gemäß § 24 verhängt worden sind,
- und dadurch ein Verdienstentgang eingetreten ist.

(2) Die Vergütung ist für jeden Tag zu leisten, der von der in Abs. 1 genannten behördlichen Verfügung umfaßt ist.

(3) Die Vergütung für Personen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, ist nach dem regelmäßigen Entgelt im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes, [BGBl. Nr. 399/1974](#), zu bemessen. Die Arbeitgeber haben ihnen den gebührenden Vergütungsbetrag an den für die Zahlung des Entgelts im Betrieb üblichen Terminen auszuzahlen. Der Anspruch auf Vergütung gegenüber dem Bund geht mit dem Zeitpunkt der Auszahlung auf den Arbeitgeber über. Der für die Zeit der Erwerbsbehinderung vom Arbeitgeber zu entrichtende Dienstgeberanteil in der gesetzlichen Sozialversicherung und der Zuschlag gemäß § 21 des Bauarbeiterurlaubsgesetzes 1972, BGBl. Nr. 414, ist vom Bund zu ersetzen.

(4) Für selbständig erwerbstätige Personen und Unternehmungen ist die Entschädigung nach dem vergleichbaren fortgeschriebenen wirtschaftlichen Einkommen zu bemessen.

(5) Auf den gebührenden Vergütungsbetrag sind Beträge anzurechnen, die dem Vergütungsberechtigten wegen einer solchen Erwerbsbehinderung nach sonstigen Vorschriften oder Vereinbarungen sowie aus einer anderweitigen während der Zeit der Erwerbsbehinderung aufgenommenen Erwerbstätigkeit zukommen.

Frist zur Geltendmachung des Anspruches auf Entschädigung oder Vergütung des Verdienstentganges.
§ 33.

Der Anspruch auf Entschädigung gemäß § 29 ist binnen sechs Wochen nach erfolgter Desinfektion oder Rückstellung des Gegenstandes oder nach Verständigung von der erfolgten Vernichtung, der Anspruch auf Vergütung des Verdienstentganges gemäß § 32 **binnen sechs Wochen** vom Tage der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen bei der Bezirksverwaltungsbehörde, in deren Bereich diese Maßnahmen getroffen wurden, geltend zu machen, **widrigenfalls der Anspruch erlischt**.

• **Ersatz bei Quarantäne von AN (§ 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 einen Anspruch auf vollständigen **Ersatz des fortgezahlten Entgelts**.

• **Ersatz bei Betriebsbeschränkung oder –schließung (§ 32 Abs 1 Z 5 iVm Abs. 4 Epidemiegesetz):**

Verdienstentgang, der durch eine Betriebsbeschränkung oder eine Betriebschließung entstanden ist, die aufgrund einer Verordnung nach § 20 Abs 4 Epidemiegesetz verfügt wurde, wird vom Bund über Antrag ersetzt. Ein Entschädigungsanspruch bei „bloßen“ Umsatzrückgängen aufgrund äußerer Einflüsse (ohne behördliche Betriebsbeschränkung oder –schließung) besteht nicht.

- Der Verdienstentgang kann sowohl für Personen in einem Arbeitsverhältnis als auch für selbständig erwerbstätige Personen beantragt werden:
 - ✓ Arbeitnehmern ist das Entgelt vom Arbeitgeber fortzuzahlen (dasselbe gilt auch bei verpflichtender Entgeltfortzahlung im Fall behördlicher Anhaltungen oder bei Verkehrsbeschränkungen von Arbeitnehmern). Mit der Auszahlung des Entgelts geht der Ersatzanspruch vom AN auf den AG über: Siehe § 32 Abs 3 EpidemieG:

Die Vergütung für Personen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, ist nach dem regelmäßigen Entgelt im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes zu bemessen. Die Arbeitgeber haben ihnen den gebührenden Vergütungsbetrag an den für die Zahlung des Entgelts im Betrieb üblichen Terminen auszuführen. Der Anspruch auf Vergütung gegenüber dem Bund geht mit dem Zeitpunkt der Auszahlung auf den Arbeitgeber über. Der für die Zeit der Erwerbsbehinderung vom Arbeitgeber zu entrichtende Dienstgeberanteil in der gesetzlichen Sozialversicherung und der Zuschlag gemäß § 21 des Bauarbeiterurlaubsgesetzes 1972, BGBl. Nr. 414, ist vom Bund zu ersetzen.

- ✓ Für selbständig erwerbstätige Personen und Unternehmungen ist die Entschädigung nach dem vergleichbaren fortgeschriebenen wirtschaftlichen Einkommen zu bemessen. Offen ist, auf welcher Grundlage Entschädigungsleistungen zu berechnen sind (zB Durchschnittsverdienst der vergangenen zwölf Monate als Ersatz für die entgangenen Aufträge oder im Vergleich mit dem Einkommen im Zeitraum zum vergangenen Jahr?)
- Für Gegenstände, die bei einer behördlichen Desinfektion beschädigt wurden, sowie für vernichtete Gegenstände gebührt ebenfalls eine Entschädigung (§ 29 Epidemiegesetz). Der Entschädigungsanspruch ist binnen sechs Wochen vom Tage der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen bei der Bezirksverwaltungsbehörde, in deren Bereich diese Maßnahmen getroffen wurden, geltend zu machen, widrigenfalls erlischt der Anspruch. In Wien erfolgt die Abwicklung der Entschädigung durch den Fachbereich Gesundheitsrecht der MA 40.
- **Achtung:** Anträge müssen binnen 6 Wochen bei der Behörde **einlangen!** (**materiell-rechtliche Frist**). Ein einheitliches Antragsformular besteht dzt nicht.
 - ✓ Der schriftliche Antrag auf Vergütung des Verdienstentganges gem § 32 Epidemiegesetz muss jedenfalls das entsprechende Vorbringen zum Verdienstentgang enthalten. Allfällige fehlende Unterlagen sind nachzureichen.
 - ✓ Antrag auf Ersatz von fortgezahltem Entgelt: Für die Geltendmachung des Anspruches ist ein Antrag bei der Bezirksverwaltungsbehörde zu stellen. Die Frist dafür beträgt sechs Wochen. Die Frist läuft vom Tag der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen an, in deren Bereich die Maßnahmen

getroffen wurden. Der Antrag an die Bezirksverwaltungsbehörde sollte jedenfalls folgenden Inhalt umfassen:

- Bezeichnung als „Antrag auf Vergütung des Verdienstentganges gem. § 32 Epidemiegesetz“
- Bezeichnung der Firma
- Name des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin
- Zeitpunkt der Absonderung (ggf Bescheid über Anordnung)
- Zeitpunkt der Aufhebung der Absonderung (ggf Bescheid über Aufhebung)
- Nachweis der Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber an den Mitarbeiter (zB Lohnzettel oder Überweisung etc) und ggf auch über den Erhalt des Entgelts
- Kontoverbindung des Unternehmens

2. COVID-19-MAßNAHMENGESETZ

Bundesgesetz betreffend vorläufige Maßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 (COVID-19-Maßnahmengesetz)

Betreten von Betriebsstätten zum Zweck des Erwerbs von Waren- und Dienstleistungen

§ 1. Beim Auftreten von COVID-19 kann der Bundesminister für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz durch Verordnung das Betreten von Betriebsstätten oder nur bestimmten Betriebsstätten zum Zweck des Erwerbs von Waren und Dienstleistungen untersagen, soweit dies zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 erforderlich ist. In der Verordnung kann geregelt werden, in welcher Zahl und zu welcher Zeit jene Betriebsstätten betreten werden dürfen, die vom Betretungsverbot ausgenommen sind.

Betreten von bestimmten Orten

§ 2. Beim Auftreten von COVID-19 kann durch Verordnung das Betreten von bestimmten Orten untersagt werden, soweit dies zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 erforderlich ist. Die Verordnung ist

- 1. vom Bundesminister zu erlassen, wenn sich ihre Anwendung auf das gesamte Bundesgebiet erstreckt,*
- 2. vom Landeshauptmann zu erlassen, wenn sich ihre Anwendung auf das gesamte Landesgebiet erstreckt, oder*
- 3. von der Bezirksverwaltungsbehörde zu erlassen, wenn sich ihre Anwendung auf den politischen Bezirk oder Teile desselben erstreckt.*

Das Betretungsverbot kann sich auf bestimmte Zeiten beschränken.

Strafbestimmungen

§ 3. (1) Wer eine Betriebsstätte betritt, deren Betreten gemäß § 1 untersagt ist, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist mit einer Geldstrafe von bis zu 3 600 Euro zu bestrafen.

(2) Wer als Inhaber einer Betriebsstätte nicht dafür Sorge trägt, dass die Betriebsstätte, deren Betreten gemäß § 1 untersagt ist, betreten wird, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist mit einer Geldstrafe von bis zu 30 000 Euro zu bestrafen. Wer als Inhaber einer Betriebsstätte nicht dafür Sorge trägt, dass die Betriebsstätte in der in der Verordnung genannten Zahl an Personen betreten wird, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist mit einer Geldstrafe von bis zu 3 600 Euro zu bestrafen.

(3) Wer einen Ort betritt, dessen Betreten gemäß § 2 untersagt ist, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist mit einer Geldstrafe von bis zu 3 600 Euro zu bestrafen.

Inkrafttreten

§ 4. (1) Dieses Bundesgesetz tritt mit Ablauf des Tages der Kundmachung in Kraft.

(2) *Hat der Bundesminister gemäß § 1 eine Verordnung erlassen, gelangen die Bestimmungen des Epidemieggesetzes 1950, BGBl. Nr. 186/1950, betreffend die Schließung von Betriebsstätten nicht zur Anwendung.*

(3) *Die Bestimmungen des Epidemieggesetzes 1950 bleiben unberührt.*

(4) *Verordnungen auf Grund dieses Bundesgesetzes können vor seinem Inkrafttreten erlassen werden, dürfen jedoch nicht vor diesem in Kraft treten.*

Vollziehung

§ 5. *Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes ist der Bundesminister für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz betraut.*

Das COVID-Maßnahmengesetz ist ein Bundesgesetz und keine VO nach Epidemieggesetz. Es 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“.

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

Nur wenn die Schließung/Beschränkung eines Betriebs gemäß Epidemieggesetz behördlich verfügt wird (siehe § 20: bei Auftreten einer Krankheit nach EpidemieG im Betrieb), stehen Entschädigungen nach Epidemieggesetz (insb § 32 EpidemieG für Verdienstentgang) zu. Die kommende Woche (ab 16.03.2020) bevorstehenden Schließungen werden jedoch voraussichtlich nach einer VO gem COVID-19-Maßnahmengesetzes erfolgen (zur Reduzierung sozialer Kontakte und nicht aufgrund konkreter Infektionen und Gefahren in den einzelnen Betrieben selbst). Die Unternehmer werden daher wohl auf Maßnahmen nach dem Hilfspaket (erleichterte Kurzarbeit etc) sowie die Geltendmachung von Mietzinsreduktionen (bzw Entfall) nach § 1104 ABGB zurückgreifen müssen, da kein Entschädigungsanspruch nach EpidemieG zustehen wird.

3. ARBEITSRECHT

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Eine Coronainfektion ist als „normaler Krankenstand“ mit den entsprechenden Folgen, wie vor allem Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber, anzusehen.

Wird der Arbeitnehmer vom Arzt oder der Behörde abgesondert (§§ 7, 17 Epidemieggesetz), dann hat der Arbeitgeber einen Anspruch auf vollständigen Ersatz des fortgezahlten Entgelts (§ 32 Abs 1 Z 1 iVm Abs 3 Epidemieggesetz) – siehe Punkt 1.

Wird der kranke Arbeitnehmer nicht abgesondert, dann können Arbeitgeber mit maximal 50 Mitarbeitern bei einem längeren Krankenstand ab dem 11. Tag einen Zuschuss zur Entgeltfortzahlung von der AUVA erhalten.

Kein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts durch den Arbeitgeber besteht dann, wenn sich der Arbeitnehmer bewusst in eine betroffene Region (zB Urlaubsreise trotz Reisewarnung) begeben hat. Auch der Arbeitnehmer hat [Reisewarnungen des Außenministeriums](#) zu beachten.

Sonstige Dienstverhinderungsgründe:

Das Angestelltengesetz regelt, dass der Angestellte (abgesehen von Krankheit oder Unglücksfall) den Entgeltanspruch behält, wenn er durch wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert wird (§ 8 Abs 3 AngG). Als "verhältnismäßig kurze Zeit" wird rund eine Woche angesehen (in Ausnahmefällen auch ein etwas längerer Zeitraum).

Die Bestimmung des AngG ist zwingendes Recht. Das bedeutet: Weder Kollektivverträge (KV) noch Betriebsvereinbarungen oder Einzelverträge können (rechtswirksam) ungünstigere Regelungen vorsehen.

Für Arbeiter sind die Bestimmungen des jeweiligen Kollektivvertrags heranzuziehen. Besteht ein solcher nicht bzw enthält er keine Regelungen, gilt § 1154b Abs 5 ABGB. Dieser kann aber durch KV (auch zu Ungunsten des Arbeiters) abgeändert und/oder präzisiert werden. Sind die Verhinderungsgründe im KV taxativ (erschöpfend) aufgezählt, ist bei "anderen wichtigen Gründen" keine Entgeltfortzahlung zu leisten. Eine nur beispielsweise Aufzählung dagegen hat zur Folge, dass der Arbeiter im Fall einer Verhinderung aus einem "anderen wichtigen Grund" sehr wohl Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat.

Andere wichtige Gründe können unterteilt werden in

- persönliche (gesundheitliche) Gründe: zB notwendige Arztbesuche oder die Erledigung dringender und unaufschiebbarer persönlicher Angelegenheiten,
- familiäre Pflichten: zB im Zusammenhang mit Geburten, Hochzeiten, Todesfällen und Erkrankungen,
- öffentliche (rechtliche) Verpflichtungen: zB behördliche Vorladungen oder Berufung als Schöffe/Geschworener,
- höhere Gewalt (faktische Verhinderungen): sofern davon nicht die Allgemeinheit betroffen ist (siehe "Höhere Gewalt").

Höhere Gewalt:

Grundsätzlich wird der Arbeitgeber erst dann von seiner Entgeltfortzahlungspflicht befreit, wenn ein Ereignis oder ein Umstand zwar auch auf Seite des Arbeitnehmers eintritt, jedoch in seiner Auswirkung über die Arbeitgebersphäre hinaus in vergleichbarer Weise die Allgemeinheit trifft (zB umfassende Elementarereignisse). Ein derartiges Ereignis ist der

neutralen Sphäre (also weder der Arbeitgeber- noch der Arbeitnehmersphäre) zuzuordnen.

Der Oberste Gerichtshof (OGH) erachtete bisher Seuchen, Krieg, Revolution und Terror, der sich nicht nur gegen das Unternehmen richtet, sowie umfassende Elementarereignisse (zB Erdbeben) als der neutralen Sphäre zurechenbare Ereignisse. Im Falle einer durch massive Verkehrsbehinderungen infolge starker Schneefälle bedingten Verspätung oder Abwesenheit eines Arbeitnehmers wurde hingegen bislang ein Entgeltanspruch bejaht.

Im Zusammenhang mit der Beeinträchtigung des Flugverkehrs durch den isländischen Vulkanausbruch existiert bis dato zwar keine Judikatur, doch kann auf Grund der bisherigen OGH-Entscheidungen zu den Verhinderungsgründen "Schneefall" und "Hochwasser" die Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nicht von vornherein ausgeschlossen werden.

ABER: Entgeltfortzahlung bei Epidemie nach § 32 Abs 3 Epidemiegesetz: Die Entgeltfortzahlung hat trotz Quarantäne und Ausfall der Arbeitsleistung zu erfolgen. Das regelt § 32 Abs 3 Epidemiegesetz. Der Arbeitgeber kann aber Kostenersatz beim Bund beantragen. Das ist auch der Fall, wenn ganze Betriebe unter Quarantäne gestellt werden sollten. Auch auf die Erstattung der darauf entfallenden Dienstgeberanteile zur Sozialversicherung (und einen eventuellen Zuschlag nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz) hat der Arbeitgeber einen Anspruch. Für die Geltendmachung des Anspruches ist ein Antrag bei der Bezirksverwaltungsbehörde zu stellen (siehe oben).

Hinweis: Eine Isolation in Quarantäne ist eine reine Vorsichtsmaßnahme und zählt daher arbeitsrechtlich als sonstiger Dienstverhinderungsgrund. Erst wenn tatsächlich feststeht, dass eine Erkrankung (mit Krankschreibung) gegeben ist, liegt auch ein Krankenstand vor.

Pflichten des Arbeitnehmers

Voraussetzung für die Entgeltfortzahlung ist, dass der Arbeitnehmer die Verhinderungsgründe weder vorsätzlich noch grob fahrlässig herbeigeführt hat. Zudem muss er die Verhinderung dem Arbeitgeber entweder bereits im Vorhinein bzw bei unvorhergesehenen Ereignissen unverzüglich melden.

Pflegefreistellung / Betreuungsfreistellung / anschließender Urlaub

Eine bezahlte Krankenpflegefreistellung nach § 16 UrlG ist unter gewissen Voraussetzungen möglich:

Falls keine Kinderbetreuung organisiert werden kann und die Betreuung notwendig ist, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Pflegefreistellung. Der Anspruch besteht für jedes Arbeitsjahr in der Höhe einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

Ein Anspruch auf eine bezahlte weitere wöchentliche Arbeitszeit besteht für die Pflege eines erkrankten Kindes unter 12 Jahren.

Nachdem die Freistellung verbraucht wurde, kann der Arbeitnehmer ohne vorherige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber einseitig Urlaub antreten. Besteht kein ausreichendes Urlaubsguthaben, kann zwar dennoch Urlaub angetreten werden, diesfalls aber unbezahlt.

Sonderbetreuungszeit

Die vorgesehenen Maßnahmen zu Schließung von Kindergärten und Schulen bedeuten, dass die notwendige Betreuung der Kinder von Beschäftigten trotz dieser weitreichenden Maßnahmen weiterhin gewährleistet sein wird.

Es liegt daher kein Dienstverhinderungsgrund für berufstätige Eltern vor. Beschäftigte dürfen aus diesem Grund nicht zu Hause bleiben. Es besteht aber die Möglichkeit, Urlaub für Sonderbetreuungszeit zu vereinbaren. Die Entscheidung, ob dies gewährt wird, liegt beim Arbeitgeber.

Sonstige mögliche Maßnahmen:

- Homeoffice
- Abbau von Zeitguthaben, Vereinbarung von Urlaub
- Ggf vorübergehende Vereinbarung von Teilzeit
- Aussetzungsvereinbarungen
- Kurzarbeit

Kurzarbeit

Das AMS ist rechtzeitig - sofern nichts anderes vereinbart wird - 6 Wochen vor dem beabsichtigten Beginn der Kurzarbeit zu kontaktieren. Komplexes Verfahren!

„CORONA-Kurzarbeit“: - siehe E-Mail-Info ALJ

- Zeitguthaben sind zur Gänze sofort zu konsumieren
- Alturlaub ist zur Gänze zu konsumieren
- Laufender Urlaub ist in den ersten 3 Monaten nicht, danach, wenn es über 3 Monate andauert, sind nochmals mindestens 3 Wochen zu konsumieren.
- Finanzierung der Nettoersatzrate (darunter ist die Differenz zwischen dem Entgelt für die geleistete Arbeit zzgl Kurzarbeitshilfe und der nachfolgend festgesetzten Mindestbeträge zu verstehen) durch das AMS für alle nach folgender Staffelung:
 - o 80% Nettoersatzrate wenn Entgelt vor Kurzarbeit über der halben Höchstbemessungsgrundlage liegt bzw
 - o 85 % bei Entgelt bis zur halben Höchstbemessungsgrundlage und
 - o 90% bei Entgelt bis EUR 1.700,-- brutto
- Urlaubsentgelt während der Kurzarbeit berechnet sich auf Basis der Arbeitszeit vor der Kurzarbeitsvereinbarung
- EFZ ebenso

- SV-Beiträge werden ab dem 4. Monat vom Bund übernommen (dzt erst ab dem 5. Monat)
- Behaltefrist beträgt unabhängig von der Dauer der Kurzarbeit 1 Monat. Zusätzlich besteht eine Verhandlungsverpflichtung während der Kurzarbeit bei besonderen Umständen über einen allfälligen Entfall bzw Verkürzung der Behaltefrist
- Bei überlassenen AN keine Änderung zur bisherigen Regelung. Einzig während der Behaltefrist ist der Einsatz zusätzlicher überlassener AN zulässig.
- Die Erlaubnis Überstunden zu leisten kann in der Grundvereinbarung festgelegt werden.
- Binnen 48h ab unterschriftsreifer Vereinbarung erfolgt die Unterschrift der Sozialpartner unter die Betriebsvereinbarung (bzw bei Fehlen eines BR erfolgt die Zustimmung zu Einzelverträgen).
- Die Arbeitszeit kann auch auf 0 % reduziert werden (im Durchschnitt aber zumindest 10%).
- Änderung der vereinbarten Reduktion der Arbeitszeit durch Arbeitsvertragsänderung (nicht jedoch der Rahmenvereinbarung) möglich, jedoch erfordert dies eine vorherige Meldung an die Sozialpartner mindestens 5 Arbeitstage vor Änderung der Arbeitszeit.
- Kurzarbeit kann maximal auf 3 Monate befristet abgeschlossen werden. Bei Bedarf ist eine weitere Verlängerung um 3 Monate nach Gesprächen der Sozialpartner (idente Regelung) möglich. Danach tritt diese Regelung (Corona-Soforthile-Kurzarbeit Flex außer Kraft.

Massenkündigungen

ACHTUNG bei Beendigung vieler Arbeitsverhältnisse (aus Initiative des Arbeitgebers). Das Frühwarnsystem ist zu beachten. Gemäß § 45a AMFG (Frühwarnsystem bei „Massenkündigungen) gilt:

Nach dem **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**.

Wesentliche Konsequenz einer Nichteinhaltung des Frühwarnsystems bildet die **Rechtsunwirksamkeit der Kündigungen** (vgl § 45a Abs 5 AMFG).

Das § 45a Abs 1 AMFG spricht dabei nicht von „Kündigungen“, sondern von der Absicht zur „Auflösung von Arbeitsverhältnissen“ (Abs 5 dann wieder von Kündigungen). Dass neben AG-Kündigungen **auch vom AG veranlasste einvernehmliche Auflösungen des Arbeitsverhältnisses in die Meldepflicht einzubeziehen** sind, wurde bereits gerichtlich festgestellt (ua **9 Ob A 119/17s**, 8 Ob A 258/95, RIS-Justiz RS0053050). Siehe auch WKO Info

Die Anzeigepflicht auslösende Auflösungsarten

Zu den die Anzeigepflicht auslösenden Auflösungsarten zählen Arbeitgeberkündigungen und einvernehmliche Lösungen, sofern die Initiative vom Arbeitgeber ausgeht. Nicht erfasst sind Auflösungen in der Probezeit, Arbeitnehmerkündigungen, Endigungen durch Zeitablauf und Beendigungen von Arbeitsverhältnissen durch gerechtfertigte Entlassung oder unberechtigten vorzeitigen Austritt

Sofern daher die Anzeige nicht rechtzeitig erfolgt, wären Kündigungen oder einvernehmliche Auflösungen mangels Einhaltung des vorgeschriebenen Procedere daher von vornherein als rechtsunwirksam anzusehen.

Es ist zu prüfen, ob die **Initiative zur einvernehmlichen Auflösung vom AG oder von den jeweiligen Arbeitnehmern ausgeht** (ggf weil sie in diesen Zeiten nicht arbeiten wollen / keinen Urlaub mehr haben oder aus welchen Gründen auch immer)? Der AN darf aus bloßer Angst vor einer Ansteckung (ohne objektiv nachvollziehbare Gefahr – zB erkrankter Kollege) nicht von der Arbeit fernbleiben. Dies könnte einen Entlassungsgrund darstellen – deshalb ist es durchaus möglich, dass der Wunsch nach einvernehmlicher Auflösung (ggf mit Wiedereinstellungszusage oder Wiedereinstellungsvereinbarung) vom AN ausgeht. **Sollte die Initiative von Arbeitnehmern ausgehen und diese die Auflösung wünschen, sollte das aber ausreichend schriftlich dokumentiert und vom AN unterschrieben werden!**

Die 30-Tage-Wartefrist steht ist natürlich ein Hindernis bei dem Erfordernis einer raschen Kostenreduktion. Es ist gemäß § 45a AMFG **ausnahmsweise möglich, Auflösungen schon früher (vor Ablauf der 30-Tages-Frist) auszusprechen, wenn die vorherige Zustimmung des Landesdirektoriums des AMS vorliegt**. Eine solche wird erteilt, wenn wichtige wirtschaftliche Gründe vorliegen, insbesondere wenn bei Einhaltung der Wartefrist eine Gefährdung für die verbleibenden Arbeitsplätze besteht. Das wäre derzeit sicherlich der Fall. Allerdings ist ungewiss, wie es derzeit mit den Bearbeitungszeiten beim AMS aussieht. Das AMS ist mit zahlreichen Anträgen nach AMFG und etlichen Anträgen auf Kurzarbeit konfrontiert. Zumal erleichterte Voraussetzungen für Kurzarbeit („CORONA-Kurzarbeit“) geschaffen wurden, wäre ein Antrag auf Kurzarbeit zu erwägen.

Vor bzw bei einer Anzeige nach § 45a AMFG ist weiters zu beachten:

- ✓ Bei schwankender AN-Anzahl: Berechnung der Belegschaftsstärke
- ✓ Bei beabsichtigter „Streuung“ von Kündigungen: Berücksichtigung des Zeitpunkts der Auflösungsabsicht (Anbote auf einvernehmliche Auflösungen, selbst wenn diese noch nicht angenommen wurden!)

- ✓ Erfasste Personen in Hinblick auf die Anzeigepflicht (zu unterscheiden: erfasste Personen bei Ermittlung der Betriebsgröße!): echte DN, auch geringfügig Beschäftigte, auch GF, nicht aber freie Dienstnehmer

Gesetzestext des § 45a AMFG:

Mitwirkung der Dienstgeber

§ 45a.

(1) Die Arbeitgeber haben die nach dem Standort des Betriebes zuständige regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice durch schriftliche Anzeige zu verständigen, wenn sie beabsichtigen, Arbeitsverhältnisse

- 1. von mindestens fünf Arbeitnehmern in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Beschäftigten oder*
- 2. von mindestens fünf vH der Arbeitnehmer in Betrieben mit 100 bis 600 Beschäftigten oder*
- 3. von mindestens 30 Arbeitnehmern in Betrieben mit in der Regel mehr als 600 Beschäftigten oder*
- 4. von mindestens fünf Arbeitnehmern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, innerhalb eines Zeitraumes von 30 Tagen aufzulösen.*

(2) Die Anzeige gemäß Abs. 1 ist mindestens 30 Tage vor der ersten Erklärung der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses zu erstatten. Diese Frist kann durch Kollektivvertrag verlängert werden. Die Verpflichtung zur Anzeige gemäß Abs. 1 besteht auch bei Insolvenz und ist im Falle des Konkurses vom Masseverwalter zu erfüllen, wenn die Anzeige nicht bereits vor Konkurseröffnung erstattet wurde. Abs. 1 Z 4 ist nicht anzuwenden, wenn die Auflösung der Arbeitsverhältnisse ausschließlich auf die Beendigung der Saison bei Saisonbetrieben zurückzuführen ist.

(3) Die Anzeige nach Abs. 1 hat Angaben über die Gründe für die beabsichtigte Auflösung der Arbeitsverhältnisse und den Zeitraum, in dem diese vorgenommen werden soll, die Zahl und die Verwendung der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer, die Zahl und die Verwendung der von der beabsichtigten Auflösung der Arbeitsverhältnisse voraussichtlich betroffenen Arbeitnehmer, das Alter, das Geschlecht, die Qualifikationen und die Beschäftigungsdauer der voraussichtlich betroffenen Arbeitnehmer, weitere für die Auswahl der betroffenen Arbeitnehmer maßgebliche Kriterien sowie die flankierenden sozialen Maßnahmen zu enthalten. Gleichzeitig ist die Konsultation des Betriebsrates gemäß § 109 Abs. 1 Z 1a und Abs. 1a des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974, in der jeweils geltenden Fassung, nachzuweisen.

(4) Eine Durchschrift der Anzeige ist vom Arbeitgeber gleichzeitig dem Betriebsrat zu übermitteln. Die Verpflichtungen des Arbeitgebers gemäß § 105 des Arbeitsverfassungsgesetzes und vergleichbaren anderen österreichischen Rechtsvorschriften bleiben unberührt. Besteht kein Betriebsrat, ist die Durchschrift der Anzeige gleichzeitig den voraussichtlich betroffenen Arbeitnehmern zu übermitteln.

(5) Kündigungen, die eine Auflösung von Arbeitsverhältnissen im Sinne des Abs. 1 bezwecken, sind rechtsunwirksam, wenn sie

- 1. vor Einlagen der im Abs. 1 genannten Anzeige bei der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice oder*
- 2. nach Einlagen der Anzeige bei der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice innerhalb der gemäß Abs. 2 festgesetzten Frist ohne vorherige Zustimmung der Landesgeschäftsstelle gemäß Abs. 8*

ausgesprochen werden.

(6) Das Arbeitsmarktservice hat innerhalb der Frist des Abs. 2 unverzüglich alle im Zusammenhang mit der beabsichtigten Auflösung von Arbeitsverhältnissen notwendigen Beratungen durchzuführen, denen insbesondere der Arbeitgeber, der Betriebsrat und die für den jeweiligen Wirtschaftszweig in Betracht kommenden gesetzlichen Interessenvertretungen und kollektivvertragsfähigen freiwilligen Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer beizuziehen sind. Außerdem sind das Landesdirektorium und der Regionalbeirat von solchen Beratungen rechtzeitig zu verständigen. Das Arbeitsmarktservice hat überdies das zuständige Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen von der Anzeige gemäß Abs. 1 in geeigneter Weise zu verständigen.

(7) Bei den Beratungen gemäß Abs. 6 ist vom Arbeitsmarktservice auf einen weitestmöglichen Einsatz aller in Betracht kommenden Förderungsmaßnahmen nach diesem Bundesgesetz und nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, BGBl. Nr. 609, in der jeweils geltenden Fassung, besonders Bedacht zu nehmen. Die zuständige regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice hat vor allem auch darauf hinzuwirken, daß eine Beschäftigung der betroffenen älteren Arbeitnehmer (Abs. 1 Z 4) im bisherigen oder in einem anderen Betrieb ermöglicht wird.

(8) Die Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice kann nach Anhörung des Landesdirektoriums die Zustimmung zum Ausspruch der Kündigung vor Ablauf der Frist des Abs. 2 erteilen, wenn hiefür vom Arbeitgeber wichtige wirtschaftliche Gründe, wie zum Beispiel der Abschluß einer Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Abs. 1 Z 4 in Verbindung mit § 109 Abs. 1 Z 1 des Arbeitsverfassungsgesetzes (Sozialplan), nachgewiesen werden. Dabei ist auch zu berücksichtigen, ob dem Arbeitgeber die fristgerechte Anzeige der beabsichtigten Kündigung möglich oder zumutbar war. Die Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice hat den Verwaltungsausschuß unverzüglich zum ehestens Zeitpunkt einzuberufen. Den Beratungen können erforderlichenfalls Experten beigezogen werden. Von der Zustimmung der Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice ist der Arbeitgeber zu verständigen. Wird die Zustimmung nicht erteilt, so ist darüber ein Bescheid zu erlassen.

Aussetzungsvereinbarungen im Sinne eines unbezahlten Urlaubs/Karenzierung fallen nicht unter die Anzeigepflicht nach § 45a AMFG, da das Arbeitsverhältnis nicht beendet wird.

Ob der gesamte Zeitraum der Aussetzung für dienstzeitabhängige Ansprüche als Dienstzeit zu berücksichtigen ist, ist umstritten. Der Oberste Gerichtshof hat bisher lediglich entschieden, dass im Arbeitnehmerinteresse vereinbarte Karenzierungen bzw unbezahlte Urlaube zu einer Verkürzung des Urlaubsanspruches im betreffenden Urlaubsjahr führen. Aus Beweisgründen ist der Abschluss einer schriftlichen Vereinbarung ratsam. Wurde die Karenzierung auf Wunsch des Dienstnehmers getroffen, sollte auch dies aus obangeführten Gründen festgehalten werden.

Mangels echter Beendigung des Arbeitsverhältnisses gebührt dem Arbeitnehmer während des unbezahltenurlaubes kein Arbeitslosengeld.

SozVers: Für unbezahlte Urlaube bis zu einem Monat besteht die Pflichtversicherung weiter. Die Beiträge sind auf Basis der vor dem unbezahlten Urlaub bestehenden Beitragsgrundlage zu entrichten. In diesem Falle ist daher keine Versicherungsabmeldung zu erstatten. Der Arbeitgeber hat das Recht, für diesen Zeitraum dem Arbeitnehmer auch den Arbeitgeberanteil der Sozialversicherungsbeiträge anzulasten.

Überschreitet der unbezahlte Urlaub die Gesamtdauer eines Monats, ist am Beginn des unbezahlten Urlaubes die Abmeldung von der Sozialversicherung durchzuführen. Das Beschäftigungsverhältnis ist jedoch nicht beendet! Die Abmeldung ist so zu erstatten, dass das Feld "Ende des Beschäftigungsverhältnisses" offen gelassen wird und im Feld "Ende des Entgeltanspruches" der letzte Tag vor Beginn des unbezahlten Urlaubes anzugeben ist.

„Aussetzungsvereinbarungen“ in Form einer einvernehmlichen Auflösung iVm einer Wiedereinstellungszusage oder –vereinbarung sind echte Beendigungen des Arbeitsverhältnisses und ist daher bei Initiative des Arbeitgebers zur Auflösung § 45a AMFG zu beachten!

4. VERANSTALTUNGEN

Mit Erlass des BMSGPK (Sozialministerium) vom 10.3.2020 haben Bezirksverwaltungsbehörden durch Verordnung zu verfügen, das nach § 15 Epidemiegesetz sämtliche Veranstaltungen in ihrem Wirkungsbereich, die ein Zusammenströmen größerer Menschenmengen mit sich bringen, zu untersagen sind, bei denen mehr als 500 Personen (außerhalb geschlossener Räume oder im Freien) oder mehr als 100 Personen in einem geschlossenen Raum zusammenkommen.

Verdienstentgang, der durch eine Betriebsbeschränkung oder eine Betriebschließung entstanden ist, die aufgrund einer Verordnung nach § 20 Abs. 4 Epidemiegesetz verfügt wurde, wird vom Bund über Antrag ersetzt. Kein Ersatz bei VO nach COVID-19-Maßnahmengesetz!

Höhere Gewalt – wer trägt Gefahr und Kosten?

- ✓ Anwendbares Recht?
- ✓ Welcher Vertragstyp? (Werkvertrag, Dienstvertrag, Kaufvertrag, Beherbungsvertrag, Mietvertrag ...)
- ✓ Insb § 1104 ABGB, § 1168 ABGB
- ✓ Nachträgliche Unmöglichkeit
- ✓ Wegfall der Geschäftsgrundlage

Nachträgliche Unmöglichkeit?

Rechtlich unmöglich (behördliche Anordnung) oder unzumutbar (zB hohes konkretes Ansteckungsrisiko). Zunächst ist zu prüfen, ob für solche Ausnahmesituationen einzelvertraglich vorgesorgt wurde.

Im Rahmen des gesetzlichen Leistungsstörungsrechts ist wiederum zu differenzieren: Sofern zu erwarten ist, dass die Leistung binnen angemessener Frist in vernünftiger Weise nachgeholt werden kann, gelten die Regelungen zum Verzug

Wenn das Geschäft jedoch an einen fixen Termin gebunden ist (zB Standmiete anlässlich einer Großveranstaltung), so erweist sich die Vertragsabwicklung nachträglich als unmöglich. Rechtsfolge hiervon ist zumeist, dass der Vertrag zerfällt und bereits erfolgte (An-)Zahlungen

rückabgewickelt werden müssen. Bei teilbaren Leistungen und Dauerschuldverhältnissen kann es vorkommen, dass der Vertrag nicht insgesamt aufzuheben ist, sondern in seinem bereits erfüllten bzw erfüllbaren Ausmaß fortbesteht.

Schadenersatzansprüche bestehen in den geschilderten Konstellationen grundsätzlich nicht.

Rechtlich besonders schwierig sind Konstellationen zu beurteilen, in denen ein leistungsbereiter Schuldner seine vertraglichen Verbindlichkeiten sehr wohl erbringen könnte, selbige für den Vertragspartner aufgrund der gegenwärtigen Ausnahmesituation jedoch nutzlos sind (zB Reinigungsdienstleistungen an einen massiv eingeschränkten Hotelbetrieb). Ob der Kunde einen solchen Vertrag - etwa wegen **Wegfalls der Geschäftsgrundlage** - anfechten bzw anpassen kann, lässt sich lediglich einzelfallbezogen beurteilen.

5. SONSTIGES

- **Steuerliche Erleichterungen** (mit Steuerberater zu besprechen)
 - **Antrag auf Herabsetzung der ESt- oder KÖSt-Vorauszahlungen:**
 - ✓ Zu stellen bis 30.09.2020
 - ✓ Begründung, in welcher die verminderte Gewinnerwartung aufgrund der veränderten wirtschaftlichen Lage (z. B. Aufstellung der Umsatzeinbrüche aufgrund von Covid-19) dargelegt wird
 - **Steuerstundungen** etc (mit Steuerberater besprechen)

- **Mietzinsentfall (§ 1104 ABGB):**

Fälle und Bedingungen einer Erlassung des Zinses.

§ 1104.

Wenn die in Bestand genommene Sache wegen außerordentlicher Zufälle, als Feuer, Krieg oder Seuche, großer Überschwemmungen, Wetterschläge, oder wegen gänzlichen Mißwachses gar nicht gebraucht oder benutzt werden kann, so ist der Bestandgeber zur Wiederherstellung nicht verpflichtet, doch ist auch kein Miet- oder Pachtzins zu entrichten.

Wenn das Mietobjekt wegen „außerordentlicher Zufälle gar nicht gebraucht werden kann“, ist kein Miet- oder Pachtzins zu entrichten. Nach der Rechtsprechung sind außerordentliche Zufälle solche, die einen größeren Personenkreis betreffen und für Menschen unbeherrschbar sind. Die Rsp zählt dazu auch von den Vertragspartnern nicht provozierte hoheitliche Verfügungen. Somit müssen auch Maßnahmen zB nach COVID-19-Maßnahmengesetz (Schließung von Geschäften, Gastronomielokalen etc) unter „außerordentliche Zufälle“ nach § 1104 ABGB fallen.

- **Kreditgarantien zur Überbrückungsfinanzierung, Überbrückungskredite**

Quellen:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008239>
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10010265>
<https://www.ris.bka.gv.at/NormDokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10001622&FassungVom=2016-01-05&Artikel=&Paragraf=1104&Anlage=&Uebergangsrecht=>
https://www.rakwien.at/information/20200314_Initiativantrag.pdf
[DRdA 2019/22](#)
[ZAS 2018/59](#)
https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Aussetzung_von_Arbeitsverhaeltnissen.html
<https://www.wko.at/service/faq-coronavirus-infos.html>
<https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.819321>
<https://www.diepresse.com/5785132/gesperrte-geschafte-unternehmen-mussen-keine-mietezahlen>

Erstentwurf 16.3.2020