

## Rechtliche Informationen betreffend Covid-19 für Unternehmer

### 1. Ich kann einen geschlossenen Vertrag derzeit nicht erfüllen, wie muss ich vorgehen?

Kann ein Vertrag vom Unternehmer nicht zur vereinbarten Zeit erfüllt werden, so befindet er sich im Verzug. Wesentlich ist, wer für den Verzug verantwortlich ist. Beim Covid-19-Virus handelt es sich um einen Fall höherer Gewalt, der grundsätzlich weder Schuldner noch Gläubiger zugerechnet werden kann.

Wenn also

- a) das Covid-19-Virus bzw das Maßnahmengesetz und die zugehörigen Verordnungen und Auflagen den Grund für den Verzug darstellen (= Kausalität) und
- b) Sie, als Unternehmer, den Eintritt des Verzugs bzw der kausalen Ereignisse nicht verhindern hätten können,

so liegt ein **unverschuldeter Verzug** vor.

**Unverschuldeter (objektiver) Verzug** hat folgende **Rechtsfolgen**:

Der Gläubiger kann:

- A) entweder am **Vertrag festhalten** und **auf Erfüllung bestehen** oder
- B) unter Setzung einer **Nachfrist** vom Vertrag **zurücktreten**.

### 2. Muss ich meinen Kunden den Zutritt in mein Unternehmen verwehren? Was, wenn ich dennoch Kunden in meiner Betriebsstätte empfangen?

Die Verordnung betreffend vorläufige Maßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von Covid-19, gestützt auf § 1 Covid-19-Maßnahmengesetz sieht vor, dass seit 16. März 2020 das Betreten des Kundenbereichs von Betriebsstätten

- des Handels zum Zwecke des Erwerbs von Waren,
  - von Dienstleistungsunternehmen zum Zwecke der Inanspruchnahme von Dienstleistungen,
  - von Freizeit- und Sportbetrieben zwecks deren Benutzung
- verboten ist.

§ 2 Covid-19-Maßnahmengesetz nennt hiervon einige Ausnahmen. Darüber hinaus ist seit 17.03.2020 das Betreten von Betriebsstätten des Gastgewerbes ausnahmslos verboten.

Die Nichteinhaltung der vorstehenden Verbote ist mit hohen Verwaltungsstrafen bedroht. Inhaber von Betriebsstätten können Verwaltungsstrafen bis zu **EUR 30.000** und für Kunden oder anderer Personen von bis zu **EUR 3.600** auferlegt werden. Es ist daher jedenfalls davon abzuraten, Kunden in der Betriebsstätte zu empfangen.

### 3. Ich habe derzeit keine Einkünfte, habe aber hohe Fixkosten zu begleichen. Gibt es für mich eine Möglichkeit, hier Zahlungen auszusetzen oder zu verringern?

#### Checkliste zur Fixkostenreduktion

- 1) **Wareneinkauf** – gibt es Vorbestellungen die storniert werden können, können Lieferung auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden?
- 2) Können geplante **Instandhaltungen** oder **Investitionen** verschoben werden?
- 3) **Energieaufwand** – ist aufgrund einer Betriebsschließung, -einschränkung ein reduzierter Verbrauch zu erwarten, dann Antrag auf Anpassung der Vorschreibung bis Wiedereröffnung.
- 4) **Versicherungen** – Überprüfung Sie, ob Betriebsunterbrechungsversicherung angepasst werden können. Ansparverträge können evtl. beitragsfrei gestellt werden.
- 5) **Mietaufwand** – Reduktion oder Aussetzung der Miete siehe unten.
- 6) **Werbung** – eventuell Aussetzung oder Verschiebung gebuchter Einschaltungen oder Werbemaßnahmen.
- 7) **Personalkosten** – Reduktion oder Aussetzung siehe unten.
- 8) **Sozialversicherung (SVS)** – Stundungsantrag (Bitte beachten Sie, dass Raten-/Stundungs- und Überbrückungsmaßnahmen in erster Linie dem Erhalt der Liquidität – somit der Finanzierung der Fixkosten dienen. Nicht übersehen werden darf dabei, dass nach Beendigung der Maßnahmen die aufgeschobenen und gestundeten Verbindlichkeiten sowie Überbrückungskredite rückbezahlt werden müssen).

#### Mietrecht

Gerade im **Mietrecht** besteht eine Möglichkeit, Kosten zu sparen. So besagt § 1104 ABGB, dass wenn der Miet- oder Pachtgegenstand wegen einer Seuche oder eines außergewöhnlichen Zufalls **gar nicht** gebraucht oder benutzt werden kann, kein Miet- oder Pachtzins fällig ist.

Wenn das Bestandobjekt allerdings **noch teilweise** verwendet werden kann und somit ein beschränkter Gebrauch möglich ist, so ist der Mietzins verhältnismäßig anzupassen (§ 1105 ABGB). Daher ist genau zu prüfen, inwieweit Sie als Unternehmer Ihren Miet- oder Pachtgegenstand noch nützen können.

Sollte Ihr Betrieb von einer (teilweisen) Schließung betroffen sein, so kann demzufolge sein, dass für den Zeitraum der Betriebsschließung kein bzw. bei teilweise im Gebrauch ein verhältnismäßig reduzierter Mietzins zu bezahlen ist. Bitte beachten Sie, dass Mietverträge aber auch von §§ 1104 und 1105 ABGB abweichende Regelungen enthalten können, die dann vorrangig gelten.

Praxisbeispiel: Wurde ein Geschäftslokal zum Betrieb eines Restaurants vermietet, wird sich der Mieter wohl auf die Unbrauchbarkeit des Bestandobjekts berufen können, weil er sein Restaurant derzeit nicht offenhalten darf. Allerdings bieten viele Restaurants auch einen Lieferservice an, den die Betreiber weiterhin aufrechterhalten können. Auch bei Büros oder sonstigen Geschäftsräumlichkeiten lässt sich streiten, ob das Bestandobjekt tatsächlich unbrauchbar ist, vor allem, wenn keine behördliche Schließung des betreffenden Unternehmens angeordnet wurde.

## Arbeitsrecht

### (1) Wie kann ich Kosten sparen?

Hier bietet sich an, die sogenannte **Kurzarbeit** zu vereinbaren.

Kurzarbeit (§ 37b AMStG) meint, wenn

- eine vorübergehende Herabsetzung der betrieblichen Arbeitszeit,
- unter gleichzeitiger Kürzung des Entgelts,
- aufgrund von wirtschaftlichen Schwierigkeiten vorgenommen wird,
- um dem Betrieb die Möglichkeit zu geben, auf negative wirtschaftliche Ausnahmesituationen zu reagieren.

Durch die Verringerung des auszuzahlenden Arbeitsentgelts der Mitarbeiter können somit Kosten in Ihrem Betrieb eingespart werden.

### (2) Wer kann Kurzarbeit beantragen?

Jeder Betrieb, der die wirtschaftliche Notwendigkeit der COVID-19-Kurzarbeit begründen kann, kann die COVID-19-Kurzarbeit beantragen. Dies ist also unabhängig von der Branche oder Betriebsgröße des Unternehmens.

### (3) Wie weit kann die Normalarbeitszeit herabgesetzt werden?

Der Unternehmer kann eine Kürzung der Arbeitszeit von 10 bis 90% beantragt werden. Im Durchrechnungszeitraum kann diese sogar phasenweise auf 0% gesenkt werden.

Der dabei entstandene Entgeltausfall wird durch das AMS in Form einer Kurzarbeitsbeihilfe so ausgeglichen, dass sich ein Nettogehalt von 80 bis 90%, gestaffelt nach Einkommenshöhe, ergibt. Ebenfalls ersetzt werden dem Arbeitgeber die anteiligen Arbeitgeber-Sozialversicherungsbeiträge.

Wichtig: Vor Beginn der Kurzarbeit sind Alturlaube und Zeitguthaben zur Gänze zu konsumieren. Der Beschäftigtenstand muss während der Kurzarbeit und mindestens 1 Monat darüber hinaus aufrechterhalten werden.

### (4) Ab wann gilt die Kurzarbeit? Wie lange gilt sie?

Der Antrag auf Kurzarbeitsbeihilfe kann rasch und rückwirkend ab 1. März 2020 (beim AMS) gestellt werden.

Der Kurzarbeitszeitraum beträgt maximal 3 Monate, eine Verlängerung um weitere 3 Monate ist möglich, sofern die Krise entsprechend lange anhält.

### (5) Wie beantragen Sie die COVID-19-Kurzarbeit?

- 1) Informationen beim AMS einholen (unter COVID-19-Kurzarbeitsmodell und falls erforderlich per Email oder Telefon)
- 2) Kontakt mit Ihrem Betriebsrat aufnehmen (soweit vorhanden)
- 3) Kontakt mit Ihrer Landes-Wirtschaftskammer zur Vorbereitung der Sozialpartnervereinbarung aufnehmen
- 4) Folgende Dokumente ausfüllen: Sozialpartnervereinbarung, AMS-Antragsformular (sobald verfügbar), Begründung über wirtschaftliche Schwierigkeiten
- 5) Dokumente per Email oder postalisch an das AMS übermitteln
- 6) AMS bearbeitet Ihren Antrag

7) AMS informiert Sie über die Entscheidung

Für Formulare, Unterlagen und weitergehende Informationen stehen wir Ihnen gerne unter [trautmann@advocat.cc](mailto:trautmann@advocat.cc) oder unter unserer Kanzlei-Hotline 01 7134272 zur Verfügung.

**(6) Mein Unternehmens kann sich die Vergütung im Nachhinein durch das AMS bei Kurzarbeit nicht leisten. Gibt es eine Alternative zu Kurzarbeit?**

Ja. Es gibt folgende 2 Möglichkeiten:

- 1) Einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses mit Wiedereinstellungsvereinbarung:  
Dabei gilt, dass Urlaub und Gutstunden mitgenommen werden können, Sonderzahlungen müssen aber aliquot abgerechnet werden. Nach der Abmeldung müssen sich die Dienstnehmer selbständig beim AMS melden.
- 2) Ebenso könnte man mittels einer Änderungskündigung die Arbeitszeit der einzelnen Dienstnehmer im beiderseitigen Einvernehmen reduzieren.

**(7) Muss ich die Mitarbeiter, die sich aufgrund einer Infizierung mit Covid-19 in Quarantäne befinden, weiterhin bezahlen?**

**Generell** gilt in Hinblick auf **Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**:

Seit 2018 gelten einheitliche Entgeltfortzahlungsregelungen bei Krankheit für Angestellte und Arbeiter. Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist grundsätzlich nur für einen befristeten Zeitraum vorgesehen. Arbeitern und Angestellten steht ein **Entgeltanspruch gegen den AG in voller Höhe bis zur Dauer von sechs Wochen** zu. Dieser Anspruch erhöht sich auf acht Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis fünf Jahre, auf zehn, wenn es 15 Jahre und zwölf Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat (Senioritätsprinzip). Weiteres behalten beide Gruppen für jeweils weitere vier Wochen den Anspruch auf das halbe Entgelt. Erhöht sich während einer Krankheit die Dauer des Entgeltfortzahlungsanspruches (zB von sechs auf acht Wochen) aufgrund der Dienstzugehörigkeit ("Etappensprung"), so gebührt dem AN sofort, also auch schon für den laufenden Krankenstand, der höhere Anspruch.

Allerdings gilt es zu beachten, dass der Entgeltfortzahlung nur dann zusteht, wenn die Verhinderung **nicht vorsätzlich** oder durch **grobe Fahrlässigkeit** herbeigeführt wurde. Dies bedeutet, dass sich ihr Arbeitnehmer nicht bewusst in ein Risiko hat begeben dürfen (zum Beispiel Urlaub in Tirol trotz Reisewarnung bzw. Quarantänemaßnahmen).

Für die **Covid-19 Quarantäne** gilt darüber hinaus:

Laut der Verordnung des Gesundheitsministeriums handelt es sich bei der Covid-19-Erkrankung um eine anzeigepflichtige Krankheit, weswegen Verdachts-, Erkrankungs- und Todesfälle gemeldet werden müssen. Dies auch an den Arbeitgeber, damit er entsprechende Maßnahmen treffen kann.

Zu beachten gilt es weiters, dass wenn ein Arbeitnehmer behördlich oder ärztlich unter Quarantäne gestellt wird, so hat der Arbeitgeber das Entgelt nach § 32 Epidemiegesetz zwar weiterzuzahlen, er kann aber die Erstattung des fortgezählten Entgelts zuzüglich Dienstgeberanteile zur Sozialversicherung bei der Bezirksverwaltungsbehörde beantragen die Antragsfrist beträgt **6 Wochen** ab der Aufhebung der behördlichen Maßnahme.

**(8) Mein Betrieb ist von der Betriebsstättenschließung betroffen. Muss ich die Mitarbeiter trotzdem bezahlen?**

Generell gilt, dass gemäß § 32 Abs 3 Epidemiegesetz trotz Quarantäne das Entgelt fortzuzahlen ist. Da

die Verordnung teilweise die Bestimmungen des Epidemiegesetzes aushebeln, ist aber rechtlich noch abschließend nicht geklärt, wie die konkrete Ausgestaltung im Falle einer Covid-19 Quarantäne sein wird.

Wichtig: Der Arbeitgeber kann beim Bund Kostenersatz beantragen, sofern es sich um eine Entgeltfortzahlung nach dem Epidemiegesetz handelt.

#### (9) Was ist mit Mitarbeitern, die zur Kinderbetreuung zu Hause bleiben?

Werden Schulen, Kindergärten etc auf Grund behördlicher Maßnahmen teilweise oder vollständig geschlossen und hat ein Arbeitnehmer, der nicht in einem versorgungskritischen Bereich tätig ist, keinen Anspruch auf Dienstfreistellung zur Betreuung seines Kindes, kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine **Sonderbetreuungszeit** im Ausmaß von bis zu 3 Wochen, ab dem Zeitpunkt der behördlichen Schließung von Lehranstalten und Kinderbetreuungseinrichtungen, für die Betreuung von **Kindern bis zum vollendeten 14. Lebensjahr**, für die eine Betreuungspflicht besteht, gewähren. **Arbeitgeber** haben Anspruch auf Vergütung von **1/3 des in der Sonderbetreuungszeit** an die Arbeitnehmer gezahlten Entgelts **durch den Bund**. Der Anspruch auf Vergütung ist mit der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage gedeckelt und binnen sechs Wochen vom Tage der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen bei der zuständigen Abgabebehörde geltend zu machen (§ 18b AVRAG).

Für weitergehende Informationen stehen wir Ihnen gerne jederzeit zur Verfügung!

Bleiben Sie gesund!

Ihr Team der Rechtsanwaltskanzlei Dr. Trautmann

*RA Dr. Stephan Trautmann  
RAA Dr. Caroline Fischerlehner, LL.M.*

Email: [trautmann@advocat.cc](mailto:trautmann@advocat.cc)  
Tel: 01 71 34 272