

RECHTLICH GUT INFORMIERT

MIT IHREN EXPERTEN VON J A K O B E

RECHTSANWÄLTE

19. März 2020

Die aktuelle Situation stellt uns alle vor enorme gesundheitliche, persönliche und wirtschaftliche Herausforderungen. Der Bund und das Parlament haben in den letzten Tagen mehrere Verordnungen und Gesetze erlassen, die unsere Gesellschaft stark beeinflussen. Insbesondere die 96.¹ und 98.² Verordnung des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz beschränkt das öffentliche und wirtschaftliche Leben in bisher ungekanntem Ausmaß. Dadurch ergeben sich eine Vielzahl an rechtlichen Fragestellungen, die besonders in Zeiten der Krise für Wirtschaftstreibende in Österreich von Bedeutung sind. Im Nachfolgenden haben wir für Sie die derzeit wichtigsten Punkte für Ihr Unternehmen zusammengefasst:

KEINE MIETE IM KATASTROPHENFALL?

Kann der Mieter sein Bestandsobjekt aufgrund „außerordentlicher Zufälle“ nicht benützen, muss er nach §§ 1104 und 1105 ABGB dem Vermieter auch keine Miete mehr bezahlen. Bei einer eingeschränkten Benutzbarkeit ist der Mietzins nur aliquot zu entrichten. Diese Bestimmungen finden, mit gewissen Einschränkungen, auch bei Pachtverträgen Anwendung.

Als ein „außerordentlicher Zufall“ wird im Gesetz neben „Krieg“ und „großer Überschwemmung“ auch ausdrücklich „Seuche“ erwähnt. Der Vermieter ist übrigens in diesen Fällen ebenfalls von seiner Verpflichtung zur Wiederherstellung des Bestandsobjekts befreit.

Sollte Ihnen daher aufgrund behördlicher Anordnung die Benützung Ihres Bestandsobjektes nur teilweise (z.B. wegen Sperre des Kundenbereichs) oder gar nicht möglich sein, könnte dies zu einer Mietzinsminderung bzw. zu einer gänzlichen Mietbefreiung führen. Zu beachten ist jedoch, dass diese gesetzlichen Bestimmungen vertraglich ausgeschlossen werden können. Gerne überprüfen wir Ihren Miet- bzw. Pachtvertrag und helfen Ihnen bei der Formulierung und Durchsetzung Ihrer Ansprüche.

HOMEOFFICE RECHTLICHES RISIKO?

In diesen Tagen wird vermehrt von diversen Homeoffice-Formen Gebrauch gemacht. Gesetzlich ist diese Arbeitsform in Österreich jedoch nicht geregelt, weswegen es auf die konkrete Regelung im jeweiligen Arbeitsvertrag ankommt.

Ist darin keine Möglichkeit enthalten, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einseitig einen neuen Arbeitsort zuweisen kann (Versetzungsvorbehalt), darf Homeoffice von Seiten des Arbeitgebers ohne Zustimmung des Arbeitnehmers nicht angeordnet werden. Gleichzeitig hat der Arbeitnehmer auch keinen Anspruch darauf. In beiden Varianten bedarf es vielmehr einer ausdrücklichen Vereinbarung.

Diese sollte umfassend ausgestaltet sein, nicht nur in Hinblick auf die verpflichtende Aufzeichnung von Arbeitszeiten (welche im Fall von Homeoffice vom Arbeitnehmer selbst durchzuführen ist), sondern auch aufgrund versicherungsrechtlicher Bedenken. Ob bei einem Unfall Zuhause in Fällen von Homeoffice ein Arbeitsunfall vorliegt und somit die gesetzliche Unfallversicherung eingreift, ist höchst einzelfallbezogen. In Österreich und Deutschland liegen hierzu zum Teil einander widersprechende Urteile vor. In der Vereinbarung sollten daher sowohl Arbeitszeit als auch Arbeitsort bei Möglichkeit genau festgelegt werden.

Auch **datenschutzrechtliche** Vorgaben sind beim Homeoffice zu beachten:

Nach den Vorschriften der DSGVO sind bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten angemessene Schutzmaßnahmen zu treffen. Bei Arbeiten im Homeoffice kann dies die Verpflichtung zu separat versperrten Arbeitsplätzen und Arbeitsmitteln, virtuell getrennten Bereichen bei einem vom Arbeitnehmer zur Verfügung gestellten PC oder Laptop sowie zur Verschlüsselung der beruflichen Kommunikation, beinhalten. Der Umfang der Schutzmaßnahmen richtet sich nach der jeweiligen Beschäftigung und der Art der Datenverarbeitung. Die getroffenen Maßnahmen sind auf Verlangen der Behörde nachzuweisen, eine Haftung hierfür trifft den Arbeitgeber. Sofern entsprechende arbeitsvertragliche Regelungen fehlen, ist eine konkrete Vereinbarung mit dem jeweiligen Mitarbeiter über Art und Umfang der zu treffenden Schutzmaßnahmen unerlässlich.

Bei Bedarf können wir Sie weitergehend beraten und Sie bei einer umfassenden und rechtssicheren Formulierung der jeweiligen Vereinbarung unterstützen.

FÜRSORGE- UND TREUEPFLICHT

Der Arbeitgeber hat aufgrund seiner Fürsorgepflicht Vorsorge für den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer zu treffen. Dieser Schutz beinhaltet auch alle Maßnahmen, die der Verhütung von beruflich bedingten Erkrankungen der Arbeitnehmer dienen.

¹ https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2020_II_96/BGBLA_2020_II_96.html

² https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2020_II_98/BGBLA_2020_II_98.html

Daraus folgt, dass im Betrieb geeignete Schutzmaßnahmen zu treffen sind, damit es nicht zu etwaigen Ansteckungen kommt. Weiters sind etwa Dienstreisen in Gebiete, in denen aufgrund hoher Ansteckungsgefahr eine Reisewarnung besteht, unzulässig.

Der Arbeitnehmer wiederum hat dem Arbeitgeber in Notsituationen aufgrund seiner Treuepflicht, etwa mit Überstunden oder Mehrarbeit, beizustehen. Er ist weiters verpflichtet, sich keinem unnötigen Ansteckungsrisiko auszusetzen und dem Arbeitgeber unverzüglich eine Coronavirus-Infektion bekannt zu geben.

AUFLÖSUNG VON VERTRÄGEN

Können Verträge aufgrund eines wesentlichen und unvorhersehbar eingetretenen Ereignisses nicht mehr erfüllt werden, so spricht man vom Wegfall der Geschäftsgrundlage. Der Vertrag kann in diesem Fall aufgelöst werden, die etwaige Pflicht zur Zahlung von Stornogebühren entfällt und ein bereits vorab geleistetes Entgelt bzw. eine Anzahlung ist zur Gänze zurückzuzahlen.

Davon betroffen sind sowohl direkte Erfüllungshindernisse, wie etwa eine eigene bzw. den Vertragspartner treffende behördlich angeordnete Betriebsschließung als auch indirekte Hindernisse, wie z.B. die Unterbrechung von Lieferketten aufgrund behördlicher Verkehrssperren.

Jedoch Vorsicht! Sofern Verträge und Verbindlichkeiten, nach wie vor erfüllt werden können, besteht keine gesetzliche Möglichkeit, diese (z.B. aus rein wirtschaftlichen Gründen) einfach aufzulösen. Hierbei kommt es auf die konkrete vertragliche Regelung, etwa auf das Vorhandensein einer „vis maior“-Klausel, an. Eine unberechtigte Vertragsauflösung kann zu Pönalen und Schadenersatzansprüchen der anderen Vertragspartei führen. Gerne prüfen wir Ihre konkrete vertragliche Situation und helfen Ihnen bei der Durchsetzung Ihrer Ansprüche.

Diese Information stellt einen kurzen Überblick über die derzeitige Gesetzeslage in Bezug auf einige Aspekte im Zusammenhang mit der aktuellen Corona-Krise dar, welche jedoch aufgrund der sich rasch ändernden Situation keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben kann. Eine abschließende rechtliche Beurteilung kann daher nur im Einzelfall erfolgen. Sollten Sie darüber hinaus Fragen zu weiteren Themen haben, wie Kurzarbeit, mögliche Ansprüche aus dem Krisenbewältigungsfond, oder zur Frage, ob Sie von den erlassenen Verordnungen betroffen sind, setzen Sie sich mit uns in Verbindung. Unser Team ist gerne bereit, Ihre Situation eingehend zu prüfen und Sie mit rechtlichem Rat sowie tatkräftig in dieser Krise zu begleiten.

Philip M. Jakober
Rechtsanwalt

Jakob Wagner
Rechtsanwalt

ANSPRUCH AUF ENTSCHÄDIGUNG?

Bisher konnte bei einer behördlichen Betriebssperre nach dem Epidemiegesetz 1950 eine Entschädigung vom Bund gefordert werden. In dem am Sonntag, den 15. März 2020, vom Parlament erlassenen COVID-19-Maßnahmengesetz wurden jedoch die Bestimmungen des Epidemiegesetz „betreffend die Schließung von Betriebsstätten“ außer Kraft gesetzt. Ob durch diese Außerkraftsetzung auch die Entschädigungsansprüche betroffen sind ist strittig, es gibt jedoch stichhaltige Argumente, die nach wie vor für einen Entschädigungsanspruch nach dem Epidemiegesetz sprechen. In diesem Fall wären sowohl Ihre Verdienstentgänge als auch die von Ihnen weiter gezahlten Mitarbeitergehälter vom Bund rückforderbar.

Achtung! Ein Entschädigungsanspruch nach dem Epidemiegesetz muss binnen 6 Wochen ab Aufhebung der behördlichen Maßnahmen bei sonstigem Verlust geltend gemacht werden. Gerne unterstützen wir Sie bei der Prüfung und fristgerechten Durchsetzung Ihre Ansprüche.

KEIN GEHALT BEI HÖHERER GEWALT?

Von einigen Juristen wird derzeit die Ansicht vertreten, dass Betriebe, die von einer behördlichen Sperre betroffen sind, die Zahlung von Löhnen einfach aussetzen können. Gestützt wird diese Ansicht auf das Urteil des Obersten Gerichtshofes 9 ObA 202/87 aus dem Jahr 1987. Darin wird zwar ausgeführt, dass der Arbeitgeber in Fällen höherer Gewalt unter Umständen von seiner Entgeltfortzahlungspflicht befreit sein kann, jedoch nur, sofern auch die Allgemeinheit von diesen Fällen höherer Gewalt betroffen ist. Ob dies gegenwärtig auf die behördlichen Betriebssperren zutrifft, muss in Anbetracht der Tatsache, dass nur ein Teil der Betriebe in Österreich von den Sperren betroffen sind, bezweifelt werden.

Das zitierte Urteil des Obersten Gerichtshofes wurde seit 1987 im Übrigen nicht bestätigt. Wir empfehlen daher nicht vorschnell zu handeln und beraten Sie gerne über die bestehenden und aktuellen Möglichkeiten.

Kanzlei STUTTGART
Mörikestrasse 12a
70178 Stuttgart | DE
Tel +49 711 219 56 56 1
stuttgart@jakober-rae.com

Kanzlei WIEN
Bösendorferstrasse 2/17
1010 Wien | AT
Tel +43 1 947 85 50 00
wien@jakober-rae.com

JAKOBER 
RECHTSANWÄLTE
www.jakober-rae.com