

Hasberger\_Seitz & Partner  
Rechtsanwälte

## **COVID-19-Alarm: Was ist aus Sicht von Unternehmen zu beachten?**

Weltweit sind bisher über 121.000 bestätigte COVID-19 Erkrankungen bekannt gegeben worden. In Österreich ist die Zahl mittlerweile auf 246 bestätigte Erkrankungsfälle gestiegen (Stand 11. März 2020, 15 Uhr).

Mit dem heutigen Tag wurde COVID-19 als Pandemie eingestuft und löst weitreichende innerstaatliche Maßnahmen zur Verhinderung der weiteren Ausbreitung aus. Wir stellen Ihnen nachfolgend die derzeit für das Geschäftsleben wichtigsten rechtlichen Grundlagen vor.

### **Für Arbeitgeber**

Der Schutz des Lebens und der Gesundheit bei der Arbeitsleistung stellt den Kernbereich der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers dar. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheit seiner Arbeitnehmer in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, auf seine Kosten Sorge zu tragen. Der Arbeitgeber hat daher zum Schutz seiner Beschäftigten geeignete Vorsorgemaßnahmen zu ergreifen, zum Beispiel Anweisungen zur Einhaltung verstärkter Hygienemaßnahmen.

Die Missachtung der Arbeitnehmer-Schutzbestimmungen bzw. der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers kann zu berechtigten Ansprüchen der Arbeitnehmer führen. Dem Arbeitnehmer stehen neben dem Recht auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auch Schadenersatzansprüche nach den allgemeinen Voraussetzungen des Schadenersatzrechts zu, sofern den Arbeitgeber ein Verschulden an der Infektion des Arbeitnehmers trifft. Darüber hinaus hätte der Arbeitnehmer auch das Recht zum vorzeitigen Austritt, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar geworden ist.

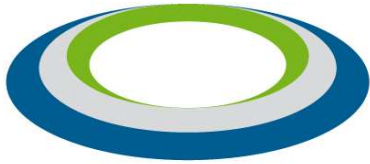
Im Epidemiegesetz 1950 sind Institutionen und Personen aufgezählt, die im Falle eines Krankheits- oder eines Verdachtsfalles zur Meldung an eine Behörde verpflichtet sind. Arbeitgeber werden darin nicht ausdrücklich zur Meldung verpflichtet. Die den Arbeitgeber treffende Fürsorgepflicht kann jedoch eine Meldepflicht bei Krankheits- oder Verdachtsfällen in seinem Betrieb unter bestimmten Umständen auslösen. Wir empfehlen hier jedenfalls die Gesundheitsberatung 1450 anzurufen, um über die weitere Vorgehensweise zu beraten.

Wenn ein Arbeitnehmer vom Arzt oder der Behörde unter Quarantäne gestellt wird, dann kann der Arbeitgeber einen Anspruch auf vollständigen Ersatz des fortgezählten Entgelts bei der Bezirksverwaltungsbehörde geltend machen.

### **Für Arbeitnehmer**

Der Arbeitnehmer darf der Arbeit nicht grundlos und einseitig fernbleiben (beispielsweise aus Angst vor einer Ansteckung), außer es liegt eine objektiv nachvollziehbare Gefahr vor, sich bei der Arbeit mit dem Virus anzustecken (dies gilt natürlich nicht in Bereichen wie Krankenpflege etc.). Ein grundloses Fernbleiben von der Arbeit ist ein Entlassungsgrund. Auch die Zusammenarbeit mit Kollegen, die aus betroffenen Gebieten zurückkommen, darf nicht grundlos verweigert werden.

Der Arbeitnehmer muss seine Infektion dem Arbeitgeber sofort mitteilen, damit der Arbeitgeber entsprechende Maßnahmen zum Schutz der anderen Mitarbeiter und Kunden treffen kann.



## Hasberger Seitz & Partner Rechtsanwälte

### Dienstreisen

Sofern der Arbeitnehmer aufgrund des Dienstvertrages oder nach den Umständen der Beschäftigung zu Dienstreisen verpflichtet ist, kann er diese nur dann ablehnen, wenn die konkrete Gefährdung einer Erkrankung besteht. Dies ist dann der Fall, wenn die Dienstreise in ein konkret gefährdetes Gebiet führt oder die Ansteckungsgefahr aufgrund konkreter, subjektiver Umstände besonders hoch ist. Das Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten hat partielle Reisewarnungen für Regionen betroffener Länder ausgesprochen (unter anderem für Italien, China und Iran). Reisewarnungen sind somit vom Arbeitgeber aber auch von der Arbeitnehmerseite zu beachten. Wenn nämlich ein Arbeitnehmer selbstverschuldet (z.B. private Reise) in einem betroffenen Gebiet aufgrund einer Verkehrsbeschränkung gemäß § 24 Epidemiegesetz festsetzt oder auch erkrankt, dann besteht keine Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers.

### Pflichten der Geschäftsführer/Corporate Governance & Compliance

In Zusammenhang mit dem COVID-19 ist auch die Organhaftung eines Geschäftsführers nicht auszuschließen. Dem Geschäftsführer (ebenso dem Vorstand einer AG) obliegt die laufende Führung des Unternehmens. Dabei hat der Geschäftsführer die Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmannes als Maßstab anzuwenden. Zu den Geschäftsführungsmaßnahmen gehören unter anderem die Einhaltung von arbeits-, arbeitsverfassungs- und arbeitnehmerschutzrechtlichen Vorschriften. Ein Geschäftsführer, der seine Obliegenheiten verletzt, haftet der Gesellschaft zur ungeteilten Hand für einen daraus entstandenen Schaden.

Ein Geschäftsführer muss auch unabhängig vom Arbeitsrecht zum Schutz des Unternehmens Maßnahmen treffen. Wenn das Unternehmen aufgrund massenhaft erkrankter Mitarbeiter durch einen Produktionsausfall einen Schaden nimmt, könnte ein Geschäftsführer zur Haftung herangezogen werden, falls er den Schaden durch ein rechtswidriges und schuldhaftes Verhalten adäquat verursacht hat.

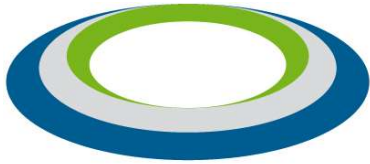
Ja nach den Umständen des Einzelfalls können geeignete Maßnahmen sein:

- Verstärkte Hygienemaßnahmen und Bereitstellen von Desinfektionsmittel für Mitarbeiter;
- Feststellung ob Mitarbeiter in betroffenen Gebieten waren oder Kontakt zu Menschen hatten, die einem betroffenen Gebiet waren;
- Implementierung von Heimarbeit;
- Telefonkonferenzen statt Besprechungen;
- Regelmäßige Überprüfung von Reisewarnungen (insbesondere vor Dienstreisen);
- Allenfalls Verschiebung von Veranstaltungen oder alternative Durchführung (z.B. als Webinar).

### Coronavirus – Force Majeure?

Unerwartete äußere Umstände, die einen Vertragspartner bei der Erfüllung seiner vertraglichen Verpflichtungen hindern, gelten als Force Majeure Fälle. In solchen Fällen muss die verhinderte Partei für die Nichterfüllung einer ihrer Pflichten unter Umständen nicht einstehen.

Laut UN-Kaufrecht zum Beispiel liegt die Beweislast, dass es sich um einen Force Majeure Fall handelt, bei der Partei die in Verzug ist. Außerdem durfte bei Vertragsabschluss vernünftigerweise nicht erwartet werden, dass die Partei den Hinderungsgrund in Betracht ziehen würde. Da das COVID-19 sehr plötzlich und unerwartet ausgebrochen ist, kann daher allenfalls ein Force Majeure Fall vorliegen. Das bedeutet aber für Verträge, die jetzt abgeschlossen werden, dass das COVID-19 und seine Folgen bedacht werden müssen. Denn für Verträge die jetzt geschlossen werden, wird eine Ansteckung der Mitarbeiter unter Umständen



## Hasberger Seitz & Partner Rechtsanwälte

nicht mehr als Force Majeure Fall gelten, da dieser Umstand mittlerweile vorhersehbar ist. Produktionsausfälle und Verzug wegen Erkrankung von Mitarbeitern sollte daher aktuell jedenfalls als Force Majeure Fall in Verträge aufgenommen werden.

Ob ein Verzug aufgrund einer Erkrankung der Mitarbeiter zu Ansprüchen des Vertragspartners führt oder nicht muss im Einzelfall beurteilt werden. In rein österreichischen Sachverhalten kann wegen der verspäteten Erfüllung grundsätzlich nur bei Verschulden der Vertragspartei Schadenersatz geltend gemacht werden (sog. subjektiver Schuldnerverzug), also nicht wenn der Verzug aus einer Ansteckung von Mitarbeitern resultiert und diese nicht schuldhaft herbeigeführt wurde.

Laut höchstgerichtlicher Rechtsprechung zur SARS Epidemie 2005 wurde diese Krankheit als höhere Gewalt beurteilt. Es besteht derzeit kein Grund zur Annahme, dass das im Fall des COVID-19 anders gehandhabt werden würde. Der in Verzug geratene Schuldner würde für die Folgen seines Verzuges dann nicht haften. Das Auftreten des Coronavirus muss aber natürlich ursächlich dafür sein, dass die Leistungserbringung nicht vertragsgemäß erfolgte.

### Verdienstentgang

Unter bestimmten Umständen ist es der Behörde gestattet, Betriebe vorläufig zu schließen oder die normale Arbeitstätigkeit anderweitig einzuschränken. Der durch die Behinderung ihres Erwerbs entstandene Vermögensnachteil ist der natürlichen oder juristischen Person in diesen Fällen zu ersetzen. Ein Anspruch besteht beispielsweise bei Quarantänemaßnahmen, Betriebsbeschränkungen, Betriebsstättenschließungen und Wohnungs- oder Gebäuderäumungen.

### Was tun?

Die genaue Beobachtung der Entwicklung der Situation sowie die vorausschauende (Notfall)Planung zur Aufrechterhaltung des laufenden Betriebs sind momentan jedenfalls angezeigt. Sollten Sie aufgrund der aktuellen Umstände spezifische Fragen haben oder Ausfälle aufgrund der Erkrankung von Mitarbeitern befürchten, beraten wir Sie natürlich gerne telefonisch oder in einem persönlichen Gespräch.



**Dr. Peter Wagesreiter, LL.M.**  
M&A, Finance und Corporate Governance  
& Compliance  
[wagesreiter@hsp-law.at](mailto:wagesreiter@hsp-law.at)  
[www.hsp-law.at](http://www.hsp-law.at)



**Sebastian Borer, LL.M.**  
M&A, Finance und Corporate Governance  
& Compliance  
[borer@hsp-law.at](mailto:borer@hsp-law.at)  
[www.hsp-law.at](http://www.hsp-law.at)