

1. Der Anspruch auf Vergütung für den Verdienstentgang gemäß § 32 Epidemiegesetz wurde vor allem damit begründet, dass § 4 Abs. 2 COVID-19-Maßnahmengesetz offenkundig die Absicht verfolgte, die Entschädigungsansprüche nach dem Epidemiegesetz auszuschließen und ist dies rechtswidrig.
2. Darüber hinaus verletzen die Bestimmungen des COVID-19-Maßnahmengesetz verfassungsrechtlich geschützte Grundrechte, wie die Unverletzlichkeit des Eigentumsrechtes, das Recht auf Erwerbsausübung und den Gleichheitsgrundsatz.
3. Der VfGH hat am 14.07.2020 nach zusätzlich angesetzten Beratungen weitere Entscheidungen über Fälle getroffen, die sich gegen Gesetze bzw. Verordnungen im Rahmen der COVID-19-Maßnahmen richten.
4. Das COVID-19-Maßnahmengesetz sieht für Unternehmen, die von einem Betretungsverbot für Betriebsstätten betroffen sind (VO 96/2020), keinen Anspruch auf Entschädigung vor. Der nicht vorhandene Anspruch auf Entschädigung verstößt, so der VfGH, weder gegen das Grundrecht auf Unversehrtheit des Eigentums noch gegen den Gleichheitsgrundsatz. Zwar kommt ein Betretungsverbot für Betriebsstätten in seiner Wirkung für die betroffenen Unternehmen eine Betriebsverbot gleich und bildet insofern einen erheblichen Eingriff in das Eigentumsgrundrecht. Dieses Betretungsverbot war und ist allerdings in ein umfangreiches Maßnahmen- und Rettungspaket eingebettet. Dieses zielt darauf ab, die wirtschaftlichen Auswirkungen des Betretungsverbot auf die betroffenen Unternehmen bzw. im Allgemeinen von Folgen der Pandemie abzufedern. Im Hinblick auf diese Hilfsmaßnahmen stellt das Betretungsverbot keinen unverhältnismäßigen Eingriff in das Grundrecht auf Unversehrtheit des Eigentums dar (siehe VfGH vom 14.07.2020 zu G 202/2020-20, V 408/2020-20).
5. Der VfGH führt ausdrücklich aus, es komme im Hinblick auf Betretungsverbot von Betriebsstätten eine Vergütung des dadurch entstandene Verdienstentganges nach § 32 Epidemiegesetz 1950 nicht in Betracht. Dabei verkennt der VfGH auch nicht, dass mit der Schaffung des COVID-19-Maßnahmengesetzes der Gesetzgeber offenkundig das Anliegen verfolgte, Entschädigungsansprüche im Fall einer Schließung von Betriebsstätten nach dem Epidemiegesetz 1950, konkret nach § 20 in Verbindung mit § 32 Epidemiegesetz 1950, auszuschließen (siehe VfGH vom 14.07.2020 zu G 202/2020-20, V 408/2020-20).
6. Nach Ansicht des VfGH verstößt es auch nicht gegen den Gleichheitsgrundsatz, dass das COVID-19-Maßnahmengesetz im Fall eines Betretungsverbot keinen Entschädigungsanspruch vorsieht, während das Epidemiegesetz 1950 für den Fall der Schließung eines Betriebes einen Anspruch auf Vergütung des Verdienstentganges

gewährt (siehe VfGH vom 14.07.2020 zu G 202/2020-20, V 408/2020-20). Nach den Ausführungen des VfGH liegt hier kein vergleichbarer Fall vor, weil der Gesetzgeber mit dem Epidemiegesetz 1950 lediglich die Schließung einzelner Betriebe vor Auge hatte, nicht aber großräumige Betriebsschließungen, wie sie sich aus dem COVID-19-Maßnahmengesetz ergeben.

7. Insgesamt geht der VfGH im Übrigen davon aus, dass dem Gesetzgeber bei der Bekämpfung der wirtschaftlichen Folgen der Pandemie ein weiter rechtspolitischer Gestaltungsspielraum zukommt.
8. Der Anspruch auf Vergütung für den Verdienstentgang gemäß § 32 Epidemiegesetz knüpft an taxative Voraussetzungen zu Punkt 1 bis 7 an.
9. In diesem Zusammenhang ist auch auf § 32 Abs. 1 Ziffer 5 Epidemiegesetz 1950 hinzuweisen, der eine Vergütung für Unternehmen verbindet, die gemäß § 20 in ihrem Betrieb beschränkt oder gesperrt worden sind und dadurch einen Verdienstentgang erlitten haben. Wie bereits vorgetragen (siehe oben), hat der Gesetzgeber offenkundig die Schließung von Unternehmen nach § 20 in Verbindung mit § 32 Epidemiegesetz 1950 ausgeschlossen und es sieht vor allem darin der VfGH keine Gesetz- und Verfassungswidrigkeit, zumal dem Gesetzgeber bei der Bekämpfung der wirtschaftlichen Folgen der Pandemie ein weiterer rechtspolitischer Gestaltungsspielraum zukommt (siehe oben).
10. Nur dann, wenn eine Voraussetzung des § 32 Abs. 1 Ziffer 1 bis 7 Epidemiegesetz 1950 erfüllt ist, besteht der Anspruch auf Vergütung für den Verdienstentgang zu Recht. Als Voraussetzung bzw. Grundlage für den Anspruch auf Vergütung für den Verdienstentgang kann nicht die Verordnung über die Betretungsverbote für Betriebsstätten (VO 96/2020) herangezogen werden, zumal diese aufgrund des § 4 Abs. 2 des COVID-19-Maßnahmengesetzes erlassen wurde.
11. Im Hinblick auf das Erkenntnis des VfGH vom 14.07.2020 besteht aufgrund der Rechtslage kein Anspruch auf Vergütung für den Verdienstentgang gemäß § 32 Epidemiegesetz 1950, zumal keine taxative Voraussetzung gemäß § 32 Abs. 1 Ziffer 1 bis 7 Epidemiegesetz 1950 erfüllt ist.
12. Die Erkenntnisse des VfGH werden erheblich auf ihre Richtigkeit kritisiert, zumal sie Unternehmen zu Bittstellern degradieren.
13. Aufgrund der Kenntnisse des VfGH werden mit hoher Wahrscheinlichkeit sämtliche Anträge auf Vergütung für den Verdienstentgang nach § 32 Epidemiegesetzes von den Verwaltungsbehörden bescheidmässig abgewiesen.

14. Die Erkenntnisse des VfGH sind Rechtsbestand unserer Rechtsordnung und vor allem von den Verwaltungsgerichten zu beachten. Gegen abweisende Bescheide der Verwaltungsbehörden stehen in einem Rechtsstaat jeden Antragsteller das Rechtsmittel der Bescheidbeschwerde an das Landesverwaltungsgericht zu.
15. Aufgrund der klaren und deutlichen Rechtsansicht des VfGH sehe ich für eine Bescheidbeschwerde an die zuständigen Landesverwaltungsgerichte keine Erfolgsaussichten.

>> Terminvereinbarung zum Erstgespräch in unserer Rechtsanwaltskanzlei <<



Rechtsanwaltskanzlei Dr. Markus Kaltseis
Ägydiplatz 3, 4600 Thalheim bei Wels

Telefon: +43 (0) 7242 / 214 004 – Fax: +43 (0) 7242 / 211 644

Email: office@rechtsanwalt-kaltseis.at – Web: www.rechtsanwalt-kaltseis.at