



Entscheidung des VfGH: das COVID-19-Gesetz ist verfassungskonform

von RA Mag Andreas Kezer

Der Verfassungsgerichtshof (VfGH) traf am 14. Juli 2020 Entscheidungen über Fälle, die sich gegen Gesetze bzw. Verordnungen im Rahmen der COVID-19-Maßnahmen richten (vgl VfGH 14.07.2020, G 202/2020 ua). Die Entscheidungen wurden heute veröffentlicht. Auf der Website des Verfassungsgerichtshofs heißt es, dass Anträge und Beschwerden betreffend COVID-19 seit Ende März laufend am VfGH eintreffen. Zwischen dem Einlangen und der Erledigung liegen im Durchschnitt etwa zweieinhalb Monate. Von den rund 70 Fällen, die bis zum Beginn der Beratungen im Juni eingelangt waren, sind nun 19 erledigt.

Demnach sind die wichtigsten Ergebnisse dieser Erkenntnisse:

- (i) Es ist verfassungskonform, dass das COVID-19-Maßnahmengesetz – anders als das Epidemiegesetz 1950 – keine Entschädigungen für Betriebe vorsieht, die als Folge eines Betretungsverbots geschlossen wurden (dazu gleich unten);
- (ii) Die gesetzliche Grundlage für Betretungsverbote in Bezug auf Betriebsstätten, Arbeitsorte und sonstige bestimmte Orte ist ebenso verfassungskonform;
- (iii) Das Betretungsverbot für Geschäfte mit einem Kundenbereich von mehr als 400 m² war gesetzwidrig;
- (iv) Teilweise gesetzwidrig war auch die Verordnung über das Betretungsverbot für öffentliche Orte.

Da einige der angefochtenen Bestimmungen zum Zeitpunkt der Entscheidung des VfGH bereits außer Kraft waren, stellte der VfGH in Weiterentwicklung seiner Rechtsprechung fest, dass das rechtliche Interesse eines Antragstellers, eine verbindliche Entscheidung über die Gesetzmäßigkeit von Bestimmungen zu erwirken, über den relativ kurzen Zeitraum hinausreichen kann, in dem die Bestimmungen in Kraft waren.

Zum Entfall der Entschädigung für Verdienstentgang

Das COVID-19-Maßnahmengesetz vom März 2020 sieht – anders als bei Betretungsverboten nach dem Epidemiegesetz – für Unternehmen, die von einem Betretungsverbot für Betriebsstätten betroffen sind, 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: Wenngleich ein Betretungsverbot für Betriebsstätten in seiner Wirkung für die betroffenen Unternehmen einem Betriebsverbot gleichkommt und insofern einen erheblichen Eingriff in das Eigentumsgrundrecht bildet, **war bzw ist dieses Betretungsverbot in ein umfangreiches Maßnahmen- und Rettungspaket eingebettet, das darauf abzielt, die wirtschaftlichen Auswirkungen des Betretungsverbotes auf die betroffenen Unternehmen bzw im Allgemeinen die Folgen der COVID-19-Pandemie abzufedern.** So hatten bzw haben betroffene Unternehmen aus diesem Rettungspaket insbesondere Anspruch auf Beihilfen bei Kurzarbeit und auf andere finanzielle Unterstützungsleistungen.

Hinsichtlich dieser Hilfsmaßnahmen aus diesem Gesamtrettungspaket ist das Betretungsverbot **kein unverhältnismäßiger Eingriff in das Grundrecht auf Unversehrtheit des Eigentums.** Ein Anspruch auf Entschädigung für alle vom Betretungsverbot erfassten Unternehmen kann aus dem Grundrecht nicht abgeleitet werden. Konkret führt der VfGH dazu aus:

„Bei dieser Beurteilung kommt nicht zuletzt auch dem Umstand besondere Bedeutung zu, dass von dem Betretungsverbot (und den damit verbundenen nachteiligen Folgen) – abgesehen von den in § 2 COVID-19-Maßnahmen--Verordnung- 96 vorgesehenen Ausnahmen – alle Handels- und Dienstleistungsunternehmen betroffen waren. Gerade bei Eigentumsbeschränkungen, die aus Anlass einer akut krisenhaften Situation – die massive volkswirtschaftliche Auswirkungen nach sich zieht und (nahezu) alle Wirtschaftszweige erfasst (vgl. in diesem Zusammenhang auch die sonstigen Anordnungen der COVID-19-Maßnahmen-verordnung-96) – zur Vermeidung einer weiteren Verbreitung der Krankheit als erforderlich erachtet wurden, kann aus dem Grundrecht auf Unversehrtheit des Eigentums – in der vorliegenden Konstellation – keine Verpflichtung abgeleitet werden, einen darüber hinaus gehenden Anspruch auf Entschädigung für alle von dem Betretungsverbot erfassten Unternehmen vorzusehen.“

In Bezug auf die bereits erwähnten Hilfsmaßnahmen führt der VfGH aus:

„Im Hinblick auf Betretungsverbote von Betriebsstätten, die wegen COVID-19 auf Grundlage des § 1 COVID-19-Maßnahmengesetz angeordnet werden, kommt eine Vergütung des dadurch entstandenen Verdienstentganges nach § 32 Epidemiegesetz 1950 nicht in Betracht. Der Gesetzgeber schloss die Geltung der Regelungen des Epidemiegesetzes 1950 über die Schließung von Betriebsstätten betreffend Maßnahmen nach § 1 COVID-19-Maßnahmengesetz aus. Mit der Schaffung des COVID-19-Maßnahmengesetzes verfolgte der Gesetzgeber offenkundig (auch) das Anliegen, Entschädigungsansprüche im Fall einer Schließung von Betriebsstätten nach dem Epidemiegesetz 1950, konkret nach § 20 iVm § 32 Epidemiegesetz 1950, auszuschließen.“

Sodann stellt der VfGH fest, dass die Hilfsmaßnahmen aus dem Rettungspaket (Kurzarbeit und andere finanzielle Unterstützungen) den Betrieben gleichheitskonform und nach sachlichen Kriterien gewährt werden müssen:

„In diesem Zusammenhang ist insbesondere zu berücksichtigen, dass die vom Gesetzgeber vorgesehenen Leistungen zwar (teilweise) im Rahmen der Privatwirtschaftsverwaltung (Art. 17 B-VG) erbracht werden. Aus der Fiskalgeltung der Grundrechte (vgl. etwa OGH 23.12.2014, 1 Ob 218/14m; 23.5.2018, 3 Ob 83/18d) folgt aber, dass Betroffene einen gerichtlich durchsetzbaren Anspruch darauf haben, dass ihnen solche Förderungen in gleichheitskonformer Weise und nach sachlichen Kriterien ebenso wie anderen Förderungswerbern gewährt werden.“

Dass das COVID-19-Maßnahmengesetz im Fall eines Betretungsverbotes keinen Entschädigungsanspruch vorsieht, während das Epidemiegesetz 1950 für den Fall der Schließung eines Betriebes einen solchen Anspruch gewährt, ist laut VfGH auch **kein Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz**. Diese Regelungen sind – so der VfGH – schon deshalb nicht miteinander vergleichbar, **weil der Gesetzgeber mit dem Epidemiegesetz 1950 lediglich die Schließung einzelner Betriebe vor Augen hatte, nicht aber flächendeckende Betriebsschließungen, wie sie sich aus dem COVID-19-Maßnahmengesetz ergaben.**

Der VfGH geht im Übrigen davon aus, dass dem Gesetzgeber bei der Bekämpfung der wirtschaftlichen Folgen der COVID-19-Pandemie ein weiter rechtspolitischer Gestaltungsspielraum zukommt. Wenn der Gesetzgeber die Entscheidung getroffen hat, das Betretungsverbot in ein eigenes Rettungspaket einzubetten, das im Wesentlichen die gleiche Zielrichtung wie Ansprüche auf Vergütung des Verdienstentganges nach dem Epidemiegesetz 1950 hat, so ist ihm vom Standpunkt des Gleichheitsgrundsatzes nicht entgegenzutreten.

Kurz gesagt: einem Unternehmen steht aufgrund einer Betriebsschließung nach dem COVID-19-Gesetz kein Entschädigungsanspruch zu. Diese Entscheidung wird auf politischer Ebene sicher noch für viel Diskussionsstoff sorgen.

Der Volltext des Erkenntnisses ist auf der Website des VfGH abrufbar (www.vfgh.gv.at)