

Möglichkeiten für Unternehmer

BMWC

18. MÄRZ 2020



Vertragsverhältnisse und höhere Gewalt



Einführung

Im Zeitpunkt der Erstellung dieses Textes sind am Coronavirus Covid-19 weltweit mehr als 200.000 Menschen erkrankt und mehr als 8.000 Menschen gestorben. Das Virus tauchte in China Ende 2019 auf und verbreitete sich in Europa (einschließlich der Republik Kroatien) während der Monate Februar und März 2020.

Einzelne europäische Industriezweige haben seine Folgen schon verspürt als dieser noch nicht einmal in Europa angelangt war (beispielsweise in Form von Schwierigen mit Rohstofflieferungen). Das richtige Problem aber entstand mit seiner Ausbreitung in Europa und in Nordamerika.

Das Virus hat viele Länder zu Maßnahmen gezwungen, die bis vor kurzem undenkbar waren, beispielsweise in Form der Schließung von Grenzen und die Quarantäne ganzer Staaten. So wurde praktisch über Nacht die Freizügigkeit der Menschen ausgesetzt wie auch der freie Waren- und Kapitalverkehr. All dies hat in dieser heute ausgesprochen verbundenen Welt (wo kaum ein Industriezweig lediglich innerhalb eines einzigen Staates tätig ist) weitreichende Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit. Die Situation hat sich auch auf die Finanzmärkte ausgewirkt, wo die Aktienwerte einen freien Fall erleben.

Aufgrund der Art der Einschränkungen hat der Tourismussektor diese am schwersten zu spüren bekommen, da die Erbringung touristischer Leistungen praktisch unmöglich ist. So hat beispielsweise TUI der weltweit größte Tour Operator die Mehrzahl seiner Reiseagenturen in der Welt eingestellt einschließlich Pauschalangebote, Kreuzfahrten und Hotelbetriebe. TUI hat sich auf *force majeure* Klauseln beziehungsweise höhere Gewalt berufen um von Verträgen zurückzutreten und/oder Zahlungspflichten einzufrieren.

Daher stellt sich die Frage, ob die Coronavirus Erkrankung COVID-19 ein Fall höherer Gewalt ist bzw. ob Unternehmen für Verzug oder Nichterfüllung ihrer Verpflichtungen haften, wenn diese durch das Virus verursacht worden sind. Dieser Artikel enthält eine schnelle und kurze Übersicht an Möglichkeiten im Zusammenhang mit der Planung geschäftlicher Tätigkeit in der bevorstehenden Periode unter dem Aspekt höherer Gewalt.

Höhere Gewalt

Vertragsverhältnisse,
Projekte und
Investitionen sowie
Vorbeugung vor
unerwünschten
Folgen

Da die Störungen der Geschäftstätigkeit in dieser Phase zweifelsohne Veränderungen in den jeweiligen Geschäftsplänen verursachen werden sowie Verzögerungen oder allgemein die Unmöglichkeit, in einer späteren Phase bestimmte Verpflichtungen des Unternehmens zu erfüllen, stellen sich zumindest folgende Fragen:

- ▶ Was geschieht, wenn das Unternehmen wegen Umständen, die durch das Virus verursacht worden sind, mit seiner Verpflichtung im Verzug ist oder diese überhaupt nicht erfüllt?
- ▶ Haftet das Unternehmen, das seine Verpflichtung nicht erfüllt hat auf Schadensersatz?
- ▶ Was, wenn ein bestimmtes Projekt oder eine Investition wegen Umständen Im Zusammenhang mit COVID-19 unrentabel wird?
- ▶ Wo finden sich Antworten auf diese Fragen - Im Vertrag oder im Gesetz?

Erster Schritt

Feststellung des anwendbaren Rechts

Die Antwort auf die Frage was höhere Gewalt ist, wie sie nachgewiesen wird und wie sie sich auf die Verpflichtungen des Unternehmens auswirkt, hängt von der Rechtsordnung ab, die auf die konkrete geschäftliche (vertragliche) Beziehung anwendbar ist.

Für den Anfang ist es notwendig, die Vertragsbestimmungen zum anwendbaren Recht zu prüfen beziehungsweise welches Recht auf das gegenständliche Verhältnis anwendbar ist. Enthält der Vertrag keine solche Bestimmung, so ist das maßgebende Recht nach den Regeln des internationalen Privatrechts festzustellen (die Regeln des internationalen Privatrechts in Kroatien sind im Gesetz über das internationale Privatrecht reguliert: Amtliches Gesetzblatt „Narodne Novine“, Nummer 101 / 2017).



Tipp

Halten sie an dieser Stelle inne und suchen sie nach rechtlicher Unterstützung von ihrer internen Rechtsabteilung oder einem externen Rechtsberater (Rechtsanwälte).

Wir weisen darauf hin, dass es sich hier um einen wesentlichen Schritt handelt in einer Situation, in der zwecks Aufrechterhaltung der Geschäftstätigkeit eine schnelle und richtige Reaktion notwendig ist.

Zweiter Schritt

Das Recht der Republik Kroatien ist anwendbar! Was sind meine Möglichkeiten? Werde ich für Schaden haften und was wenn ich nicht verantwortlich bin für die Nichterfüllung einer Verbindlichkeit? Meine Investition ist unrentabel geworden - was soll ich tun?

Wenn ihre Prüfung ergeben hat, dass auf den Vertrag kroatisches Recht anzuwenden ist, ist es wichtig zu wissen, dass die kroatische Rechtsordnung keine allgemeine Definition der höheren Gewalt vorsieht.

Das Gesetz über Schuldverhältnisse (Amtliches Gesetzblatt Narodne Novine 35/2005, 41/2008, 125/2011, 78/2015, 29/2018 (nachfolgend: „GÜS“) sieht bestimmte Ereignisse vor, die als „höhere Gewalt“ ausgelegt werden können und daher wird die betroffene Vertragspartei entweder nicht automatisch alle negativen Folgen tragen oder wird unter bestimmten Umständen das Recht haben, ihre Vertragsposition bis zu einem bestimmten Ausmaß anzupassen.

So kann beispielsweise die Erfüllung der Verpflichtung einer Partei unmöglich werden wegen außerordentlichen äußeren Einflüssen, die nach Vertragsabschluss entstanden sind, aber vor Fälligkeit der Verpflichtung und welche im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses nicht vorhersehbar waren und auch nicht von der Vertragspartei verhindert, vermieden oder beseitigt werden konnten, so dass dafür weder die eine noch die andere Seite verantwortlich ist (Artikel 373 Absatz 1 GÜS). Wir weisen darauf hin, dass die Erfüllungspflicht in der Regel nicht aufgrund einer vorübergehenden Unmöglichkeit zur Erfüllung erlischt. Diese kann jedoch auch zu einem Erlöschen der Verpflichtung führen, je nachdem wie lange sie andauert sowie abhängig von den Interessen und Erwartungen der Vertragsparteien. Der Schuldner wird von einer Schadenersatzpflicht befreit, wenn er nachweist, dass er wegen solcher Umstände seine Verpflichtung nicht erfüllen konnte beziehungsweise mit deren Erfüllung im Verzug geraten ist (Artikel 343 GÜS).

Auf der anderen Seite - falls die Umstände die Erfüllung nicht unmöglich gemacht haben, aber sie wesentlich erschwert haben oder einer Vertragspartei Verlust bringen würden, so kann diese Vertragspartei eine Änderung des Vertrages oder sogar Rücktritt vom Vertrag verlangen (Artikel 369 GÜS).



Nachweis „höherer Gewalt“

Es ist erforderlich nachzuweisen, dass:

- ▶ das Ereignis außerordentlichen Charakter hat, und nicht etwas das als regelmäßiger Eintritt eines Ereignisses zu erwarten ist;
- ▶ es sich um **äußere Umstände** handelt beziehungsweise um solche, die außerhalb der Kontrolle der Vertragsparteien liegen (das heißt hervorgerufen von dritter Seite oder ohne menschlichen Einfluss);
- ▶ das Ereignis **nach Vertragsschluss** eingetreten ist, **aber vor Fälligkeit der Verpflichtung**, die sie prüfen;
- ▶ das Ereignis **unvorhersehbar ist**, und zwar objektiv unvorhersehbar im Kontext der Geschäftsbeziehung, in der Sie sich befinden bzw. von einer gewissenhaften Vertragspartei nicht vorhergesehen werden konnte oder musste – hier ist besonders hervorzuheben, dass das eingetretene Ereignis im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses unvorhersehbar war, sowie
- ▶ dass die Nichterfüllung mit Hilfe anderer Maßnahmen, verfügbaren Mitteln und Methoden weder verhindert, vermieden oder beseitigt werden konnte.

Im Hinblick auf die Situation mit dem Virus kann angenommen werden, dass das Virus und der bisherige Verlauf der Ereignisse ein außerordentliches äußerliches Ereignis darstellt.

Jedoch stellt sich die Frage seines Entstehens und der Unvorhersehbarkeit. Waren die durch das Virus hervorgerufenen Ereignisse vorhersehbar im Januar, als das Virus erst begann, sich in China auszubreiten und es kaum jemand in Europa ernst genommen hat oder wurde es erst Ende Februar/März vorhersehbar.

Mann muss sich Fragen, ob die Nichterfüllung verhindert, vermieden oder beseitigt werden konnte. Wenn zum Beispiel die Unvorhersehbarkeit des Ereignisses festgestellt wird, ist es sehr wahrscheinlich, dass ein Spediteur nicht die Unmöglichkeit des Transports einer bestimmten Ware nach beispielsweise Dänemark, welches seine Grenzen geschlossen hat, beseitigen konnte. Kann hingegen ein Unternehmen, dass eine bestimmte intellektuelle Dienstleistung bietet und welches im Verzug ist mit der Lieferung des intellektuellen Produkts (wo die Frist ein wesentlicher Vertragsbestandteil ist) sich auf höhere Gewalt berufen, obwohl es ihm nicht gelungen ist, seinen Arbeitnehmern die Arbeit im Büro oder von zu Hause aus zu ermöglichen.

HINWEIS

Wir weisen darauf hin, dass die kroatische Wirtschaftskammer (HGK) nicht mehr Zertifikate zur höheren Gewalt erteilt, welche als Nachweis dienen, dass vertragliche Verpflichtungen wegen außerordentlicher Umstände nicht erfüllt werden konnten. Gemäß den erhaltenen Informationen werden sie diese auch nicht für die Situation betreffend COVID-19 erteilen. Daher ist es der Regierung überlassen, ein Organ, welches solche Bestätigungen eventuell erteilen wird und auch das Verfahren deren Erteilung festzulegen.

Eine solche Bestätigung ist im Übrigen nicht gesetzlich verpflichtend, es sei denn, dass dies ausdrücklich im Vertrag erwähnt ist, kann aber je nach geschäftlicher Zusammenarbeit und guten geschäftlichen Bräuchen akzeptiert werden.

Nachweis „höherer Gewalt“

Es ist daher ersichtlich, dass für die Befreiung von der Pflicht zur Erfüllung nicht ausreichend ist festzustellen, dass wir nicht die Möglichkeit hatten eine Verpflichtung wegen der derzeitigen Situation mit dem Virus zu erfüllen. Viel mehr ist erforderlich auch festzustellen, wann die Verpflichtung entstanden ist (beziehungsweise ob wir in diesem Zeitpunkt möglicherweise der Situation bewusst sein mussten) und ob wir die Nichterfüllung verhindern konnten.

Wenn Sie also bereits in dieser Phase geschäftliche Beziehungen identifiziert haben, in denen sie bestimmte Verpflichtungen nicht erfüllen werden können und Ihre Gesellschaft Verluste verzeichnen wird oder Risiken egal welcher Art ausgesetzt ist, empfehlen wir, dass Sie sobald wie möglich Beweismaterial zusammenstellen, anhand welchem nachgewiesen werden kann, dass die Umstände im Zusammenhang mit COVID 19 in ihrem Fall als „höhere Gewalt“ auszulegen sind, beziehungsweise als äußere, außerordentliche und unverhinderbare Umstände, die nicht verhindert oder beseitigt werden konnten und aufgetreten sind oder eingetreten sind, nachdem Sie den betreffenden Vertrag abgeschlossen haben. Hier kann natürlich nicht die Wahrscheinlichkeit ausgeschlossen werden, dass bestimmte Positionen schwer nachzuweisen sein werden. Gerade deswegen ist es bereits in dieser frühen Phase erforderlich die Möglichkeit zur Beweislegung sicher zu stellen, um gleichzeitig im größtmöglichen Ausmaß auch die Verluste vorherzusehen, die dadurch entstehen werden (der Betrag des Schadens, der gegenüber der anderen Seite wahrscheinlich ausgeglichen werden muss oder Flexibilität der geschäftlichen Kooperation - wie weit können bestimmte Bedingungen in Verhandlungen geändert werden).

Den Vertrag werden Sie durch eine einseitige außergerichtliche Willenserklärung kündigen. Berücksichtigen Sie, dass sich mit der Unmöglichkeit der Erfüllung Ihrer Verpflichtung auch die Verpflichtung der anderen Vertragsseite ändert; im Falle teilweiser Unmöglichkeit der Erfüllung, kann die andere Seite vom Vertrag zurücktreten, falls die teilweise Erfüllung nicht Ihren Bedürfnissen entspricht.

Dasselbe Prüfverfahren sollten Sie auch dann anwenden, wenn die andere Seite - die die Verpflichtung erfüllen sollte - sich auf höhere Gewalt als Grund für die Nichterfüllung der Verpflichtung beruft. Denken Sie auch daran, dass Sie wenn sich die andere Seite wegen höherer Gewalt von ihrer Verpflichtung befreit hat, Sie aber in der Zwischenzeit Ihre Verpflichtung oder Teil der selben erfüllt haben, einen Anspruch haben auf Rückgewähr dessen, was Sie geleistet haben nach der Regelung der ungerechtfertigten Bereicherung oder, wenn die andere Seite lediglich ihre Verpflichtung teilweise erfüllen kann, Ihre Verpflichtung entsprechend zu reduzieren (wenn für Sie die teilweise Erfüllung annehmbar ist).

Dritter Schritt

Was ist neben den gesetzlichen Bestimmungen vereinbart?

Schließlich muss geprüft werden, ob außer den Bestimmungen über das anwendbare Recht auch bestimmte Verpflichtungen für Fälle höherer Gewalt ausdrücklich vereinbart worden sind und der Begriff der höheren Gewalt definiert ist.

Es kommt nämlich nicht selten vor, dass ein Vertrag eine Klausel enthält, die den Begriff der höheren Gewalt dergestalt festlegt, dass Situationen aufgezählt werden, welche die Vertragsparteien als höhere Gewalt ansehen - deshalb gilt es zu überprüfen, ob eine Pandemie (Epidemie) darunter fällt. Jedoch muss auch in einem solchen Fall die Pandemie (Epidemie) bewiesen werden im Einklang mit den oben genannten Parametern, aber die Tatsache dass die Vertragsparteien diesen Umstand bereits im Vorhinein in einen Vertrag mit einbezogen haben erleichtert in gewissem Maße das Verfahren, um den Nachweis des Vorliegens oder nicht Vorliegens einer Schadensersatzpflicht, der Nichterfüllung oder teilweisen Nichterfüllung zu erbringen. Ebenfalls regelt eine solche Klausel eventuell die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien in Fällen höherer Gewalt.

Zu berücksichtigen ist auch, dass das Ereignis der höheren Gewalt sich bedeutend auf M&A Transaktionen (Übernahme von Gesellschaften, Verschmelzungen), die im Gange sind, auswirken kann im Hinblick auf eine eventuelle Abstandnahme von der Transaktion, Auszahlung eines niedrigeren Kaufpreises und ähnlichem. Eine richtige und rechtzeitige Identifikation der zur Verfügung stehenden Verhandlungspositionen sowie entsprechende Vorbereitung für den weiteren Verhandlungsprozess kann in diesem Moment unnötigen Investitionsverlusten im kommenden Zeitraum vorbeugen.

In jedem Fall sind in den "Risikoplan" außer den gesetzlichen Folgen auch die vertraglichen miteinzubeziehen.



Organisation der Geschäftstätigkeit - Arbeitsrechtliche Aspekte



Einführung

Unternehmen sind außer zur Vermeidung von Risiken ihrer Geschäftstätigkeit besonders verpflichtet, die Geschäftstätigkeit auf korrekte Weise zu organisieren, bis sich die Situation normalisiert. Auf Grundlage des Arbeitsgesetzes (Amtliches Gesetzblatt Narodne Novine Nr. 93/2014, 127/2017, 98/2019, nachfolgend: "ArbG") sind die Arbeitgeber in erster Linie verpflichtet, dem Arbeitnehmer sichere Arbeitsbestimmungen sicherzustellen, so dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird (Artikel 7 ArbG). Der Arbeitgeber ist auch verpflichtet, Maschinen, Geräte, Ausstattung, Werkzeuge sowie einen Arbeitsplatz und Zugang zum Arbeitsplatz zu besorgen und zu unterhalten, sowie die Arbeit so zu organisieren, dass Sicherheit des Lebens und der Gesundheit des Arbeitnehmers sichergestellt sind (Artikel 28 ArbG).



Derzeit aktuell

Richtlinien des
Gesundheitsministeriums
und des Kroatischen
Gesundheitsamtes

HINWEIS:

In dieser Hinsicht weisen wir darauf hin, dass das Gesundheitsministerium bereits am 28.2.2020 Richtlinien für Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Zusammenhang mit dem neuen Corona-Virus erlassen hat (Covid-19), Klasse: 008-02/20-09/1 UR Nr. 381-09-92-20-1 ([link](#)), welche mit zusätzlichen Richtlinien für einzelne Personen, Kollektive und Arbeitgeber vom 10.3.2020 erweitert wurden ([link](#)).

Die bedeutendsten Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer sowie Empfehlungen für Arbeitgeber sind:

- ▶ Die Verpflichtung bei sozialen Interaktionen zumindest einen Meter Abstand zu halten
- ▶ Vermeidung enger Kontakte mit allen Personen, die Symptome von Atemwegserkrankungen, wie zum Beispiel Husten aufweisen, sowie Einhaltung von Hygienemaßnahmen
- ▶ häufigeres Händewaschen mit Seife und Wasser für 20 Sekunden unter verbindlicher Anwendung von Hygiene Gel am Ende des Handwaschens und in Situationen, in denen das Händewaschen nicht möglich ist die Einhaltung der Hygiene durch Verwendung eines Hygienegels, das 70% Alkohol enthält sowie ähnliche Maßnahmen
- ▶ Durchführung einer Risikoeinschätzung, Sicherstellung der Hygiene am Arbeitsplatz und Schulung der Mitarbeiter, so dass diese Symptome des Coronavirus erkennen
- ▶ Arbeitnehmer bekannt machen mit Schritten, die sie vornehmen müssen, wenn sie den Verdacht haben dass sie mit einer infizierten Person in Kontakt waren
- ▶ Mittel zur Desinfektion der Hände auf Basis von Alkohol in den Geschäftsräumen sicherstellen und zugänglich machen
- ▶ Geschäftsreisen auf das nötigste reduzieren und Besprechungen über Videolinks führen (Skype, Telco u. ä.)
- ▶ von den Arbeitnehmern verlangen, dass sie unbedingt dem Arbeitgeber melden, falls sie an Orten mit hohem Risiko waren oder in Kontakt mit jemandem, der an einem Ort hohen Risikos war, ungeachtet dessen ob sie Symptome des Virus aufweisen oder nicht
- ▶ täglich die Informationen und Ratschläge der zuständigen lokalen und staatlichen Behörden und Organe verfolgen sowie die Neuigkeiten, die die Weltgesundheitsorganisation (WHO) veröffentlicht, sowie rechtzeitig über alles die Mitarbeiter informieren

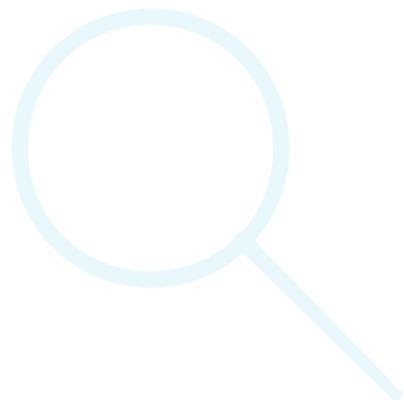
Sonstige Möglichkeiten, die dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen

Was jedoch in diesem Augenblick die Mehrzahl der Arbeitgeber beschäftigt ist die Tatsache, dass sich die Geschäftsprozesse zumindest verlangsamt haben, wenn sie nicht gar zur Gänze zum Stillstand gelangt sind.

Daher stellt sich jedem Arbeitgeber als wichtigste die folgende Frage: Was ist mit den Arbeitnehmern?

Die Mehrzahl der Arbeitgeber plant auf diese Frage in dieser Phase entweder in Form von Organisation der Arbeit auf einem gesonderten Arbeitsplatz (Home Office) oder durch Nutzung von Jahresurlaub und oder Freistellung für diejenigen Arbeitnehmer, die darauf ein Recht haben, zu antworten, aber auch, abhängig von den Maßnahmen des Staates durch betriebsbedingte Kündigungen oder Änderungskündigungen.

Auch hier kommen verschiedene Fragen und Probleme auf, auf die in einer Notsituation schnell geantwortet werden muss. Daher haben wir nachfolgend ein paar Fragen und Antworten zusammengestellt, die Ihnen von Nutzen sein können.



Welche Pflichten hat ein Arbeitnehmer bezüglich der Durchführung vereinbarter Tätigkeiten?

Auch unter diesen außerordentlichen Bedingungen der Geschäftstätigkeit besteht die Verpflichtung, alle Gesetze und Vorschriften anzuwenden wie unter normalen Bedingungen auch. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich an alle Sicherheits- und Gesundheitsmaßnahmen gemäß Arbeitsgesetz und Arbeitsschutzgesetz sowie anderen Gesetze und Vorschriften zu halten (z.B. dem Gesetz über den Schutz der Bevölkerung vor ansteckenden Krankheiten, welches die Einhaltung von Maßnahmen für den Schutz von ansteckenden Krankheiten vorschreibt, die mit diesem Gesetz vorgeschrieben werden oder durch Vorschriften die auf dessen Grundlage gefasst worden sind).

Der Arbeitnehmer ist während der Dauer des Arbeitsverhältnisses verpflichtet, jederzeit den Arbeitgeber zu informieren über eine Krankheit oder einen anderen Umstand, der es ihm unmöglich macht, die Pflichten aus dem Arbeitsvertrag zu erfüllen oder dies wesentlich stört oder welche das Leben oder die Gesundheit von Personen mit denen der Arbeitnehmer bei Erbringung der vereinbarten Tätigkeiten in Berührung kommt, gefährdet. Daher ist der Arbeitnehmer entsprechend der neu entstandenen Situation im Zusammenhang mit der Epidemie des Coronavirus in jedem Fall verpflichtet, den Arbeitgeber sofort zu informieren über jedwede Veränderung seines Gesundheitszustandes, die auf das Bestehen von Symptomen des Coronavirus hinweisen könnte.

Welche Pflichten hat der Arbeitgeber bei der Organisation der Arbeit im Falle eines außerordentlichen Zustands?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet auch in dieser außerordentlichen Situation für den Arbeitnehmer die Arbeitsbedingungen für eine sichere Arbeit und in einer Weise, die nicht die Gesundheit des Arbeitnehmers beeinträchtigt, sicherzustellen, gemäß gesonderter Gesetze und anderer Vorschriften und zwar in gleichem Maße wie zu normalen Arbeitsbedingungen.

Außerdem ist der Arbeitgeber gemäß dem Beschluss über die Festlegung der Krankheit COVID-19 als Pandemie sowie den Pflichten aus dem Gesetz über den Schutz der Bevölkerung vor ansteckenden Krankheiten, verpflichtet die Richtlinien des kroatischen Gesundheitsamtes (HZJZ) zu verfolgen, wie auch die Empfehlungen des Stabs für Zivilsicherheit der Republik Kroatien und andere zuständigen Behörden.



Haben Arbeitnehmer das Recht wegen der aktuellen Situation betreffend das Corona-Virus nicht zur Arbeit zu kommen?

Wenn der Arbeitnehmer gesund ist, ist er verpflichtet an seinem Arbeitsplatz zu erscheinen, bis er nicht mit dem Arbeitgeber eine anderweitige Vereinbarung trifft.

Hingegen sollte allen Arbeitnehmern, die Symptome von Atemwegserkrankungen (Husten, Niesen, erhöhte Körpertemperatur, Kurzatmigkeit) aufweisen ermöglicht werden, zu Hause zu bleiben im Einklang mit den zusätzlichen Richtlinien des kroatischen Gesundheitsamtes für einzelne Personen, Kollektive und Arbeitgeber vom 10.03.2020. Ebenfalls soll auch eine Person, die während der letzten 14 Tage in engem Kontakt war mit einem an COVID-19 Erkrankten oder einer Person, bei der der Verdacht besteht, dass sie erkrankt ist (beispielsweise ihre Kollegen mit denen sie bei der Arbeit alltäglich in direktem Kontakt ist), in Einzelisolation verwiesen werden.

Dazu kann der Arbeitnehmer, falls der Arbeitgeber nicht sichere Bedingungen für die Arbeit sicherstellt (in Form von Seife, Hygienegels und sonstiger Richtlinien zuständiger Behörden), ablehnen zu arbeiten wegen der nicht durchgeführten vorgeschriebenen Maßnahmen für den Gesundheitsschutz und den Arbeitsschutz sowie gleichzeitig das Recht haben auf Entgeltfortzahlung für den Zeitraum, bis die vorgeschriebenen Maßnahmen zum Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit nicht durchgeführt werden (dazu gemäß Artikel 95 Absatz 3 ArbG).

Müssen Arbeitnehmer auch dann zur Arbeit gehen, wenn der öffentliche Transport eingestellt ist?

Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet, an seinem Arbeitsplatz zu erscheinen zu der für ihn bestimmten Zeit ohne Rücksicht darauf, ob öffentlicher Transport für ihn zugänglich ist oder nicht.

Sind Arbeitnehmer, die Kinder haben, die in den Kindergarten oder in die Schule gehen - welche geschlossen sind - verpflichtet, zur Arbeit zu kommen?

Dass Kindergärten und Schulen geschlossen sind ist keine Rechtfertigung für den Arbeitnehmer, nicht am Arbeitsplatz zu erscheinen. Natürlich kann dem Arbeitnehmer in Absprache mit dem Arbeitgeber genehmigt werden, von zu Hause aus zu arbeiten oder Jahresurlaub oder unbezahlten Urlaub zu nehmen.

Maßnahmen und Verhalten im Falle, dass für den Arbeitnehmer Einzelisolation festgelegt worden ist?

Im Falle der Isolation kann der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass er von zu Hause aus arbeitet und wenn dies nicht möglich ist wird der zuständige Arzt feststellen, dass der Arbeitnehmer vorübergehend arbeitsunfähig ist. Im Falle der vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit wegen Isolation hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung zu Lasten der kroatischen Krankenversicherungsanstalt (nachfolgend: HZZO) vom ersten Tag der Inanspruchnahme dieses Rechts an. HZZO hat Richtlinien erstellt für das Verfahren der Antragstellung für Personen, die sich in Isolation befinden ([link](#)).

Kann der Arbeitnehmer Geschäftsreisen in verseuchte Gebiete ablehnen?

Die Seiten des Gesundheitsministeriums enthalten, unter anderem, Empfehlungen für Fälle von nicht aufschiebbaren Reisen außerhalb des Landes. Deshalb hängt die Frage, ob der Arbeitnehmer eine Geschäftsreise in ein verseuchtes Gebiet ablehnen kann in erster Linie davon ab, ob die Reise unaufschiebbar ist. Ob eine Reise nicht aufschiebbar ist, ist von Fall zu Fall zu entscheiden. Es muss erwähnt werden, dass auch eine große Anzahl von Staaten mit dem Ziel der Verhinderung der Ausweitung des Corona Virus, ihre Grenzen für ausländische Staatsbürger geschlossen haben, so dass es auch davon abhängt, ob eine Geschäftsreise überhaupt möglich ist oder nicht. Jedoch muss der Arbeitgeber bei Anweisung des Arbeitnehmers ins Ausland zu reisen, diesem in jedem Fall entsprechende Schutzmaßnahmen ermöglichen.



Welche Möglichkeiten stehen Arbeitgebern während der Pandemie des Corona Virus im Hinblick auf die Organisation der Geschäftstätigkeit zur Verfügung?

Arbeitgebern stehen verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung und zwar:

- ▶ Organisation der Arbeit an einem gesonderten Ort (Home Office)
- ▶ Umverteilung, Änderung und Kürzung der Arbeitszeit
- ▶ Nutzung von Urlaub und Freistellung
- ▶ Vereinbarung von freien Tagen
- ▶ Unterbrechung der Arbeit
- ▶ Kündigung des Arbeitsvertrages



Wie kann der Arbeitgeber die Arbeitszeit unter diesen außerordentlichen Bedingungen organisieren?

Im Falle der Beeinträchtigung der geschäftlichen Aktivitäten des Arbeitgebers, verursacht durch eine Epidemie, kann dieser im Einklang mit dem Arbeitsgesetz und dem Ziel der Erhaltung von Arbeitsplätzen eine ungleiche Aufteilung der Arbeitszeit einführen, die bestehende Aufteilung der Arbeitszeit ändern, Schichtarbeit einführen, Arbeitszeit umverteilen, die Arbeit in kleineren Gruppen organisieren und ähnliches.

Es ist möglich, mit dem Arbeitnehmer eine Kürzung der Arbeitszeit zu vereinbaren, von voller Arbeitszeit auf Teilzeit. Aber in diesem Fall ist es erforderlich dies in Form einer schriftlichen Vereinbarung beziehungsweise eines Annexes zum Arbeitsvertrag zu vereinbaren, der auf bestimmte Zeit abgeschlossen wird mit dem Hinweis, dass dieser infolge außerordentlicher Umstände die durch die Pandemie hervorgerufen worden sind, abgeschlossen wird, und ausschließlich zum Zwecke der Erhaltung des Arbeitsplatzes des Arbeitnehmers.

Was ist unter einem gesonderten Arbeitsplatz zu verstehen und was sind die wichtigsten Leitlinien für die Organisation solcher Arbeit?

Als gesonderter Arbeitsplatz gilt das Haus des Arbeitnehmers oder ein anderer Raum, der nicht der Raum des Arbeitgebers ist. Der Arbeitnehmer kann sich nicht eigenständig dazu entscheiden, von zu Hause zu arbeiten. Das Arbeitsgesetz schreibt den Inhalt eines schriftlichen Vertrages über die Arbeit auf einem gesonderten Arbeitsplatz vor, weshalb wir Arbeitgebern vorschlagen, einen Annex zum Arbeitsvertrag abzuschließen, in dem alle erforderlichen Bedingungen für die Arbeit am gesonderten Arbeitsplatz vorgeschrieben werden, welche nicht im Arbeitsvertrag vorgeschrieben sind. Der Annex kann auf bestimmte Zeit abgeschlossen werden, mit dem Hinweis, dass er abgeschlossen wird zwecks Regulierung der Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis, welche den Arbeitsplatz betreffen, und ausschließlich wegen außerordentlicher Umstände, die infolge der Pandemie Corona Virus eingetreten sind.

Im Falle der Organisation einer solchen Art der Arbeit ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle Maßnahmen zum Arbeitsschutz vorzunehmen und dem Arbeitnehmer sichere Arbeitsbedingungen am gesonderten Arbeitsplatz sicherzustellen, was bedeutet, dass der Arbeitgeber auch verpflichtet ist, eine Risikoanalyse für Arbeiten am gesonderten Arbeitsplatz zu erstellen. Wenn auf dem gesonderten Arbeitsplatz administrative Tätigkeiten, Bürotätigkeiten oder ähnliche Tätigkeiten erbracht werden, für welche durch die Verordnung über die Erstellung einer Risikoanalyse (amtliches Gesetzblatt Narodne Novine Nummer 112/2014, 129/2019) im Vorhinein ein geringes Risiko eingeschätzt und dokumentiert ist und welche Tätigkeiten der Arbeitnehmer regelmäßig in den Räumen des Arbeitgebers erbringt, so besteht für diese Art von Tätigkeit keine Verpflichtung zur Vornahme einer Risikoanalyse.

Da die Arbeitgeber in der gegenwärtigen Situation quasi gezwungen sind, die Arbeit an einem gesonderten Arbeitsplatz zu organisieren (Home Office) und es klar ist, dass die Wohnung, das Haus oder ein anderer Raum, in dem der Arbeitnehmer Tätigkeiten mit geringem Risiko erbringen kann, nicht Objekte sind, die ausschließlich der Arbeit gewidmet sind, sind wir der Auffassung, dass in dieser außerordentlichen Situation vom Arbeitgeber nicht verlangt werden kann, allen Sicherheitsanforderungen für den Arbeitsplatz im Sinne der Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes zu erfüllen. In jedem Fall aber muss der Arbeitgeber dafür Sorge tragen, dass die Sicherheit und die Gesundheit des Arbeitnehmers zu keinem Zeitpunkt gefährdet werden.

Es ist verboten, Arbeit an einem gesonderten Arbeitsplatz zu vereinbaren für Tätigkeiten, für die es unter Anwendung der Maßnahmen von Gesundheitsschutz und Arbeitsschutz nicht möglich ist, den Arbeitnehmer vor schädigenden Einflüssen zu beschützen.

Der Arbeitnehmer muss während der Zeit der Arbeit am gesonderten Arbeitsplatz die Möglichkeit haben, tägliche und wöchentliche Ruhezeiten zu nutzen, wie auch seinen Jahresurlaub und der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine ordentliche Evidenz der Arbeitszeit für diesen Arbeitnehmer zu führen. Es besteht kein Hindernis, dass diese Evidenz der Arbeitnehmer selbst führt, jedoch liegt die Verantwortung für die genaue Führung der Evidenz ausschließlich beim Arbeitgeber.

Welche Möglichkeiten hat der Arbeitgeber, die Arbeitnehmer zu beurlauben, unbezahlt freizustellen oder Sonderurlaub zu gewähren?

Der Arbeitgeber kann einen Beschluss fassen über die Nutzung des Jahresurlaubes, auf dessen Grundlage er die Arbeitnehmer vorübergehend vom Arbeitsplatz fernhält und ihnen somit einen erhöhten Schutz vor einer Ansteckung mit dem Corona Virus ermöglicht. Jedoch ist der Arbeitgeber aufgrund der Vorschriften des Arbeitsgesetzes trotz der außerordentlichen Situation verpflichtet, den Arbeitnehmer über den Jahresurlaub mindestens 15 Tage vor dessen Inanspruchnahme zu informieren (Artikel 85 Absatz 4 ArbG).

Auch wenn es sich hier um eine außerordentliche Situation handelt und der Verweis des Arbeitnehmers auf Jahresurlaub tatsächlich eine Zwangsmaßnahme des Arbeitgebers ist, empfehlen wir, dass der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer eine schriftliche Zustimmung über den vorgeschlagenen Zeitraum und die Art der Nutzung des Jahresurlaubs einholt, mit der der Arbeitnehmer die Einteilung des Jahresurlaubs ohne Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Frist annimmt und zwar wegen der außerordentlichen neu eingetretenen Situation.

Die sonstigen Möglichkeiten, die dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen sind bezahlter beziehungsweise unbezahlter Urlaub. Das Recht des Arbeitnehmers auf bezahlten Urlaub ist in den Bestimmungen des Arbeitsgesetzes reguliert und eine Mehrheit der Arbeitgeber regelt diese Frage detaillierter in seiner Arbeitsverordnung. Falls in dieser Arbeitsverordnung oder im Arbeitsvertrag bestimmt ist, dass der Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Urlaub hat im Falle außerordentlicher unvorhergesehener Umstände, hat der Arbeitgeber das Recht, diese Möglichkeit in Absprache mit dem Arbeitnehmer zu nutzen.

Im Falle von unbezahltem Urlaub, kann diese nur auf Antrag des Arbeitnehmers bewilligt werden (Artikel 87 ArbG), so dass in diesem Fall eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer erforderlich ist, wonach der Arbeitnehmer einer solchen Lösung für die neu eingetretene Situation zustimmt. Liegt kein Antrag des Arbeitnehmers auf Nutzung von unbezahltem Urlaub vor, kann der Arbeitgeber diese gesetzliche Möglichkeit nicht nutzen als Maßnahme zur Reduzierung der Kosten der Geschäftstätigkeit.

Kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf die Nutzung freier Tage verweisen anstelle der Auszahlung von Überstunden?

Das Arbeitsgesetz schreibt vor, dass der Arbeitnehmer Anspruch hat auf ein erhöhtes Gehalt für erschwerte Arbeitsbedingungen, Überstunden und Nacharbeit sowie für Arbeit an Sonn- und Feiertagen oder an einem anderen Tag, für den gesetzlich bestimmt ist, dass nicht gearbeitet wird. Die Möglichkeit, einen freien Tag zu bewilligen anstelle der Auszahlung eines erhöhten Gehalts für Überstunden ist nicht durch das ArbG reguliert. Vielmehr kann dies durch Kollektivvertrag reguliert sein, eine Arbeitsverordnung oder den Arbeitsvertrag, wie auch für eine der genannten Möglichkeiten die Höhe der Erhöhung des Gehalts für erschwerte Arbeitsbedingungen aus Artikel 94 ArbG vorgeschrieben wird.

Das gesetzliche Recht des Arbeitnehmers, der Überstunden gearbeitet hat, ist ausschließlich das Recht auf ein erhöhtes Gehalt. Deshalb ist die Nutzung freier Tage anstelle der Auszahlung eines erhöhten Gehalts für Überstunden, unter der Voraussetzung, dass auf die vorstehend genannte Weise eine solche Möglichkeit reguliert ist, nur möglich, wenn der Arbeitnehmer dem zustimmt.

Welche Rechte hat der Arbeitnehmer, falls der Arbeitgeber die Arbeit einstellt?

Der Arbeitnehmer hat das Recht auf Entgeltfortzahlung für die Dauer der Unterbrechung der Arbeit, zu der es wegen eines Verschuldens des Arbeitgebers oder andere Umstände, für die der Arbeitnehmer nicht verantwortlich ist kam (Artikel 95 ArbG). Im Falle einer Unterbrechung der Arbeit in der gegenwärtigen Situation, hervorgerufen durch die Pandemie Coronavirus, haben die Arbeitnehmer in jedem Fall ein Recht auf Entgeltfortzahlung, als ob sie arbeiten.

Der Arbeitgeber ist nur dann nicht verpflichtet, ein Gehalt beziehungsweise Entgeltfortzahlung zu leisten, wenn es sich um unbezahlten Urlaub handelt (wofür der schriftliche Antrag des Arbeitnehmers erforderlich ist), so wie im Falle der vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit wegen Isolation des Arbeitnehmers, in welchem Fall die Entgeltfortzahlung vom ersten Tag an zu Lasten der Mittel von HZZO erfolgt.

.Ist es möglich,
Arbeitnehmer an andere
Arbeitgeber zu überlassen
zwecks Erleichterung der
Geschäftstätigkeit sowie
vorübergehender
Unterbringung des
Arbeitnehmers?

Vorübergehende Überlassung des Arbeitnehmers zwischen Arbeitgebern ist möglich. Im Einklang mit den Bestimmungen des ArbG, jedoch nur wenn es sich um Arbeitgeber handelt, die verbundene Personen sind im Sinne der Bestimmungen des kroatischen Handelsgesellschaftengesetzes. Weiter sind gemäß ArbG zur Überlassung von Arbeitnehmern an andere Arbeitgeber ausschließlich Agenturen für vorübergehende Beschäftigung berechtigt. Deshalb besteht trotz der außerordentlichen Umstände nicht die Möglichkeit einer einseitigen Bestimmung des Arbeitgebers, jeden Arbeitnehmer zu versetzen oder anzuweisen, bei einem anderen Arbeitgeber zu arbeiten, mit Ausnahme der oben genannten Fällen.

Kündigung des Arbeitsvertrags als letzte Maßnahme?

Wir sind davon überzeugt, dass in der gegenwärtigen Situation für jeden Arbeitgeber diese Maßnahme tatsächlich an letzter Stelle steht und dass in diesem Augenblick noch niemand darüber nachdenkt. Die Regierung der Republik Kroatien hat dem kroatischen Parlament ein erstes Paket für Hilfsmaßnahmen für die Wirtschaft vorgeschlagen und alles mit dem Ziel, Arbeitgebern zu helfen und eine umso größere Anzahl an Arbeitsplätzen zu erhalten. Die kroatische Nationalbank führt ebenfalls eine Reihe an Maßnahmen durch, um die Stabilität des Devisenkurses zu erhalten und eine Liquidität der kroatische Kuna sicherzustellen.

Falls Arbeitgeber trotz Anwendung der oben genannten Maßnahmen und Möglichkeiten eine bestimmte Anzahl an Arbeitnehmern doch nicht erhalten können steht Ihnen die Möglichkeit der Kündigung von Arbeitsverträgen zur Verfügung. Dabei sind die Arbeitgeber trotz der außerordentlichen Situation und Umständen in denen sie sich befinden verpflichtet, sich an alle Bestimmungen des ArbG zu halten, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Kündigung regulieren (Art der Kündigung, berechnete Gründe für die Kündigung, Kündigungsfristen, Abfindungen und ähnliches).

Dementsprechend heben wir hervor, dass, falls es tatsächlich zu einer solchen Situation kommt, Fragen der Kündigung von Arbeitsverträgen gesondert für jeden Einzelfall zu betrachten sind und keine voreiligen Beschlüsse unter dem Vorwand außerordentlicher Umstände gefasst werden, in denen Sie sich als Arbeitgeber befinden. Um unerwünschte Folgen zu vermeiden in Form von möglichen gerichtlichen Rechtsstreitigkeiten, steht Ihnen unser Team jederzeit zur Verfügung um eventuelle Situationen im Zusammenhang mit Kündigungen von Arbeitsverträgen auf die bestmögliche Art für alle Vertragsparteien zu regeln.

Kontaktieren Sie uns bei
Fragen unter der
nachfolgenden Email
(0 – 24):

coronadesk@bmwc.hr

