

Entsorgungs- und Ressourcenmanagement - Burgenland

Covid-19: FAQs Entsorgungs- und Ressourcenmanagement

Antworten auf wichtige Fragen der Abfallwirtschaft

durchsuchen ...

Kurzarbeit

Finanzielle Unterstützung für Betriebe

- Welche finanziellen Unterstützungsmaßnahmen für Betriebe gibt es?

Infos dazu finden Sie unter [Corona-Unternehmenshilfen](#).

Steuer- und Abgabenrecht

- Können Covid-19-bedingte Abgabenrückstände in Raten gezahlt werden?

Am 30. Juni 2021 werden die Abgabenrückstände in der Finanzverwaltung, die zwischen 15.03.2020 und 30.06.2021 gestundet wurden, fällig. Das Abbauen der aufgebauten Rückstände ist oft nicht auf einmal möglich. Ab 01.07.2021 gibt es daher in der Finanzverwaltung ein zweiphasiges Ratenzahlungsmodell zur Begleichung der Covid-19-bedingten Rückstände. Dies gilt für Abgabenschulden, die überwiegend (zu mehr als 50 %) Covid-19-bedingt sind.

Eckpunkte des neuen COVID-19 Ratenzahlungsmodells:

- Gestundete Abgaben können in Raten über zwei Phasen zurückgezahlt werden
- Phase 1 (1. Juli 2021 bis 30. September 2022) umfasst 15 Monate und Phase 2 (1. Oktober 2022 bis 30. Juni 2024) umfasst 21 Monate (insgesamt 36 Monate)
- Antragstellung Phase 1 zwischen dem 10.6.2021 und dem 30.6.2021, Phase 2 bis 31.8.2022.
- Die Zinsen betragen zwei Prozent über dem jeweils geltenden Basiszinssatz pro Jahr (d.h. derzeit 1,38 %)
- Als Erleichterung bietet die Finanzverwaltung für die ersten drei Monate eine sog. „Safety-Car-Phase“ an, bei der die Höhe der Raten noch einmal deutlich reduziert wird.

Detailinfos:

- [Neues-Covid-19-Ratenzahlungsmodell für bereits gestundete Abgaben \(PDF\)](#)
- [BMF-Ratenrechner](#)
- [BMF-FAQ](#)

- Meine Mitarbeiter arbeiten im Rahmen des Kurzarbeit-Modells, ich will ihnen aber weiterhin die steuerfreien Zulagen auszahlen – geht das?

Schmutz-, Erschwernis-, Gefahrezulagen, Sonntags-, Feiertags-, Nachtzuschläge, Zuschläge für die ersten 10 Überstunden pro Monat, die vom Arbeitgeber im laufenden Arbeitslohn an Arbeitnehmer in Corona-Kurzarbeit, -Quarantäne oder -Telearbeit weiter gezahlt werden, können steuerfrei bleiben.

- Ich erhalte Zahlungen zur Bewältigung der Corona-Krisensituation. Sind diese zu versteuern?

Zuwendungen aus dem Covid19-Krisenbewältigungsfonds, aus dem Härtefallfonds, Zuschüsse auf der Grundlage von § 2 Abs. 2 Z 7 ABBAG-Gesetz sowie vergleichbare Zuwendungen der Bundesländer, der Gemeinden und der gesetzlichen Interessenvertretungen, die für die Bewältigung der Corona-Krise geleistet werden, sind ab 1. März 2020 steuerfrei. Der Lockdown-Umsatzersatz ist jedoch ertragsteuerpflichtig.

- Mein Betrieb erwirtschaftet einen Verlust. Welche Möglichkeiten zur Verlustverwertung gibt es?

Zusätzlich zu den bestehenden Möglichkeiten eines Verlustausgleichs und eines Verlustvortrags wurde für Verluste 2020 (bzw. bei abweichendem Wirtschaftsjahr wahlweise Verluste 2020/21) ein sog. Verlustrücktrag geschaffen. Nähere Informationen

» Möglichkeiten zur Verlustverwertung auf bmf.gv.at

» Berücksichtigung von Verlusten des Jahres 2020 aufgrund von COVID-19 schon jetzt möglich

- Welche steuerrechtlichen Möglichkeiten gibt es für Grenzgänger zwischen Deutschland und Österreich im Homeoffice?

Zum Doppelbesteuerungsabkommen Österreich-Deutschland wurde eine Vereinbarung zwischen den beiden Finanzverwaltungen getroffen, dass Arbeitstage, an denen Grenzgänger nur aufgrund der Maßnahmen zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie ihre Tätigkeit im Homeoffice ausüben, nicht als Tage der Nichtrückkehr (maximal 45 Tage) gelten. Dies gilt allerdings nicht für Arbeitstage, an denen der Arbeitnehmer ohnehin, weil dies zum Beispiel in seinem Arbeitsvertrag vereinbart ist, im Home-Office gearbeitet hätte. Die im Homeoffice verbrachten Arbeitstage in der Zeit der COVID-19-Pandemie werden daher nicht in die 45 Tage-Regelung für Ausnahmen von den täglichen Heimfahrten über die Grenze gezählt. Eine Aufteilung der Tage auf Ansässigkeits- und Tätigkeitsstaat mit rückwirkender Aufrollung ab 1.1.2020 lediglich aufgrund der Pandemie wird nicht notwendig sein.

Beschränkt ist diese Anpassung auf die Zeit vom 11. März bis zum 31. Dezember 2020, sie verlängert sich aber automatisch Monat um Monat, sofern sie nicht von der BRD oder Österreich mindestens eine Woche vor dem jeweiligen Kalendermonat gekündigt wird.

Arbeitsrecht

- Arbeitsplatz: Welche freiwilligen Maßnahmen können in Betrieben vorgesehen werden?

Arbeitgeber sind auch weiterhin verpflichtet, im Rahmen der Fürsorgepflicht Infektionen am Arbeitsplatz so gut es geht zu verhindern.

So lange die Pandemie andauert, sind v.a. folgende Maßnahmen sinnvoll, die auch im Hinblick auf andere Infektionsgeschehen (z.B. während Grippewelle) wirksam sind:

- spezielle Hygienemaßnahmen (insbesondere an Orten der Konsumation von Speisen und Getränken oder im Sanitärbereich)
- Vermeidung von nicht notwendigen Menschenansammlungen (Veranstaltungen und Besprechungen online statt in Präsenz),
- Entzerrungsmaßnahmen (Kapazitätsgrenzen, Leitsysteme),
- Systeme zur Vermeidung von Staubbildung in Empfangs- bzw. Durchgangsbereichen,
- das Bilden von festen Teams,
- Erfassung von Sitzordnung und Teilnehmern bei Veranstaltungen und Besprechungen,
- vorwiegende Nutzung von Einzelbüros,
- Abstandhalten,
- Homeoffice,
- Errichtung von Trennwänden oder Plexiglas,
- entsprechende Entwicklungsmaßnahmen für Mitarbeitende und Führungskräfte (remote Leadership),
- Aufbewahrung aller bis jetzt entwickelten und verwendeten Pläne zu technischen, organisatorischen und arbeitsrechtlichen Maßnahmen für eine allfällige spätere Verwendung (Wissenserhalt).

- Arbeitsplatz: Worauf sollte der Arbeitgeber generell im Arbeitnehmerschutz achten? Muss er eine bestimmte Schutzausrüstung oder bestimmte Schutzbehelfe zur Verfügung stellen?

Der Arbeitgeber hat aufgrund der Fürsorgepflicht darauf zu achten, dass die Ansteckungsgefahr unter seinen Arbeitnehmern, aber auch zwischen den Arbeitnehmern und anderen Personen im Betrieb, wie zum Beispiel Kunden, Lieferanten, Gästen, etc., möglichst gering ist.

Daraus kann sich die Verpflichtung ergeben, Schutzbehelfe, wie zum Beispiel Mundschutz, Handschuhe, Schutzbrillen, etc. zur Verfügung zu stellen, wenn sich dies aufgrund der Umstände im Einzelfall als sinnvoll und erforderlich erweist. Auch eine entsprechende Trennung von Arbeitnehmern und Kunden, beispielsweise durch Plexiglas, kann einen wirksamen und notwendigen Schutz vor einer Infektion darstellen.

Alle Details dazu und zu zahlreichen anderen Fragen des Arbeitnehmerschutzes finden Sie [auf der Homepage des Arbeitsministeriums](#).

[MNS-Schutzmasken: Bestellung und Initiativen](#).

- Freiwilliges Impfen während der Arbeitszeit

Wer sich impfen will, muss dies – wie bei einem Arztbesuch – außerhalb der Arbeitszeit tun. Ist das nicht möglich (z.B. bei einem vorgegebenem Impftermin) hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die erforderliche Zeit unter Entgeltfortzahlung frei zu geben. Es liegt ein persönlicher Dienstverhinderungsgrund vor.

Behördliche bzw. gerichtliche Verfahren und Strafen

- Kann ein Betriebsinhaber bestraft werden, wenn seine Kunden die geltenden rechtlichen Auflagen (insb. Maskenpflicht) missachten?

Ja, das ist unter bestimmten Voraussetzungen möglich.

Nach § 8 COVID-19-Maßnahmen-Gesetz muss der Inhaber einer Betriebsstätte „dafür Sorge tragen“, dass beim Betreten der Betriebsstätte (auch von Kunden) die geltenden gesundheitspolizeilichen Maßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 eingehalten werden. Insofern ist vor allem auf die Einhaltung der bestehenden Maskenpflichten hinzuwirken („Sorgetragungspflicht“).

Der Betriebsinhaber wird grundsätzlich straffrei, wenn er die ihm im Einzelfall zumutbaren Anstrengungen unternommen hat, um Kunden von Rechtsverstößen abzuhalten.

- Welche Änderungen ergeben sich durch die COVID-19-Gesetze bei Insolvenzverfahren?

Das Gericht kann verfahrensrechtliche Fristen in Insolvenzverfahren von Amts wegen oder auf Antrag eines Beteiligten oder des Insolvenzverwalters mit Beschluss angemessen, höchstens um 90 Tage, verlängern.

Eine Verpflichtung des Schuldners, bei Überschuldung einen Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens zu stellen, besteht nicht bei einer im Zeitraum von 1.3.2020 bis 30.6.2021 eingetretenen Überschuldung.

Ein Insolvenzverfahren auf Antrag eines Gläubigers ist nicht zu eröffnen, wenn der Schuldner überschuldet, aber nicht zahlungsunfähig ist.

Ist der Schuldner bei Ablauf des 30.6.2021 überschuldet, so hat er die Eröffnung des Insolvenzverfahrens ohne schuldhaftes Zögern, spätestens aber innerhalb von 60 Tagen nach Ablauf des 30.6.2021 oder 120 Tage nach Eintritt der Überschuldung, je nachdem welcher Zeitraum später endet, zu beantragen.

Unberührt bleibt die Verpflichtung des Schuldners, bei Eintritt der Zahlungsunfähigkeit die Eröffnung des Insolvenzverfahrens zu beantragen.

Vertragsrecht

- Bekomme ich für den Mietzins, den ich als Mieter schulde, Förderungen von der COVID-19 Finanzierungsagentur des Bundes GmbH (COFAG)?

Ja. In den Förder-Richtlinien der COFAG wird festgelegt, wie Geschäftsraummieten beim Fixkostenzuschuss bzw. Verlustersatz berücksichtigt werden (zu den Richtlinien und zu den FAQs). In Zeiträumen, in denen das antragstellende Unternehmen direkt von einem behördlichen Betretungsverbot betroffen war, ist eine Förderung nur möglich, insoweit das jeweilige Bestandsobjekt in den relevanten Zeiträumen tatsächlich für die vertraglich bedungenen betrieblichen Zwecke nutzbar war. Das Ausmaß der tatsächlichen Nutzbarkeit ist vom antragstellenden Unternehmen nachzuweisen (geeignete Aufzeichnungen, zwischen Bestandsgeber und Bestandsnehmer rechtswirksam abgeschlossene Vereinbarungen, Umsatzausfall).

- Welche Auswirkung haben die Corona-Maßnahmen auf Verträge zwischen Unternehmen?

Grundsätzlich gelten Verträge weiterhin.

Aufgrund der Maßnahmen gegen das Coronavirus kann es jedoch sein, dass ein Vertragspartner nicht mehr dazu in der Lage ist, von ihm zugesagten Leistungen zu erbringen. Das kann sowohl rechtliche Gründe (z.B. Betretungsverbote, behördliche Absonderungsmaßnahmen), als auch faktische Ursachen (z.B. coronabedingte Liquiditätsschwierigkeiten) haben.

Vertrag prüfen

Im ersten Schritt prüfen Sie bitte den Vertrag: Ist darin für solche Ausnahmesituationen **einzelvertraglich vorgesorgt** worden (z.B. durch eine „Corona-Klausel“)?

Wenn der Vertrag keine klare Regelung enthält, empfehlen wir, zunächst nach einer **einvernehmlichen Lösung** zu suchen, die allen Beteiligten zumutbar ist.

Leistungsstörungenrecht

Falls sich keine einvernehmliche Lösung finden lässt, muss auf das **gesetzliche Leistungsstörungenrecht** zurückgegriffen werden. Im Wesentlichen ist dabei zwischen folgenden zwei Konstellationen zu unterscheiden:

- Wenn die geschuldete Leistung zu einem späteren Zeitpunkt nachgeholt werden kann, gelten die Regelungen zum Verzug ([WKO.at-Info Leistungs- und Annahmeverzug](#)).
- Wenn die geschuldete Leistung zu einem späteren Zeitpunkt nicht mehr nachgeholt werden kann (z.B. Eventfotograf für abgesagte Veranstaltung), dann gilt der Vertrag als aufgehoben.

Daraus folgt, dass vertragliche Pflichten nicht mehr erfüllt werden müssen, wobei bereits erbrachte Teilleistungen (z.B. Anzahlungen) rückabgewickelt werden müssen.

Im Detail stellen sich viele rechtliche Spezialfragen, weshalb die Beziehung juristischen Beistands meist ratsam ist. So ist es bei Dauerschuldverhältnissen bzw. teilbaren Leistungen denkbar, dass der Vertrag in seinem bereits erfüllten bzw. im erfüllbaren Ausmaß fortbesteht und nur insoweit außer Kraft tritt, als er wegen Corona nicht erfüllt werden kann (sog. „[WKO.at-Info](#)“).

Außerdem muss hinterfragt werden, ob ein Vertragspartner schadenersatzrechtlich belangt werden kann, weil er leichtfertig nicht-erfüllbare Leistungszusagen abgegeben hat.

Rechtlich besonders schwierig sind schließlich solche Fälle zu beurteilen, in denen ein leistungsbereiter Lieferant bzw. Dienstleister seine vertraglich versprochenen Leistungen sehr wohl erbringen könnte, selbige für den Vertragspartner aufgrund der gegenwärtigen Ausnahmesituation jedoch nutzlos sind (z.B. Lebensmittellieferung an geschlossene Gastronomiebetriebe). Ob der Kunde einen solchen Vertrag - etwa wegen **Wegfalls der Geschäftsgrundlage** - anfechten bzw. anpassen kann, lässt sich lediglich im Einzelfall beurteilen.

- Kann ein Vertragspartner schadenersatzrechtlich belangt werden, wenn er Leistungen aufgrund der Corona-Krise nicht vertragsgemäß erbringt?

Im Rahmen der Verschuldenshaftung (§§ 1293 ff. ABGB) sind grundsätzlich nur jene Schäden zu ersetzen, die von einer Vertragspartei **schuldhaft** verursacht wurden. Damit ist gemeint, dass man dem Schuldner einen Vorwurf (z.B. Fahrlässigkeit) machen kann, weil es zu dem Ausfall gekommen ist (vgl. auch [WKO.at-Info Schadenersatz](#)).

Ein Verschuldensvorwurf wird regelmäßig dann nicht erhoben werden können, wenn die mit der Corona-Krise zusammenhängenden Erschwernisse (z.B. Betretungsverbote) im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses noch nicht vorhersehbar waren.

Ein Schadenersatzanspruch ist jedoch denkbar, wenn man einer Vertragspartei ausnahmsweise doch einen Vorwurf machen kann, weil sie keine angemessenen Vorsorgemaßnahmen getroffen hat, um ihren Vertragspflichten selbst in (vorhersehbaren) Krisenzeiten nachkommen zu können.

Letzteres gilt vor allem bei Leistungszusagen, die abgegeben wurden, nachdem die volle Tragweite der Krise sowie die damit verbundenen rechtlichen Erschwernisse bereits bekannt waren. Ebenso wenig sind Verzögerungen entschuldigt, die gar nicht auf die Corona-Krise zurückzuführen sind.

- Muss ein Unternehmer eine Vertragsstrafe zahlen, wenn er eine geschuldete Leistung aufgrund der Corona-Krise nicht termingerecht erbringt?

Unter einer Vertragsstrafe (auch: Konventionalstrafe, Pönale) ist eine Vereinbarung zu verstehen, wonach der Schuldner einen bestimmten Betrag für den Fall zu leisten hat, dass eine zugesagte Leistung von ihm nicht vertragsgemäß erbracht wird (vgl. auch [WKO.at-Info Pönale](#)).

Nach österreichischem Recht ist eine Pönale im Zweifel dergestalt auszulegen, dass sie nur anfällt, wenn der Schuldner die Vertragsverletzung schuldhaft begangen hat.

Verschuldensunabhängige Vertragsstrafen müssten unmissverständlich formuliert werden. Nicht selten geraten solche Klauseln in Konflikt zum gesetzlichen Verbot „gröblich benachteiligender Nebenabreden“ (§ 879 Abs 3 ABGB). Außerdem können sie von Richtern nach Billigkeit herabgesetzt werden (§ 1336 ABGB).

Vielfach fällt schon aus den vorstehenden Gründen keine Pönalstrafe an, wenn ein Schuldner aufgrund unvorhersehbarer und unbeherrschbarer Entwicklungen (im Zusammenhang mit dem Corona-Virus) an der vertragsgemäßen Leistungserbringung gehindert war.

Mit dem 4.-COVID-Gesetz wurde zudem noch eine weitere gesetzliche Regelung geschaffen, die Vertragsstrafen hindert. Demnach muss ein Schuldner jedenfalls keine Vertragsstrafe zahlen, wenn er bei einem **vor dem 1. April 2020 begründeten Vertragsverhältnis** in Verzug gerät, weil er als Folge der COVID-19-Pandemie entweder

- in seiner wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit erheblich beeinträchtigt ist oder
- die Leistung wegen der Beschränkungen des Erwerbslebens nicht erbringen kann.

- Müssen Verzugszinsen und Inkassospesen entrichtet werden, wenn eine geschuldete Zahlung aufgrund der COVID-Krise nicht termingerecht erfolgen kann?

Grundsätzlich gelten die Regelungen zum Zahlungsverzug ([weitere Informationen](#)).

Demnach müssen Verzugszinsen in den meisten Fällen bezahlt werden. Deren Höhe kann sich aus dem Vertrag oder (bei Fehlen einer wirksamen vertraglichen Regelung) unmittelbar aus dem Gesetz ergeben. Laut Gesetz beträgt die Höhe der Zinsen vier Prozent pro Jahr, wobei ein höherer Zinssatz für Geschäfte zwischen Unternehmern gelten kann. Bei Letzteren beträgt der gesetzliche Verzugszinssatz 9,2 Prozentpunkte über dem Basiszinssatz. Diese Formel ergibt derzeit einen Zinssatz von 8,58 % pro Jahr. Dieser höhere Zinssatz gilt jedoch wiederum nur, wenn dem Schuldner der Zahlungsverzug vorwerfbar ist.

Eine Sonderregelung besteht aufgrund des 4.-COVID-Gesetzes für Vertragsverhältnisse, die **vor dem 1. April 2020** eingegangen wurden: Sofern der Schuldner eine Zahlung, die im Zeitraum vom 1. April 2020 bis zum 30. Juni 2020 fällig wird, deshalb nicht entrichtet, weil er als Folge der COVID-19-Pandemie in seiner wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit erheblich beeinträchtigt ist, muss er für den Zahlungsrückstand höchstens Zinsen in Höhe von vier Prozent zahlen. Er ist dann außerdem nicht verpflichtet, die Kosten von außergerichtlichen Betreibungs- oder Einbringungsmaßnahmen zu ersetzen.

Ausreise aus Österreich

- Kann der Arbeitnehmer eine Dienstreise in ein betroffenes Gebiet verweigern?

[Reisewarnungen des Außenministeriums](#) sind vom Arbeitgeber jedenfalls zu beachten. Aus dem Arbeitsvertrag ergibt sich, ob der Arbeitnehmer zu Dienstreisen verpflichtet ist und wenn ja, in welche Gebiete.

- Kann sich ein Berufs-LKW-Fahrer weigern, Güter mit dem LKW ins Ausland zu transportieren?

Für eine Reihe von Ländern in Europa gilt derzeit eine Reisewarnung. Grundsätzlich können sich daher Arbeitnehmer weigern, Dienstreisen in diese Länder anzutreten.

Der Gütertransport ist jedoch weniger gefährlich als eine Dienstreise, da nur geringer unmittelbarer Kontakt mit anderen Personen stattfindet. Das Coronavirus wird nach dem derzeitigen Wissensstand auch nicht über Waren, sondern durch Menschen übertragen. Zudem liegt die Versorgung mit Gütern im öffentlichen Interesse. Daher sind Gütertransporte in diese Länder auch weiterhin erlaubt.

Unter folgenden Voraussetzungen können daher auch LKW-Fahrer im Rahmen ihrer Treuepflicht verpflichtet sein, Gütertransporte von Österreich ins Ausland durchzuführen:

- Der Arbeitgeber ergreift Schutzmaßnahmen, die die Ansteckung minimieren (z.B. Bereitstellung von Desinfektionsmitteln, Handschuhe, etc.)
- Der LKW-Fahrer verlässt das Fahrzeug nicht, außer für unbedingt erforderliche Tätigkeiten (z.B. Aufsuchen eines WC).
- Wenn das Be- und Entladen den Abstieg vom Fahrzeug erfordert, muss der Sicherheitsabstand (2 m) eingehalten werden. Die Unterlagen zum Transport werden elektronisch übermittelt.

Tipp: Für laufende Updates aus anderen Ländern nutzen Sie unsere Länder-Übersicht.

- Darf der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer verbieten, private Reisen in bestimmte Gebiete anzutreten?

Nein. Erkrankt der Arbeitnehmer aber dann am Coronavirus, hat er keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Reisewarnungen des Außenministeriums müssen also auch vom Arbeitnehmer beachtet werden.

Bitte beachten Sie dazu auch das „Handbuch COVID-19: Urlaub und Entgeltfortzahlung“

- Welche Rechtswirkungen hat es, wenn das BMEIA erklärt, dass ein hohes Sicherheitsrisiko für alle Länder weltweit besteht?

Beim „Hohen Sicherheitsrisiko“ handelt es sich um Stufe 4 von 6 der Sicherheitsstufen. Das „hohe Sicherheitsrisiko“ (Stufe 4) ist noch keine Reisewarnung (Stufe 5 und 6). Bei Reisewarnungen (Stufe 5 und 6) rät das BMEIA nicht nur von nicht notwendigen Reisen ab, sondern warnt auch davor.

Laut OGH können jedenfalls bei Vorliegen einer Reisewarnung (Stufe 5 und 6) unmittelbar bevorstehende Pauschalreisen kostenfrei storniert werden. Der OGH hält in einzelnen Entscheidungen zum Wegfall der Geschäftsgrundlage aber auch fest, dass das **Vorliegen einer Reisewarnung nicht zwingend Voraussetzung für ein kostenloses Stornierungsrecht ist**. Bei der Frage, ob dem Reisenden der Antritt einer Reise unzumutbar ist, darf sich der Reisende auch an „Informationssendungen in Rundfunk und Fernsehen und anerkannt seriösen Zeitungen“ orientieren.

Ein wesentlicher Umstand ist laut OGH aber immer auch der Zeitfaktor. Steht der Antritt der Reise nicht unmittelbar bevor, ist es dem Kunden zuzumuten, vorerst die weitere Entwicklung abzuwarten.

Aus Sicht des Fachverbandes der Reisebüros können deshalb Pauschalreisen, die erst in einigen Wochen und Monaten stattfinden, nicht ohne weiteres risikofrei kostenlos storniert werden.

Der OGH hält in all seinen Entscheidungen zum Wegfall der Geschäftsgrundlage fest, dass Fragen der Zumutbarkeit, des Zeitfaktors etc. nur im Einzelfall beurteilt werden können.

Einreise nach Österreich

- Welche grundsätzlichen Regelungen gelten bei der Einreise nach Österreich?

Das Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK) regelt gesundheitspolizeilich die Einreise nach Österreich mittels „Verordnung des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz über die Einreise nach Österreich in Zusammenhang mit der Eindämmung mit COVID-19 (COVID-19-Einreiseverordnung 2022 - COVID-19-EinreiseV 2022)“. Dort finden Sie auch tagesaktuell die Information, ob ein Staat als Virusvariantengebiet oder -staat (Anlage 1) oder als Gebiet oder Staat mit hohem epidemiologischem Risiko (Anlage 2) gelistet ist.

Davon getrennt zu beurteilen sind mögliche fremdenpolizeiliche Fragestellungen. Weitere Informationen zu fremdenpolizeilichen Voraussetzungen bei der Einreise nach Österreich finden Sie auf der Webseite zu den länderspezifischen Reiseinformationen des Bundesministeriums für europäische und internationale Angelegenheiten und auf der Website des Bundesministeriums für Inneres.

- Welche Bestimmungen gelten bei der Einreise zu beruflichen Zwecken in anderen Ländern?

Informationen zur Einreise zu beruflichen Zwecken in andere Länder finden Sie auf den jeweiligen WKÖ Länderseiten und im WKÖ Exportradar.

- Was ist bei der Einreise im Speziellen zu beachten?

Aktuell gibt es bei der Einreise ins Bundesgebiet **keine Verpflichtung zur Vorlage eines 3-G-Nachweises**.

Die COVID-19-EinreiseV beschränkt sich nunmehr nur auf Regelungen für die Einreise aus Virusvariantengebieten (Anlage 1) und Gebieten bzw. Staaten mit hohem epidemiologischem Risiko (Anlage 2).

Derzeit ist **kein Staat oder Gebiet als Virusvariantengebiet** der Anlage 1 oder als Staat oder Gebiet mit hohem epidemiologischem Risiko gelistet.

Für Reisende aus derartig klassifizierten Ländern gelten gesundheitspolizeiliche) Einschränkungen/Voraussetzungen für die Einreise ins Bundesgebiet.

- Was muss ich bei der Einreise aus einem Virusvariantengebiet der Anlage 1 nach Österreich zusätzlich beachten?

Aktuell sind keine Staaten oder Gebiete als Virusvariantengebiete der Anlage 1 klassifiziert. Dies ist für Staaten und Gebiete mit sehr hohem epidemiologischem Risiko (Virusvariantengebiete) vorbehalten. Das sind insbesondere solche, in denen eine neuartige Virusvariante aufgetreten ist, die eine erhebliche Steigerung der Verbreitung von SARS-CoV 2 mit Auswirkungen auf die medizinische Versorgung in Österreich befürchten lässt.

Personen, die aus einem Virusvariantengebiet der Anlage 1 einreisen oder sich innerhalb der letzten zehn Tage in einem solchen aufgehalten haben, haben einen 3-G-Nachweis (Geimpft, Genesen oder Getestet) mitzuführen, eine Registrierung vorzunehmen und unverzüglich eine zehntägige Quarantäne anzutreten. Die Quarantäne gilt als beendet, wenn frühestens am 5. Tag nach der Einreise ein PCR-Test oder Antigentest durchgeführt wird, dessen Ergebnis negativ ist.

Personen, die bei der Einreise aus Virusvariantengebieten der Anlage 1 keinen 3-G-Nachweis mitführen, begehen eine Verwaltungsübertretung.

Detaillierte Voraussetzungen für Impf-, Genesungs- und Testnachweise finden sie unter der Frage „Wann gelte ich als geimpft, genesen oder getestet [3-G-Nachweis]?“

Folgende Personen sind von der Verpflichtung zur Vorlage eines 3-G-Nachweises ausgenommen:

- Schwangere oder
- Personen, die nicht ohne Gefahr für Leben oder Gesundheit geimpft werden können,

und denen eine Testung aus gesundheitlichen oder behinderungsspezifischen Gründen, insbesondere wegen dementieller Beeinträchtigung, nicht zugemutet werden kann.

Ausgenommen von der Quarantänepflicht sind gemäß § 5 Abs. 3 COVID-19-EinreiseV folgende Personengruppen:

- Minderjährige, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben,
- Personen, die im Rahmen des **regelmäßigen Pendlerverkehrs zu beruflichen Zwecken**, zur Teilnahme am Schul- und Studienbetrieb, zu familiären Zwecken oder zum Besuch des Lebenspartners einreisen,

- zu beruflichen Zwecken zum Besuch einer internationalen Einrichtung im Sinne des § 2 Z 1 des Amtssitzgesetzes (ASG), BGBl. I Nr. 54/2021, oder im überwiegenden Interesse der Republik Österreich insbesondere in kultureller oder sportlicher Hinsicht, wobei dies auch für Betreuer und Trainer gilt,
- Fremde, wenn diese über einen Lichtbildausweis gemäß § 5 ASG verfügen,
- humanitäre Einsatzkräfte,
- Eine Begleitperson im Rahmen der Einreise aus medizinischen Gründen
- Personen, die zum Zweck der Wahrnehmung einer zwingenden gerichtlich oder behördlich auferlegten Pflicht, wie der Wahrnehmung von Ladungen zu Gerichtsverhandlungen, einreisen und
- Personen, die aus unvorhersehbaren, unaufschiebbaren, besonders berücksichtigungswürdigen Gründen im familiären Kreis, wie insbesondere aufgrund von schweren Krankheitsfällen, Todesfällen, Begräbnissen, Geburten sowie der Betreuung von unterstützungsbedürftigen Personen in Notfällen einreisen.

Diese Personengruppen sind somit von der Quarantäneverpflichtung bei der Einreise aus Virusvariantengebieten der Anlage 1 ausgenommen. Einen 3-G-Nachweis und eine Registrierung müssen diese Personen trotzdem vorlegen/vornehmen.

Eine Ausnahme für alle beruflichen Zwecke bei der Einreise aus Virusvariantengebieten wird vom BMSGPK als nicht vertretbar erachtet. Zusammengefasst heißt das, dass die Quarantänepflicht verpflichtend bei in der Praxis „normalen/gewöhnlichen“ Geschäftsreisen aus Virusvariantengebieten gilt, da die Einreise zu beruflichen Zwecken im überwiegenden Interesse der Republik Österreich sehr eng auszulegen ist.

Beförderungsunternehmen haben sicherzustellen, dass die von ihnen in das Bundesgebiet beförderten Personen über die Voraussetzungen und Auflagen und über die Rechtsfolgen von Verstößen dagegen informiert werden. Beförderungsunternehmen dürfen Personen aus Staaten oder Gebieten der Anlage 1 nur in das Bundesgebiet befördern, wenn sie vor der Einreise überprüfen, ob die Voraussetzungen und Auflagen eingehalten werden (diese Bestimmung - § 6 Abs. 2 bis 4 - gilt ab 15. Juni 2022).

Achtung: Besonders zu beachten ist, dass die obenstehenden Einreisevoraussetzungen auch gelten, wenn sich der Einreisende **innerhalb der letzten 10 Tage vor Einreise nach Österreich in einem Virusvariantengebieten und -staaten der Anlage 1 aufgehalten hat.**

Was gilt als regelmäßiger Pendlerverkehr?

Pendler:innen sind bei der Einreise aus einem Virusvariantengebiet Anlage 1 von der Quarantänepflicht gemäß § 5 Abs. 3 COVID-19-EinreiseV ausgenommen, müssen jedoch einen 3-G-Nachweis erbringen und eine Registrierung durchführen. Die Registrierung ist spätestens nach 28 Tagen zu erneuern. Regelmäßige (Berufs-)Pendler:innen können ihre Pendlereigenschaft zum Beispiel durch eine Bestätigung nachweisen (siehe Bescheinigung für Berufspendler); zusätzlich empfehlen wir die Mitnahme von Kopien des Arbeitsvertrags sowie von Dokumenten, welche den regelmäßigen Pendelverkehr untermauern, wie beispielsweise den Meldezettel aus dem Heimatland. Eine **regelmäßiger Pendlerverkehr** ist erforderlich: d.h. Tages-, Wochen- und Monatspendler:innen reisen regelmäßig ein und fallen unter die gegenständliche Ausnahme; eine Einreise, die nicht einmal im monatlichen Rhythmus erfolgt, wird in der Regel nicht als regelmäßiger Pendlerverkehr anerkannt.

Informationen hinsichtlich der Einreise für (Berufs-)Pendler:innen in andere Ländern können auf den jeweiligen WKÖ Länderseiten und im WKÖ Exportradar gefunden werden.

- Was muss ich bei der Einreise aus einem Gebiet bzw. Staat mit hohem epidemiologischen Risiko der Anlage 2 nach Österreich zusätzlich beachten?

Aktuell sind keine Staaten oder Gebiete als mit hohem epidemiologischem Risiko in Anlage 2 klassifiziert.

Personen, die aus in Anlage 2 gelisteten Gebieten oder Staaten nach Österreich einreisen oder als Transitpassagiere über Österreich in einen EU-/EWR-Staat weiterreisen, sind verpflichtet, einen Nachweis über ein negatives Ergebnis eines molekularbiologischen Tests (PCR-Test) auf SARS-CoV-2, dessen Abnahme nicht mehr als 48 Stunden zurückliegen darf, mitzuführen.

Davon ausgenommen sind Personen, die ein ärztliches Zeugnis entsprechend Anlage H oder Anlage I vorweisen können (Voraussetzungen: Ausstellung frühestens 14 Tage nach Erstdiagnose/Symptombeginn | Symptombefreiheit mind. 48h vor Ausstellung), das

- eine in den letzten 90 Tagen erfolgte und zum Zeitpunkt der Ausstellung abgelaufenen Infektion mit SARS-CoV-2 bestätigt

oder

- das bestätigt, dass trotz Vorliegens eines positiven molekularbiologischen Testergebnisses auf SARS-CoV-2 aufgrund der medizinischen Laborbefunde davon ausgegangen werden kann, dass keine Ansteckungsgefahr mehr besteht.

Ausgenommen sind ebenfalls Personen, denen eine Testung aus gesundheitlichen oder behinderungsspezifischen Gründen, insbesondere wegen dementieller Beeinträchtigung, nicht zugemutet werden kann.

Beförderungsunternehmen haben sicherzustellen, dass die von ihnen in das Bundesgebiet beförderten Personen über die Voraussetzungen und Auflagen und über die Rechtsfolgen von Verstößen dagegen informiert werden. Beförderungsunternehmen dürfen Personen aus Staaten oder Gebieten der Anlage 2 nur in das Bundesgebiet befördern, wenn sie vor der Einreise überprüfen, ob die Voraussetzungen und Auflagen eingehalten werden.

- Was ist die elektronische Registrierung über das Pre-Travel-Clearance (PTC) Formular?

Derzeit müssen Sie sich bei der Einreise nach Österreich NICHT registrieren.

Eine Registrierung mittels Pre-Travel-Clearance-Formular ist nur vorgesehen, wenn Sie aus Staaten und Gebieten mit sehr hohem epidemiologischem Risiko (Virusvariantengebiete der Anlage 1 | aktuell trifft das auf keine Staaten zu) einreisen und keine Ausnahmen erfüllen. Die Registrierung darf in diesem Fall frühestens 72 Stunden vor der geplanten Einreise nach Österreich durchgeführt werden.

Das Formular steht auf Deutsch und auf Englisch zur Verfügung. Folgende Daten müssen bei der Registrierung bekannt gegeben werden:

1. Vor- und Familienname,
2. Geburtsdatum,
3. bei mehrtägigen Aufenthalten die Wohn- oder Aufenthaltsadresse (falls davon abweichend den Ort der Quarantäne),
4. Datum der Einreise,
5. etwaiges Datum der Ausreise,
6. Abreisestaat oder -gebiet
7. Aufenthalt während der letzten zehn Tage vor der Einreise,
8. Kontaktdaten (Telefonnummer, E-Mail-Adresse),
9. Vorliegen eines Nachweises einer geringen epidemiologischen Gefahr.

Die Registrierung hat elektronisch zu erfolgen. Die registrierten Personen erhalten anschließend eine generierte Sendebestätigung (PDF-Dokument mit einem QR-Code) per Download und per E-Mail-Adresse zugesendet. Diese Sendebestätigung ist entweder ausgedruckt oder digital (z.B. Smartphone) mitzuführen. Sie ist bei einer Kontrolle auf Verlangen vorzuweisen.

Ist in Ausnahmefällen, z.B. wenn jemand keine technische Möglichkeit hat, die Registrierung über das elektronische Formular nicht möglich, kann das Formular auch in Papierform verwendet werden (siehe Anlage F oder Anlage G). Im Fall einer Kontrolle werden die ausgefüllten Formulare durch die kontrollierende Behörde selbst der jeweils zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde weitergeleitet. Die Speicherung der Daten erfolgt für 28 Tage ab Datum der Einreise. Die Daten werden anschließend gelöscht bzw. vernichtet.

Handelt es sich bei der nach dieser Verordnung zur Registrierung verpflichteten Person um einen Pendler, ist die Registrierung bei jeder Änderung der Daten der Nummern 3, 6, 7, 8 und 9, spätestens jedoch alle 28 Tage, vorzunehmen.

- Wann gelte ich als geimpft, genesen oder getestet (3-G-Nachweis)?

§ 2 der COVID-19-EinreiseV definiert, unter welchen Voraussetzungen die einreisende Person als gegen COVID-19 **vollständig geimpft**, von COVID-19 **genesen** oder negativ auf COVID-19 **getestet** gilt und damit den 3-G-Nachweis ("Nachweis über eine geringe epidemiologische Gefahr") erfüllt. **3-G-Nachweise** sind in **lateinischer Schrift in deutscher oder englischer Sprache oder in Form eines Zertifikats** gemäß § 4b Abs. 1 des Epidemiegesetzes 1950 (QR-Codes) vorzulegen. Einen Nachweis gemäß § 2 Abs. 1 sind ärztliche Zeugnisse entsprechend der Anlage D oder der Anlage E gleichgestellt.

1. „**Geimpfte**“ nach der österreichischen COVID-19-EinreiseV müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- **Zweitimpfung**, wobei diese bei Personen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, nicht länger als 270 Tage zurückliegen darf
- **Einmalimpfung** nach Ablauf von 21 Tagen seit der Impfung bei Impfstoffen, bei denen nur eine Impfung vorgesehen ist, wobei diese bei Personen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, nicht länger als 270 Tage zurückliegen darf
- **weitere Impfung („Booster“ Impfung)** ohne zeitliche Beschränkung.

Die zugelassenen Impfstoffe werden in der Anlage C gelistet. Siehe dazu auch die Frage: „Welche Impfstoffe werden bei der Einreise nach Österreich akzeptiert?“

2. „**Genesene**“ nach der COVID-19-EinreiseV müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- ein Genesungsnachweis über eine in den letzten 180 Tagen überstandene Infektion mit SARS-CoV-2 oder eine ärztliche Bestätigung über eine in den letzten 180 Tagen überstandene Infektion mit SARS-CoV-2, die durch einen Test auf SARS-CoV-2 bestätigt wurde, oder
- Absonderungsbescheid, wenn dieser für eine in den letzten 180 Tagen vor der vorgesehenen Testung nachweislich mit SARS-CoV-2 infizierte Person ausgestellt wurde.

3. „**Getestete**“ nach der COVID-19-EinreiseV müssen folgende Voraussetzungen erfüllen:

Vorgewiesen werden muss ein ärztliche Zeugnisse entsprechend der Anlage D oder Anlage E, oder ein negatives Testergebnis.

Als Test im Sinne der COVID-19-EinreiseV gilt nur ein molekularbiologischer Test auf SARS-CoV-2 (**PCR-Test**, Probeentnahme darf nicht länger als 72 Stunden zurückliegen) oder ein **Antigentest** (Probeentnahme **darf nicht länger als 24 Stunden zurückliegen**), ausgenommen eines solchen zur Eigenanwendung. Die Kosten für einen nach der COVID-19-EinreiseV erforderlichen Test sind selbst zu tragen.

Negative Testergebnisse benötigen zumindest folgenden Angaben:

- Vor- und Nachname der getesteten Person,
- Geburtsdatum,
- Datum und Uhrzeit der Probenahme,
- Testergebnis,
- Bezeichnung des Ausstellers des Testzertifikats.

- Welche Impfstoffe werden bei der Einreise nach Österreich akzeptiert?

Aktuell ist bei der Einreise kein Impfnachweis erforderlich.

Als Impfnachweis werden all jene Impfungen anerkannt, die zentral zugelassen sind (Informationen siehe BASG) oder auf der Anlage C gelistet sind. Gegenwärtig befinden sich auf Anlage C folgende Impfstoffe:

- COVISHIELD/ChAdOx1_nCoV-19/COVID-19 Vaccine (ChAdOx1-S [recombinant]) von Serum Institute of India Pvt. Ltd.
- Sinopharm/COVID-19 vaccine BIBP/BBIBP-CorV/BIBP (Beijing Institute of Biological Products Co.-Ltd.) SARS-CoV-2 Vaccine (Vero Cell), Inactivated (InCoV) von Beijing Institute of Biological Products Co., Ltd. (BIBP)
- Sinovac/CoronaVac/COVID-19 Vaccine (Vero Cell), Inactivated von Sinovac Life Sciences Co., Ltd.
- COVAXIN/BBV152/SARS-CoV-2 Vaccine, Inactivated (Vero Cell)/ Covid-19 vaccine (Whole Virion Inactivated Corona Virus vaccine) von Bharat Biotech International Ltd.
- COVOVAX/NVX-CoV2373/COVID-19 vaccine (SARS-CoV-2 rS Protein Nanoparticle [Recombinant]) von Serum Institute of India Pvt. Ltd.
- CONVIDECIA/CanSinoBIO Ad5-nCoV-S/COVID-19 Vaccine (Ad5-nCoV-S [Recombinant]) von CanSino Biologics Inc.: 1 Dosis

- Gibt es besondere Bestimmungen hinsichtlich des Güter- und Warenverkehrs?

Ja. Die gesamte COVID-19-EinreiseV gilt nicht für Einreisende, wenn die Einreise zur „Aufrechterhaltung des Güter- und Personenverkehrs“ erfolgt. Unter diesen Tatbestand fallen auch Personen, die bspw. im privaten PKW zu ihrem Arbeitsplatz nach Österreich einpendeln, wo sie zur „Aufrechterhaltung des Güter- und Personenverkehrs“ arbeiten (dies ist glaubhaft zu machen).

Bei Personen, deren Zielland nicht Österreich ist, greift der Ausnahmetatbestand nur, wenn deren Ausreise aus Österreich sichergestellt ist. Auf Verlangen der Behörden müssen diese Personengruppen glaubhaft machen können, dass ihre Ausreise aus Österreich gesichert ist (z.B., dass die Reisenden die Einreisevoraussetzungen der Zielstaates erfüllen).

- Gibt es besondere Bestimmungen hinsichtlich des Transitverkehrs?

Ja. Die gesamte COVID-19-EinreiseV gilt nicht für Einreisende, wenn sie nur durch Österreich ohne Zwischenstopp durchreisen, dies umfasst auch ausschließlich unerlässliche Unterbrechungen.

Diese Personen müssen jedoch nachweisen können, dass ihre Ausreise sichergestellt ist, dies muss auf Verlangen der Behörden glaubhaft gemacht werden können (z.B., dass die Reisenden die Einreisevoraussetzungen der Zielstaates erfüllen).

Davon ausgenommen sind Reisende aus Gebieten oder Staaten mit hohem epidemiologischem Risiko (Anlage 2), die über Österreich in einen EU-/EWR-Staat weiterreisen. Diese unterliegen der COVID-19-EinreiseV vollumfänglich.

- Mein Unternehmen muss Waren in einem anderen Staat entgegennehmen. Was wird für eine Wiedereinreise nach Österreich benötigt?

Die gesamte COVID-19-EinreiseV gilt nicht für Einreisende, wenn die Einreise nach Österreich als Zielland zur „Aufrechterhaltung des Güter- und Personenverkehrs“ erfolgt.

Bitte beachten Sie, dass bei Einreisen, deren Zielland nicht Österreich ist, der Ausnahmetatbestand nur noch greift, wenn deren Ausreise aus Österreich sichergestellt ist. Auf Verlangen der Behörden müssen diese Personengruppen glaubhaft machen können, dass ihre Ausreise aus Österreich gesichert ist.

Eine Einreise ist somit ohne Test/Impf-/Genesungs- oder Quarantäneerfordernis und ohne Registrierung möglich. Wenn daher die Reise ausschließlich der Entgegennahme und dem Transport der Ware nach Österreich dient, so gilt diese Ausnahme von der Nachweis- und Quarantäneerfordernis. Der Warenverkehr ist mithilfe von Dokumenten (z.B. Frachtbriefe) glaubhaft zu machen. Die Wiedereinreise hat auf direktem Weg zu erfolgen.

- Kann ich meine Quarantäne kurzzeitig verlassen, um einen Test durchzuführen?

Ist eine Person nach der COVID-19-EinreiseV verpflichtet, eine selbstüberwachte Quarantäne anzutreten, so muss diese schnellstmöglich und auf direktem Weg an einem bestehenden Wohnsitz (Heimquarantäne) oder an einer sonstigen geeigneten Unterkunft (über deren Verfügbarkeit bei der Einreise eine Bestätigung vorzuweisen ist) angetreten werden. Die Kosten der Unterkunft sind von der Person selbst zu tragen. Der Wohnsitz oder die Unterkunft darf während der Quarantäne nicht verlassen werden.

Eine Ausnahme vom Verbot, die Quarantäneunterkunft frühzeitig zu verlassen, besteht für unbedingt notwendige Wege zur Inanspruchnahme einer nach der COVID-19-EinreiseV erforderlichen Testung. Dabei ist auf die größtmögliche Minimierung eines allfälligen Infektionsrisikos zu achten. Die Quarantäne darf zum Zweck der Ausreise aus dem Bundesgebiet vorzeitig beendet werden, wenn sichergestellt ist, dass bei der Ausreise das Infektionsrisiko größtmöglich minimiert wird.

Zur Möglichkeit der Freitesting während der Quarantäne erfolgte folgende Klarstellung des BMSGPK: „Bevorzugterweise ist die Testung innerhalb der Quarantäne durchzuführen, sofern dies möglich ist (z.B. durch Betriebsärzte, Labordienstleister). Ist das nicht möglich kann zur Durchführung einer Testung die Quarantäne verlassen werden, wobei sämtliche Maßnahmen zu ergreifen sind, die eine allfällige Weiterverbreitung der Krankheit verhindern. Dies umfasst zumindest die Einhaltung der allgemeinen Hygieneregeln (Abstand halten, Personenkontakte vermeiden, Mund-Nasenschutz tragen, häufiges Händewaschen). Alle nicht zur Durchführung der Testung unbedingt notwendigen Personenkontakte sind zu vermeiden, keine Zwischenstopps am Weg zum Labor, nach Möglichkeit öffentliche Verkehrsmittel vermeiden, Terminvereinbarung mit Labor, Testpersonal auf aktive Quarantäne hinweisen, etc.“

- Werden auch ausländische Testergebnisse, Genesungszertifikate und Impfzertifikate akzeptiert, die dieselben Informationen beinhalten wie die ärztlichen Zeugnisse (Anlage A oder Anlage B der EinreiseVO)?

Ja, es werden Testergebnisse, Genesungszertifikate und Impfzertifikate in lateinischer Schrift in deutscher und englischer Sprache grundsätzlich akzeptiert. Vorausgesetzt, die ausländische Test-, Genesungs- und Impfnachweise entsprechen der Anlage D oder der Anlage E - die Daten müssen klar ersichtlich sein. Um Probleme an der Grenze zu vermeiden, empfehlen wir die Verwendung der Formulare der Anlage D oder Anlage E.

Weitere Details zu den Impf-, Genesungs- und/oder Testnachweisen finden sie unter der Frage "Wann gelte ich als geimpft, genesen oder getestet (3-G-Nachweis)?"

- Welche Personen sind von der Anwendung der gesamte COVID-19-Einreiseverordnung ausgenommen?

Sind Personen von der COVID-19-EinreiseV ausgenommen, bestehen für diese keine Impf-, Genesungs-, Test-, Quarantäne- oder Registrierungspflicht. Die gesamte COVID-19-EinreiseV gilt nicht für die Einreise und Beförderung

- zur Aufrechterhaltung des Güter- und Personenverkehrs; wenn das Zielland nicht Österreich ist, muss die Ausreise sichergestellt sein,
- ausschließlich aus zwingenden Gründen der Tierversorgung oder für land- und forstwirtschaftlich erforderliche Maßnahmen im Einzelfall,
- im Rahmen der Durchführung einer beruflichen Überstellungsfahrt/eines beruflichen Überstellungsfluges,
- im zwingenden Interesse der Republik Österreich,
- von Minderjährigen, die das sechste Lebensjahr noch nicht vollendet haben,
- von Transitpassagieren – mit Ausnahme solcher, die aus einem in der Anlage 2 genannten Staat oder Gebiet einreisen und in einen EU-/EWR-Staat weiterreisen – oder zur Durchreise durch Österreich ohne Zwischenstopp, die auch bei ausschließlich unerlässlichen Unterbrechungen vorliegt, sofern die Ausreise sichergestellt ist,
- der Besatzung einer Repatriierungsfahrt/eines Repatriierungsfluges einschließlich der mitreisenden Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes,
- von Insassen von Einsatzfahrzeugen gemäß § 26 der Straßenverkehrsordnung 1960 (StVO 1960), BGBl. Nr. 159/1960, und Fahrzeugen im öffentlichen Dienst gemäß § 26a StVO 1960,
- von Personen, die aus Österreich kommend ausländisches Territorium ohne Zwischenstopp zur Erreichung ihres Zielortes in Österreich queren,
- von Personen, die auf Grund einer humanitären Notlage oder einer kriegerischen Auseinandersetzung einreisen,
- von Personen, die zur Inanspruchnahme unbedingt notwendiger medizinischer Leistungen einreisen und eine Bestätigung entsprechend der Anlage A oder der Anlage B vorweisen, oder

in die Gemeinden Mittelberg und Jungholz und das Rißtal im Gemeindegebiet von Vomp und Eben am Achensee.

- Darf der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer die Vorlage des ärztlichen Zeugnisses, das dieser bei der Einreise vorzuweisen hat, verlangen bzw. darf der Arbeitgeber die Vorlage des Testergebnisses nach einer Heimquarantäne verlangen?

Ja.

Der Grund liegt in den wechselseitigen Interessenwahrungspflichten (Fürsorgepflicht und Treuepflicht). Der Arbeitgeber ist verpflichtet, in seinem Betrieb andere Arbeitnehmer und Dritte vor Infektionen zu schützen. Der Arbeitnehmer ist wiederum verpflichtet, den Arbeitgeber in die Lage zu versetzen, dieser Schutzpflicht nachzukommen. Die Rückkehr Arbeitnehmers aus einem Land, für das – aus epidemiologischen Gründen – bei der Einreise nach Österreich Einschränkungen vorgesehen sind, berechtigt den Arbeitgeber zu erhöhter Sorgfalt und verpflichtet den Arbeitnehmer zu dieser.

- Welche Konsequenzen hat es, wenn der Arbeitnehmer die Einsicht verweigert?

Solange der Arbeitnehmer die Einsicht verweigert, kann ihm der Zutritt zum Betrieb verwehrt werden. Es besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

- Was kann der Arbeitgeber tun, wenn er Zweifel an der Echtheit des ärztlichen Zeugnisses bzw. des Testergebnisses hegt?

Bestehen begründete Zweifel (z.B. das Zeugnis ist eine schlechte Kopie, der Name ist erkennbar korrigiert), kann dem Arbeitnehmer der Zutritt zum Betrieb verwehrt werden. Es besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

- Wo werden in Österreich molekularbiologische Tests auf SARS-CoV-2 durchgeführt?

Eine Liste jener Institute und Labore, die molekularbiologische Tests auf SARS-CoV-2 durchführen findet sich auf der Website www.covid19-labore.at.

- Ein Arbeitnehmer tritt nach der Einreise eine 10-tägige Heimquarantäne an. Muss der Arbeitgeber für diesen Zeitraum Entgelt bezahlen?

Heimquarantäne ist ein Dienstverhinderungsgrund. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer das Entgelt für eine Woche in voller Höhe weiterzahlen. Anderes gilt nur, wenn der Arbeitnehmer die Reise trotz einer Reisewarnung des Außenministeriums angetreten hat. Zeiten der Heimquarantäne können durch Konsum von Urlaub oder Zeitguthaben überbrückt werden.

Darüber hinaus ist der Arbeitnehmer im Sinne seiner Treuepflicht zur Arbeit von zu Hause verpflichtet (Homeoffice), wenn er nicht krank – also arbeitsfähig – ist, die vereinbarten Arbeitsleistungen ihrer Art nach geeignet sind, zu Hause erbracht zu werden, und die technischen Voraussetzungen dafür gegeben sind.

Bitte beachten Sie dazu die Informationen des Bundesministeriums für Arbeit für „[EinreiseVO und Urlaub](#)“.

- Muss der Arbeitgeber das Entgelt weiterbezahlen, wenn ein ausländischer Arbeitnehmer im Ausland nicht mehr über die Grenze zurück nach Österreich kommt?

Ob ein Dienstverhinderungsgrund vorliegt, wird davon abhängen, ob der Arbeitnehmer verschuldet oder unverschuldet in die Situation geraten ist, dass er seinen Arbeitsplatz nicht mehr erreichen kann.

Ein Verschulden des Arbeitnehmers wird insbesondere dann anzunehmen sein, wenn er Reisewarnungen des Außenministeriums nicht beachtet hat und dennoch in das betreffende Gebiet im Ausland gereist ist oder nicht rechtzeitig die Rückreise nach Österreich angetreten hat, obwohl er von der bestehenden oder bevorstehenden Grenzschießung gewusst hat.

Der Arbeitgeber hat jedenfalls das Recht, von Arbeitnehmern, die im Ausland gestrandet sind, zu verlangen, dass sie sich für den nächsten möglichen Notflug nach Hause registrieren lassen: heimflug.austrian.com

- Muss der Arbeitgeber das Entgelt weiterbezahlen, wenn ein ausländischer Arbeitnehmer im Ausland in Quarantäne muss?

Es ist zu unterscheiden, ob der Arbeitnehmer wegen einer Erkrankung (z.B. Covid-19) unter Quarantäne gestellt wird oder ein anderer Grund für die Quarantäne vorliegt (z.B. Kontaktperson).

Wenn der Arbeitnehmer wegen einer Erkrankung (z.B. Covid-19) in Quarantäne gestellt wird, dann sollte der Arbeitgeber ihn auffordern eine Krankenstandsbestätigung zu übermitteln. Denn Arbeitnehmer werden im Ausland fallweise bei Anordnung der Quarantäne vom Arzt oder der Behörde als arbeitsunfähig angesehen und es erfolgt eine Krankschreibung.

Es ist daher Betrieben zu empfehlen, im Falle einer Quarantäne den Arbeitnehmer aufzufordern, eine Krankenstandsbestätigung zu erwirken, wenn dies (rechtlich) möglich ist. Dies unabhängig davon, in welchem Staat der Arbeitnehmer unter Quarantäne gestellt wurde.

Ist der Arbeitnehmer nicht wegen einer Erkrankung in Quarantäne, dann gilt Folgendes: Es kann ein persönlicher Dienstverhinderungsgrund vorliegen. Das hängt jedoch davon ab, ob der Arbeitnehmer verschuldet oder unverschuldet unter Quarantäne gestellt wurde.

Ein Verschulden des Arbeitnehmers kann dann vorliegen, wenn er die verpflichtenden Schutzmaßnahmen (z.B. Abstandsregeln) nicht eingehalten oder keinen negativen Covid-19-Test beim Grenzübertritt ins Ausland vorweisen kann und deshalb unter Quarantäne gestellt wird.

- Was muss der Arbeitgeber beachten, wenn ein Arbeitnehmer in einem Gebiet festsetzt, das unter Quarantäne steht?

Liegt das betroffene Gebiet, das nach dem Epidemiegesetz unter Quarantäne steht, in Österreich, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Entgelt in Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankenstand weiterzahlen. Der Arbeitnehmer ist auch weiterhin voll sozialversichert.

Der Arbeitgeber kann aber binnen 6 Wochen nach Ende der Quarantäne bei der Bezirksverwaltungsbehörde, in deren Bereich diese Maßnahmen getroffen wurden, einen Antrag auf Erstattung des weitergezählten Entgeltes stellen.

Liegt das betroffene Gebiet im Ausland, gilt Folgendes:

Das österreichische Epidemiegesetz ist in diesem Fall nicht anwendbar. Das Epidemierecht anderer Staaten sieht – soweit ersichtlich – keine Entschädigung an österreichische Arbeitgeber vor, wenn diese das Entgelt fortzahlen.

Daher ist zu unterscheiden, ob der Arbeitnehmer wegen einer Erkrankung (z.B. Covid-19) in Quarantäne gestellt wird oder ein anderer Grund für die Quarantäne vorliegt (z.B. Kontaktperson).

Wenn der Arbeitnehmer wegen einer Erkrankung (z.B. Covid-19) in Quarantäne gestellt wird, dann sollte der Arbeitgeber ihn auffordern, eine Krankenstandsbestätigung zu übermitteln. Denn Arbeitnehmer werden im Ausland fallweise bei Anordnung der Quarantäne vom Arzt/der Behörde als arbeitsunfähig angesehen und es erfolgt eine Krankschreibung.

Es ist daher Betrieben zu empfehlen, im Falle einer Quarantäne den Arbeitnehmer aufzufordern, eine Krankenstandsbestätigung zu erwirken, wenn dies (rechtlich) möglich ist. Dies unabhängig davon, in welchem Staat der Arbeitnehmer unter Quarantäne gestellt wurde.

Ist der Arbeitnehmer nicht wegen einer Erkrankung in Quarantäne, dann gilt Folgendes: Es kann ein persönlicher Dienstverhinderungsgrund vorliegen. Das hängt jedoch davon ab, ob der Arbeitnehmer verschuldet oder unverschuldet unter Quarantäne gestellt wurde.

Ein Verschulden des Arbeitnehmers kann dann vorliegen, wenn er die verpflichtenden Schutzmaßnahmen (z.B. Abstandsregeln) nicht eingehalten oder keinen negativen Covid-19-Test beim Grenzübertritt ins Ausland vorweisen kann und deshalb unter Quarantäne gestellt wird.

Arbeitszeit

- Welche Arbeitszeit gilt während Kurzarbeit?

Im Durchrechnungszeitraum kann die Arbeitszeit um mindestens 20 % bis höchstens 50 % reduziert werden (in Ausnahmefällen bis zu 90 %). Dabei können längere Zeiträume ohne Arbeit vereinbart werden.

Die reduzierte Arbeitszeit muss nur im Durchschnitt des Kurzarbeitsprojektzeitraumes erreicht werden.

Achtung:

Bei einer Reduktion der Arbeitszeit von durchschnittlich über 50 % ist die Beilage 2 auszufüllen und zu unterschreiben. Es bedarf des Vorliegens besonderer Gründe, welche in der Beilage 2 auszuführen sind. In Sonderfällen (insbesondere bei Betretungsverboten) kann der Arbeitsausfall über 70% bis zu höchstens 90%, bezogen auf den Durchschnitt des Kurzarbeitsprojekts betragen.

- Kann für mehrere Personen oder Personengruppen ein unterschiedliches durchschnittliches Beschäftigungsausmaß vereinbart werden?

Ja.

- Was ist, wenn sich die Normalarbeitszeit vor oder während der Kurzarbeit ändert?

Änderungen der Normalarbeitszeit während der Kurzarbeit oder innerhalb von 30 Tagen davor ändern die Bemessungsgrundlage des während der Kurzarbeit gebührenden Entgelts im Fall bestimmter Teilzeitartern (z.B. Bildungs-, Pflege- und Altersteilzeit) sowie dann, wenn auf die Änderung der Normalarbeitszeit ein Rechtsanspruch besteht (z.B. bei Sterbebegleitung); ebenso, wenn die Änderungen spätestens 31 Tage vor Beginn der Kurzarbeit vereinbart wurden.

Auf die Höhe der Kurzarbeitsbeihilfe wirkt sich eine Änderung der Normalarbeitszeit während der Kurzarbeit nur mindernd aber nicht erhöhend aus.

- Kann der Arbeitgeber einseitig Arbeitsleistungen über die in der Sozialpartnervereinbarung festgelegte verkürzte Arbeitszeit anordnen?

Ja, wenn folgende Voraussetzungen kumulativ vorliegen (diese wichtige Änderung wurde bereits in der Sozialpartnervereinbarung ab Juni 2020 verankert):

1. Die Lage und Dauer wird der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer drei oder mehr Tage im Vorhinein mitgeteilt,
2. Keine berücksichtigungswürdigen Interessen der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers stehen dieser geänderten Einteilung entgegen
3. und diese Arbeitszeit liegt innerhalb der vor der Kurzarbeit vereinbarten Normalarbeitszeit.

In unvorhersehbaren Fällen kann bei erhöhtem Arbeitsbedarf die Änderung der Lage und Dauer der Arbeitszeit auch weniger als drei Tage im Vorhinein mitgeteilt werden.

Idealerweise wird die Änderung der einmal festgelegten Arbeitszeit im Einvernehmen mit der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer bzw. dem Betriebsrat erfolgen.

- Sind während der Kurzarbeit Überstunden erlaubt?

In der Sozialpartnervereinbarung können Überstunden zugelassen werden.

Achtung:

Geleistete Überstunden sind von der Summe der Ausfallstunden abzuziehen und verringern dadurch die Kurzarbeitsbeihilfe! Die Berechnung und Abrechnung der Ausfallstunden erfolgt personenbezogen. Überstunden reduzieren nur die verrechenbaren Ausfallstunden der/des jeweiligen Mitarbeiterin/Mitarbeiters.

- Muss der Arbeitgeber für Mehrstunden bei Kurzarbeit Zuschläge zahlen?

- Kurzarbeit ist nach herrschender Lehre nicht als Teilzeitarbeit (gemäß § 19d Abs. 1 Arbeitszeitgesetz) anzusehen.
- Damit sind auch bei Überschreitung der reduzierten Arbeitszeit keine Zuschläge gemäß § 19d Arbeitszeitgesetz (AZG) zu bezahlen.
- Bis zur Grenze der vor Beginn der Kurzarbeit für den jeweiligen Mitarbeiter geltenden täglichen und wöchentlichen Normalarbeitszeit fallen während der Kurzarbeit weder Teilzeitmehrarbeits- noch Überstundenzuschläge an.

Sonstiges

- Wie sind Feiertage während Kurzarbeit zu behandeln?

Entfällt die Arbeitsverpflichtung von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern auf Grund eines Feiertages, haben sie Anspruch auf Entgeltfortzahlung auf Grund des Arbeitsruhegesetzes (Feiertagsentgelt). Daher ist ihnen an diesem Tag das nach der Sozialpartnervereinbarung zustehende Entgelt zu zahlen.

Da es sich um keinen kurzarbeitsbedingten Arbeits- und Verdienstaustausch handelt, besteht kein Anspruch der/des Arbeitgeberin/Arbeitgebers auf Kurzarbeitsbeihilfe. (Nur, wenn am Feiertag im Betrieb normalerweise gearbeitet wird, steht für die aufgrund der Kurzarbeit an diesem Tag ausfallenden Arbeitsstunden Kurzarbeitsbeihilfe zu.)

- Was gilt, wenn jemand während der Kurzarbeit erkrankt?

Die/Der Mitarbeiterin/Mitarbeiter erhält während des Krankenstandes das Mindestbruttoentgelt weiter. Für Zeiträume, in denen die Arbeitsleistung ohne Krankenstand entfallen wäre (Ausfallstunden), erhält der Arbeitgeber weiterhin die Kurzarbeitsbeihilfe des Arbeitsmarktservices (AMS).

Beispiel:

Mit einem IT-Techniker sind im Durchschnitt über den Kurzarbeitszeitraum hinweg 30 % der bisherigen Vollarbeitszeit von 40 Wochenstunden vereinbart worden, also im Durchschnitt 12 Wochenstunden.

In der ersten Woche soll er noch 24 Stunden tätig sein, um Homeoffice-Arbeitsplätze auszustatten. Genau in dieser Woche befindet er sich aber wegen eines grippalen Infekts im Krankenstand. Die Zahl der Ausfallstunden beträgt in dieser Woche daher 16 Stunden.

Ein Anspruch nach dem § 32 Epidemiegesetz (Verdienstentgang) schließt die Gewährung einer Kurzarbeitsbeihilfe aus.

Beachte:

Wenn die/der Mitarbeiterin/Mitarbeiter aufgrund seiner geleisteten Arbeitszeit gemäß IV Punkt 4 b der Sozialpartnervereinbarung mehr verdient hätte als das Mindestbruttoentgelt, erhält er auch auf dieser Basis die Entgeltfortzahlung.

Beispiel:

Erbringung von 90 % der Arbeitsleistung vor Beginn der Kurzarbeit zum Zeitpunkt des Krankenstandes. Da das Mindestbruttoentgelt niedriger ist, erhält die/der Mitarbeiterin/Mitarbeiter 90 % seines arbeitsvertraglich vereinbarten Entgelts.

- Können Mitarbeiter mit besonderem Kündigungs- und Entlassungsschutz (Schwangere, Betriebsratsmitglieder, Zivil-/Präsenzdiener, begünstigte Behinderte) von Kurzarbeit erfasst werden?

Ja.

- Wie wirkt sich ein „Papamonat“ während der Kurzarbeit aus?

Wie bei der Elternkarenz ruhen Arbeitspflicht und Entlohnung. Somit erhält der Vater während des Papamonats keine Zahlungen des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin, sondern (bei Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen) den Familienzeitbonus aus der Sozialversicherung. Für die Zeit des Papamonats zahlt das Arbeitsmarktservice (AMS) keine Kurzarbeitsbeihilfe.

Es kann aber vereinbart werden, dass der Vater den Papamonat nicht in Anspruch nimmt, sondern während der Kurzarbeit einen Monat lang keine Arbeitsleistungen erbringt und sich dadurch in dieser Zeit seiner Familie uneingeschränkt widmen kann.

- Was ist bei Kurzarbeit zu beachten, wenn davon erfasste Beschäftigte laut einem ärztlichen Attest zur COVID-19-Risikogruppe gehören?

Ab 1.1.2023 haben nur mehr jene Personen, die einer Risikogruppe angehören, einen Freistellungsanspruch, bei denen die COVID-Impfung nicht zumutbar oder wirkungslos ist.

Solche Beschäftigte haben einen Freistellungsanspruch unter Fortzahlung des Entgelts, sofern sie weder im Homeoffice noch aufgrund geeigneter Sicherheitsmaßnahmen in der Arbeitsstätte weiterbeschäftigt werden können (§ 735 ASVG; die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber kann die Erstattung des fortgezahlten Entgelts samt Dienstgeberbeitragsanteilen beim Krankenversicherungsträger beantragen).

Im Fall einer solchen Entgeltfortzahlung wird mangels eines kurzarbeitsbedingten Arbeits- und Verdienstauffalls (genauso wie z.B. bei Urlaub, Zeitausgleich oder Feiertagen während der Kurzarbeit) keine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt.

- Kann ein Unternehmen mit Sitz in Österreich auch die im Ausland sozialversicherten Mitarbeiter in Kurzarbeit einbeziehen?

Die Kurzarbeitsbeihilfe wird im Interesse der Versichertengemeinschaft, aus deren Beiträgen die Beihilfe finanziert wird, nur für in Österreich arbeitslosenversicherte Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter von Unternehmen mit einem Standort in Österreich gewährt.

Näheres dazu auch in den [FAQ des BMA](#).

- Worauf ist steuerrechtlich und sozialrechtlich bei Arbeitnehmern zwischen Deutschland und Österreich in Kurzarbeit zu achten?

Sowohl das in Deutschland ausgezahlte Kurzarbeitergeld als auch die in Österreich vom Unternehmen gezahlte Kurzarbeitsunterstützung für entfallene Arbeitsstunden, aber auch ähnliche Zahlungen, die aufgrund der Maßnahmen zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie vom Unternehmen gezahlt und von staatlicher Seite eines der Vertragsstaaten erstattet werden, gelten als Bezüge aus der gesetzlichen Sozialversicherung des jeweiligen Staates und sind in jenem Staat zu versteuern, in dem die Sozialversicherungspflicht besteht.

- Welche Auswirkungen hat Kurzarbeit auf Bewilligungen nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz?

Eine Reduktion der Arbeitszeit bei Inanspruchnahme von Kurzarbeit (oder etwa auch eine Karenzierung des Arbeitsverhältnisses) infolge der Corona-Krise berührt die Gültigkeit einer Rot-Weiß-Rot – Karte, einer Blauen Karte EU oder einer Beschäftigungsbewilligung nicht nachteilig.

Der diesbezügliche Erlass des BMAW bezieht sich nur auf durch die Pandemie bedingte Kurzarbeitszeiten.

Die davon betroffenen Zeiträume können bis auf Weiteres als Beschäftigung im Sinne des § 20e Abs. 1 Z 2 und 3 AusLBG für die Rot-Weiß-Rot-Karte plus angerechnet werden.

- Kann Kurzarbeit nur für den ganzen Betrieb vereinbart werden?

Nein. Kurzarbeit muss nicht für den ganzen Betrieb vereinbart werden. Sie kann auch nur für einzelne Betriebsteile, bestimmte Gruppen von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern oder einzelne Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter vereinbart werden.

- Was ist ein Kurzarbeitsdienstzettel?

Die Sozialpartnervereinbarung sieht vor, dass allen von Kurzarbeit erfassten Mitarbeitern ein Kurzarbeitsdienstzettel (siehe Anhang der Sozialpartnervereinbarung) oder eine Kopie der Sozialpartnervereinbarung auszuhändigen ist.

Dies gilt sowohl für Erstanträge als auch für Verlängerungsanträge.

- Was ist sozialversicherungsrechtlich zu beachten, wenn Arbeitsverhältnisse beendet und die Mitarbeiter abgemeldet wurden, danach aber doch Kurzarbeit gewählt wird und die Beendigungen deshalb einvernehmlich rückgängig gemacht werden?

Die Abmeldung der/des Mitarbeiterin/Mitarbeiters von der Sozialversicherung soll storniert werden. (Eine rückwirkende Anmeldung würde automatisch eine Sanktion wegen verspäteter Anmeldung auslösen.)

Definition, Voraussetzungen

- Was ist Kurzarbeit?

Kurzarbeit ist die vorübergehende Herabsetzung der Normalarbeitszeit und des Arbeitsentgelts wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten. Sie hat den Zweck, die Arbeitskosten vorübergehend zu verringern und die Mitarbeiter zu halten.

In Kurzarbeit verringern die Mitarbeiter ihre Arbeitszeit und erhalten dennoch den Großteil ihres bisherigen Entgelts weiter.

Der Arbeitgeber erhält vom Arbeitsmarktservice (AMS) – sofern alle Voraussetzungen erfüllt sind – die so genannte Kurzarbeitsbeihilfe.

- Für welche Unternehmen ist Kurzarbeit möglich?

Alle Unternehmen, die in vorübergehende wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten sind, können unabhängig von der Betriebsgröße in Kurzarbeit gehen. In der jetzigen Wirtschaftslage wird allerdings davon ausgegangen, dass diese nur noch in ganz spezifischen Einzelfällen vorliegen werden. Die Steigerung der Energiekosten ist derzeit kein Grund für Kurzarbeit. Ebenso genehmigt das AMS Kurzarbeit nicht, wenn angenommen werden kann, dass die freigesetzten Beschäftigten rasch wieder eine Beschäftigung finden (Prüfung des regionalen Arbeitsmarktes).

Unternehmen, die das Gewerbe der Überlassung von Arbeitskräften ausüben, können nur dann in Kurzarbeit gehen, wenn auch der Beschäftigte in Kurzarbeit ist. Der Arbeitskräfteüberlasser hat nachvollziehbar darzulegen, dass eine Möglichkeit der Überlassung der betroffenen Arbeitskräfte an andere Beschäftigterbetriebe oder einer sonstigen anderweitigen Verwendung nicht besteht.

Insolvente Unternehmen, die sich in einem Konkurs- oder Sanierungsverfahren befinden, erhalten vom Arbeitsmarktservice (AMS) keine Kurzarbeitsbeihilfe; ebenso Unternehmen mit Sitz im Ausland.

- Für welche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter ist Kurzarbeit möglich?

Kurzarbeit ist für alle arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigten Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter möglich, und zwar unabhängig von der Staatsangehörigkeit bzw. allfälligen Bewilligungen nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz sowie unabhängig vom Beschäftigungsausmaß.

Auch für Personen in Teilzeit (auch Eltern-, Alters-, Bildungs-, Pflege- und Wiedereingliederungsteilzeit) kommt Kurzarbeit in Betracht.

Vor Beginn der Kurzarbeit muss aber mindestens ein voll entlohnter Kalendermonat vorliegen. Neue Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter können daher beihilfenrechtlich nicht sofort in die Kurzarbeit einbezogen werden.

Für Mitglieder des geschäftsführenden Organs (Geschäftsführer), die nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) versichert sind, ist Kurzarbeit möglich. Auch die Einbeziehung von Gesellschafter-Geschäftsführern ist möglich, sofern sie nicht GSVG-versichert sind. (Detail-Infos: Beschäftigungsausmaß gewerberechtlicher Geschäftsführerinnen/Geschäftsführer während der Kurzarbeit)

Auch freie Dienstnehmer sind förderbar, da sie laut Arbeitslosenversicherungsgesetz echten Dienstnehmer gleichgestellt sind.

Achtung:

Da freie Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer von keinem Betriebsrat vertreten werden, ist die Einbeziehung nur durch Abschluss einer Sozialpartner-Einzelvereinbarung möglich. Laut Arbeitsministerium muss eine monatliche "Normalarbeitszeit" ermittelbar sein; sofern dies möglich ist, bringt es die Gefahr mit sich, dass freie Dienstverhältnisse in der Folge als echte Arbeitsverhältnisse qualifiziert werden.

Für geringfügig Beschäftigte ist Kurzarbeit nicht möglich, ebenso für Personen, die das Regelpensionsalter erreicht haben und die Voraussetzungen für eine Alterspension erfüllen.

Ab 1.1.2023 können Lehrlinge nicht mehr in Kurzarbeit einbezogen werden.

- Müssen für verschiedene Betriebsteile mehrere Sozialpartnervereinbarungen geschlossen werden?

Die Sozialpartner-Betriebsvereinbarung kann auf betroffene Betriebsteile eingeschränkt werden. Innerhalb eines Betriebsteils können wiederum bestimmte Gruppen von der Kurzarbeit ausgenommen werden.

Ist eine Gruppenabgrenzung nicht möglich, können Sie eine oder mehrere Sozialpartner-Einzelvereinbarungen abschließen.

Mehrere Sozialpartner-Betriebsvereinbarungen und/oder -Einzelvereinbarungen können Sie zur Vermeidung vielfacher Unterschriften zu einem einzigen Dokument zusammenfügen.

Bitte schließen Sie, wenn möglich, nur eine einzige Vereinbarung pro Betrieb ab.

- Sollen Unternehmen mit mehreren Standorten für jeden Standort eine Kurzarbeitsvereinbarung abschließen? Ist pro Standort ein gesonderter Antrag beim AMS zu stellen?

Hat ein Unternehmen Standorte in unterschiedlichen Bundesländern, muss man in jedem Bundesland einen Antrag stellen. Allerdings kann in solchen Fällen die Zuständigkeit für alle Anträge eines Unternehmens einer einzigen federführenden Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice (AMS) übertragen werden.

Wenn die verschiedenen Standorte jeweils Betriebsräte haben, kann pro Standort eine Sozialpartner-Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden.

- Können nur Personen einbezogen werden, die vor Beginn der Kurzarbeit mindestens einen voll entlohten Kalendermonat vorweisen können?

Ja. Die Kurzarbeitsbeihilfe erfüllt den Zweck, den sich aus der Arbeitszeitverkürzung ergebenden Einkommensverlust zum Teil zu kompensieren. Deshalb muss sie sich in ihrer Bemessung auf mindestens einen voll entlohten Monat (bei unregelmäßigem Entgelt dem Durchschnitt aus mindestens 3 Monaten) beim selben Arbeitgeber vor Beginn der Kurzarbeit beziehen können.

Dies gilt daher auch

- bei einem Wechsel innerhalb eines Konzerns,
- bei einem unmittelbar davor bestehenden anderen Arbeitsverhältnis,
- bei der Übernahme überlassener Arbeitskräfte in die Stammbesellschaft des Beschäftigterbetriebes, ungeachtet dessen, ob der Überlasserbetrieb ein gewerblicher oder gemeinnütziger Arbeitskräfteüberlasser ist.

Wenn jemand sein Arbeitsverhältnis an dem frühestmöglichen Arbeitstag im Monat angetreten hat (z.B. am Montag den 3.2.), wird das für diesen Monat bezahlte Entgelt als volles Monatsentgelt anerkannt.

Für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die diese Grundvoraussetzung der 1-monatigen Beschäftigung nicht erfüllen, kann – sobald die Voraussetzung der 1-monatigen Beschäftigung gegeben ist – ein eigener Kurzarbeitsantrag mit einer gesonderten Sozialpartnervereinbarung eingebracht werden.

Zur Begehrensstellung

- Wie geht das Unternehmen vor, wenn es Kurzarbeit beabsichtigt?

Mindestens 3 Wochen vor dem geplanten Beginn ist der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS über das eAMS-Konto die Absicht, in Kurzarbeit zu gehen, anzuzeigen und ein Beratungsverfahren zu durchlaufen.

Im Rahmen des Beratungsverfahrens wird geprüft, ob die vorübergehenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten plausibel begründet werden können und die Kurzarbeit nicht durch andere geeignete Maßnahmen (Abbau von Alturlaube, Zeitguthaben...) abgewendet werden kann. Das Beratungsverfahren schließt mit einem Beratungsprotokoll ab.

In der Folge schließt der Betrieb die Kurzarbeitsvereinbarung mit dem Betriebsrat (in Betrieben ohne Betriebsrat mit den einzelnen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern) ab. Der Betrieb muss NICHT selbst die Zustimmung der überbetrieblichen Sozialpartner einholen. Deren Zustimmung erfolgt nach Begehrensstellung elektronisch über ein vom AMS dafür eingerichtetes Webportal.

Der Betrieb übermittelt die abgeschlossene Vereinbarung direkt dem Arbeitsmarktservice (AMS), indem er diese gemeinsam mit dem Beratungsprotokoll im Zuge der Begehrensstellung über das eAMS-Konto hochlädt und gleichzeitig das Kurzarbeitsbegehren stellt.

Hinweis: Bei einer Verlängerung oder Änderung eines nach dem 1.1.2023 begonnenen Kurzarbeitsvorhabens entfällt das Beratungsverfahren, ebenso bei Kurzarbeit wegen einer Naturkatastrophe. Weiters entfällt das Beratungsverfahren, wenn im Fall normativer Eingriffe (durch Gesetz oder Verordnung verfügte Energielenkungsmaßnahmen) der Vorstand des AMS das Beratungsverfahren aussetzt.

- Zum Kurzarbeitsbegehren über das eAMS-Konto

Das Begehren auf Kurzarbeitsbeihilfe ist nach Abschluss des Beratungsverfahrens beim Arbeitsmarktservice (AMS) über das eAMS-Konto einzubringen und gleichzeitig die Sozialpartnervereinbarung und das Beratungsprotokoll über das eAMS-Konto hochzuladen.

Wenn Sie noch kein eAMS-Konto haben, müssen Sie dieses beim AMS beantragen.

Begehren sind grundsätzlich (Ausnahme Naturkatastrophen) vor Beginn der Kurzarbeit einzubringen. Kurzarbeitsprojekte können für die Dauer von höchstens 6 Monaten bewilligt werden.

Tipp: Um automatisch per E-Mail über eingehende Nachrichten am eAMS-Konto informiert zu werden, besteht die Möglichkeit, einen E-Mail-Agenten einzurichten. Dieser kann über „Einstellungen“ entsprechend aktiviert werden:

Mail-Agent	
Benachrichtigung für ungelesene Nachrichten	<input checked="" type="checkbox"/>
E-Mail Adresse	musterfrau@test.com

© AMS

- Welche Informationen benötigt das AMS im Rahmen der Begehrensstellung?

- Genauer Beschäftigtenstand
- Geplante Dauer der Kurzarbeit
- Anzahl der von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter
- Durchschnittliches Einkommen in den jeweiligen Einkommensgruppen
- Geplante maximale Arbeitszeitreduktion
- Kennzahlen zur wirtschaftlichen Begründung der Kurzarbeit (Umsatzrückgang, andere Kennzahlen, Prognosezahlen)

- Wirtschaftliche Begründung zur Inanspruchnahme der Kurzarbeit

Die Inanspruchnahme der Kurzarbeit erfordert eine wirtschaftliche Begründung. Diese ist bereits im Zuge des Beratungsverfahrens plausibel darzulegen. Die Steigerung der Energiekosten allein ist derzeit kein Grund für Kurzarbeit. Weiters sind im Zuge der Antragstellung in einem standardisierten Verfahren Angabe zur Entwicklung des Umsatzes bzw. anderer aussagekräftiger Kennziffern zu machen. Ebenso ist eine wirtschaftliche Prognose zum beantragten Kurzarbeitszeitraum abzugeben.

In Beilage 1 zur Sozialpartnervereinbarung werden wichtige Kennzahlen abgefragt, Umsatzentwicklung vor Kurzarbeit und Prognose für den beantragten Zeitraum). Seit 1.1.2023 ist es nicht mehr erforderlich, dass diese Kennzahlen von einem Steuerberater/Wirtschaftsprüfer/Bilanzbuchhalter* bestätigt werden, wenn ein Beratungsverfahren stattfindet.

Die Bestätigung entfällt im Übrigen unabhängig vom stattgefundenen Beratungsverfahren, wenn die Kurzarbeitsbeihilfe für nicht mehr als 5 ArbeitnehmerInnen beantragt wird. Ebenso bei Änderungs- und Verlängerungsbegehren und bei Naturkatastrophen. Der AMS-Vorstand kann das Beratungsverfahren im Fall normativer staatlicher Eingriff entfallen lassen, wobei unmittelbar betroffene Unternehmen auch dann keine Bestätigung eines Steuerberaters etc. benötigen.

*) Bilanzbuchhalter nur für Unternehmen, deren Bilanz sie nach BiBuG erstellen dürfen.

- Kurzarbeit im Fall einer Naturkatastrophe

Ist im Fall einer Naturkatastrophe (Hochwasser, Lawine, Erdbeben, Orkan, Erdbeben) oder eines vergleichbaren Schadensereignisses (Feuerschäden) Kurzarbeit erforderlich, hat der Betrieb diesen Umstand im Zuge der Begehrensstellung entsprechend zu dokumentieren.

Es gilt eine rückwirkende dreiwöchige Antragsfrist. Das Beratungsverfahren vor Beginn der Kurzarbeit entfällt. Die überbetriebliche Sozialpartnervereinbarung entfällt. Es reicht die Vereinbarung auf betriebliche Ebene (Betriebsvereinbarung, Vereinbarung mit den betroffenen ArbeitnehmerInnen und Lehrlingen)

- Wann ist ein Änderungsbegehren erforderlich?

Ändern sich in einem laufenden, bereits genehmigten Kurzarbeitsprojekt die maßgeblichen Parameter (Arbeitszeit, Zahl der Arbeitnehmer in Kurzarbeit), können diese mit einem Änderungsbegehren (Antragsart, Änderung einer laufenden Beihilfe) im Wege des eAMS-Kontos angepasst werden.

Änderungsbegehren können bis Ende des aktuellen Kurzarbeitszeitraums eingebracht werden. Ein neuerliches Beratungsverfahren ist nicht erforderlich.

Achtung:

Bei Änderungsbegehren mit einer Arbeitszeit unter 50 % bzw. 30 % (bei besonders betroffenen Betrieben) ist auch die Beilage 2 der Sozialpartnervereinbarung zu unterschreiben und dem Begehren anzuschließen, es ist keine neue Sozialpartnervereinbarung erforderlich.

Bei einem Änderungsbegehren, wo weitere Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in die Kurzarbeit einbezogen werden, ist eine neue Sozialpartnervereinbarung, wo diese Personen umfasst sind, erforderlich. **[Hinweis:** Dies ist nur möglich, wenn die Personen zu Beginn des Kurzarbeitsprojekts des Unternehmens bereits einen vollen Kalendermonat beschäftigt waren, andernfalls ist ein neues Kurzarbeitsprojekt für diese weiteren Personen einzubringen)

Soll die Kurzarbeit verlängert werden, ist ein Verlängerungsantrag zu stellen.

Achtung:

Dem Verlängerungsbegehren ist die neue, unterschriebene Sozialpartnervereinbarung anzuschließen. Beilage 1 und Beilage 2 sind zu unterschreiben und dem Begehren anzuschließen. Bei Verlängerungsbegehren von nach dem 1.1.2023 begonnenen Kurzarbeitsprojekten entfällt eine vorangehende Beratung.

Die maximale Höchstdauer der Kurzarbeit ist zu beachten. Diese beträgt 24 Monate. Ausnahme: Bei schwerwiegenden, das Unternehmen betreffenden wirtschaftlichen Verwerfungen, die nicht mit der COVID-19-Pandemie zusammenhängen, kann, wenn die sonstigen Voraussetzungen erfüllt sind, Kurzarbeit über die Dauer von 24 Monaten hinaus bewilligt werden.

Entgelt während Kurzarbeit

- Wie erfolgt die Bezahlung der Mitarbeiter während Kurzarbeit?

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter erhält (unabhängig von den monatlich tatsächlich geleisteten Stunden) bei einem Bruttoentgelt vor Kurzarbeit in der Höhe von 1.700 Euro 90 %, zwischen 1.700 Euro und 2.685 Euro 85 % und darüber 80 % seines bisherigen Nettoentgelts ("Nettoersatzrate").

Aufgrund der Anwendung der Kurzarbeits-Mindestbruttoentgelt-Tabelle (§ 37 Abs. 6 AMSG) kann es zu Abweichungen kommen.

Neu in den ab 1.7.2022 geltenden Mustersozialpartnervereinbarungen

Jene ArbeitnehmerInnen, die in die Kategorie von 80 % fallen, erhalten einen Bruttozuschlag von 16 % auf das sich ergebende Mindestbruttoentgelt laut Tabelle gem. § 37 Abs. 6 AMSG bzw. in der Kategorie von 85 % einen Bruttozuschlag von 9 % auf das sich laut Tabelle gem. § 37b Abs. 6 AMSG ergebende Mindestbruttoentgelt.

Ausgelernte Lehrlinge sowie Personen in gleichgestellten Ausbildungsverhältnissen erhalten, wenn sie nach Beendigung ihrer Ausbildung in Kurzarbeit einbezogen werden, die Nettoersatzrate auf Basis des ohne Kurzarbeit zustehenden Entgelts.

Hinweis: Die Kurzarbeitsbeihilfe richtet sich, wie immer, auf Basis des Entgelts im letzten Kalendermonat vor Beginn der Kurzarbeit. Wenn ausgelernte Lehrlinge unmittelbar nach Ende der Lehrzeit in die Kurzarbeit einbezogen werden, ist Basis der Kurzarbeitsbeihilfe nur die Lehrlingsentschädigung. Dies kann verhindert werden, in dem ausgelernte Lehrlinge erst dann in die Kurzarbeit einbezogen werden, wenn sie nach Ende der Lehrzeit einen vollen Kalendermonat als Facharbeiter gearbeitet haben. Dann richtet sich die Kurzarbeitsbeihilfe nach dem Facharbeiterlohn.

- Die Ermittlung des Entgelts während der Kurzarbeit

Bemessungsgrundlage für die Ermittlung des Entgelts während der Kurzarbeit ist das Bruttoentgelt des letzten vollentlohten Monats vor Kurzarbeit inklusive Zulagen und Zuschläge, aber ohne Überstundenentgelte.

Einbezogen werden unwiderrufliche Überstundenpauschalen ebenso wie widerrufliche Überstundenpauschale, wenn diese bei Beginn der Kurzarbeit nicht widerrufen wurden, und Anteile von All-inklusive-Entgelten, die der Abgeltung von Überstunden gewidmet wurden. Bei schwankenden Entgeltbestandteilen ist ein 3-Monatschnitt heranzuziehen.

Ausgehend von dem auf diese Weise ermittelten Bruttoentgelt ist der Kurzarbeits-Mindestbruttoentgelt-Tabelle das jeweilige Mindestbruttoentgelt zu entnehmen und entsprechend der ab 1.1.2023 geltenden Mustersozialpartnervereinbarung Version 12 ein Bruttozuschlag von 16 % (in der Kategorie 80 %) bzw. 9 % (Kategorie 85 %) zu bezahlen.

- Wirken sich Lohn- und Gehaltserhöhungen auf die Höhe der Nettoersatzrate aus?

Folgende Entgelterhöhungen, die während der Kurzarbeit eintreten ändern die Bemessungsgrundlage (so genannte "Entgeltodynamik"):

- wenn im Kollektivvertrag nichts Anderes geregelt ist, Erhöhungen der Mindestlöhne und -gehälter,
- kollektivvertragliche Vorrückungen, Biennien udgl.,
- kollektivvertragliche Erhöhungen auf Grund von Umstufungen.

Die Bemessungsgrundlage ist in den erwähnten Fällen in jenem Ausmaß zu erhöhen, wie der Lohn bzw. das Gehalt ohne Kurzarbeit zu erhöhen wäre.

Beispiel:

- Mindestlohn vor Kurzarbeit laut Kollektivvertrag: 1.900 Euro
- Lohn vor Kurzarbeit: 2.000 Euro
- keine kollektivvertragliche Erhöhung der Ist-Löhne; Erhöhung des Mindestlohns auf 2.050 Euro

Die Bemessungsgrundlage ist daher um 50 Euro auf 2.050 Euro zu erhöhen. | Variante: Verdient die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter vor der Kurzarbeit 2.100 Euro ist die Bemessungsgrundlage nicht zu erhöhen.

Achtung:

Die Lohn- und Gehaltserhöhungen, die während Kurzarbeit erfolgen, ändern grundsätzlich nicht die Höhe der Kurzarbeitsbeihilfe des AMS. Das AMS toleriert Anpassungen der Bemessungsgrundlage (KV-Erhöhungen, Vorrückungen) in geringem Ausmaß von maximal 5 %.

Bei durchgängiger Kurzarbeit (Betrieb war bereits im Dezember 2022 in Kurzarbeit und ist es ab 1.1.2023 weiterhin) kann - als „Brutto vor Kurzarbeit“ maximal die SV-Beitragsgrundlage vom Dezember 2022 herangezogen werden (außer der 3 Monatsschnitt ist höher). Diese stellt auch die Basis dar, von der die 5 % Erhöhungsmöglichkeit (bei kollektivvertraglichen Anpassungen, Vorrückungen und dergleichen) berechnet wird. Die Erhöhung des „Brutto vor Kurzarbeit“ um bis zu 5% kann immer dann vorgenommen werden, wenn aufgrund von gesetzlich erforderlichen Bestimmungen, während der KUA eine Erhöhung des Entgelts erfolgt (etwa bei einer Beförderung eines Mitarbeiters, Beendigung der Lehrzeit während der Kurzarbeit).

Weitergehende Erhöhungen können nur dann berücksichtigt werden, wenn in Bezug auf diese Mitarbeiter die Kurzarbeit beendet wird, diese Mitarbeiter einen Kalendermonat voll entlohnt werden und in der Folge im Rahmen eines neu genehmigten Projekts mit einer neuen Bemessungsgrundlage abgerechnet werden.

- Ist das Arbeitsentgelt höher als das Mindestbruttoentgelt, ist Ersteres zu zahlen

Immer dann, wenn das arbeitsvertraglich vereinbarte Bruttoentgelt für die in einem Kalendermonat tatsächlich geleistete Arbeitszeit höher ist als das Bruttoentgelt, welches sich aus der Kurzarbeits-Mindestbruttoentgelt-Tabelle ergibt, ist Ersteres zu zahlen.

- Fällt die Kurzarbeitsbeihilfe weg, wenn die Mitarbeiter ein höheres Entgelt erhalten, als die Sozialpartnervereinbarung vorschreibt?

Nein.

Die Kurzarbeitsbeihilfe des AMS

- Was zahlt das AMS dem Arbeitgeber?

Das AMS ersetzt dem Arbeitgeber die Kosten für die Ausfallstunden (Kurzarbeitsbeihilfe). In der Kurzarbeitsbeihilfe sind die anteiligen Sonderzahlungen, die anteiligen Beiträge zur Sozialversicherung (bezogen auf aus „Brutto vor Kurzarbeit“) und die sonstigen lohnbezogenen Dienstgeberabgaben enthalten. Für Einkommensanteile über der Höchstbeitragsgrundlage gibt es keine Beihilfe. Das AMS kürzt die Beihilfe um 15 % (Selbstbehalt) und zahlt somit nur noch 85 % der ermittelten Beihilfe aus.

Mehrkosten während der Kurzarbeit ergeben sich – abgesehen von der Einkürzung der Beihilfe auf 85 % – bei Urlaub und Sonderzahlungen während Kurzarbeit. Hier ist das volle Entgelt wie vor Kurzarbeit zu zahlen. Anteilige Sonderzahlungen werden von der Kurzarbeitsbeihilfe, die das AMS dem Arbeitgeber zahlt, mitabgedeckt.

- Wann und wie wird die Kurzarbeitsbeihilfe abgerechnet?

Für die Mitarbeiter in Kurzarbeit muss dem Arbeitsmarktservice (AMS) für jeden Kalendermonat eine Abrechnungsliste vorgelegt werden. Die Kurzarbeitsbeihilfe wird im Nachhinein pro Kalendermonat nach Vorlage und Prüfung der Teilabrechnung ausgezahlt.

Die Abrechnung kann nur über das eAMS-Konto übermittelt werden; selbsterstellte Abrechnungen werden nicht anerkannt.

- Wie sind die Ausfallstunden nachzuweisen?

Durch Arbeitszeitaufzeichnungen (Arbeitsbeginn, -ende, -unterbrechungen) für alle von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiter müssen die Ausfallstunden nachgewiesen werden. Diese Aufzeichnungen sind dem Arbeitsmarktservice (AMS) auf Verlangen vorzulegen.

Achtung:

Seit 1.7.2022 sind die Unternehmen verpflichtet, die ArbeitnehmerInnen/Lehrlinge individuell und nachweislich jeweils nach Vorlage der Teilabrechnungen beim AMS über die in der Abrechnung angegebenen geleisteten Arbeitsstunden zu informieren.

Hinweis:

Dieser Punkt geht auf eine Vorgabe des Rechnungshofs zurück und wurde daher in der neuen, ab 1.7.2022 geltenden Kurzarbeitsrichtlinie umgesetzt.

Arbeitgeber, die entsprechend dem Hinweis in der Sozialpartnervereinbarung (Punkt VII) die ArbeitnehmerInnen über die angefallenen Ausfallstunden (statt über die geleisteten Arbeitsstunden) informieren, brauchen aber mit keinen Sanktionen zu rechnen. Das AMS sieht in diesem Fall die Informationsverpflichtung ebenfalls als eingehalten an.

Urlaubsverbrauch

- Müssen Urlaub und Zeitguthaben verbraucht werden?

Der bis 31.12.2022 verpflichtend in der Kurzarbeitsrichtlinie vorgesehene Urlaubsverbrauch ist mit 1.1.2023 weggefallen.

Dennoch gilt:

Das Unternehmen hat sich um den Abbau von Alturlaubsansprüchen und und Zeitguthaben im Rahmen von flexiblen Arbeitszeitmodellen zu bemühen. Diese sind tunlichst vor Beginn der Kurzarbeit abzubauen, können aber auch noch während des Kurzarbeitszeitraumes abgebaut werden. Im Zuge des Beratungsverfahrens wird die Frage des Urlaubs- und Zeitausgleichsabbau erörtert.

Da der Urlaubsverbrauch (bzw. Verbrauch von Zeitguthaben) von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber nicht einseitig angeordnet werden kann, hat er/sie gegenüber dem AMS lediglich ein ernstliches Bemühen und keinen bestimmten Erfolg nachzuweisen.

Kommt es diesbezüglich etwa in Verhandlungen mit dem Betriebsrat bzw. den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu keiner Einigung über den Abbau von Alturlauben (bzw. von Zeitguthaben), kann die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber trotzdem mit der vereinbarten Kurzarbeit beginnen. Der Nichtverbrauch hat in diesen Fällen keine Auswirkung auf die Kurzarbeitsbeihilfe.

- Wie wirkt sich Urlaub während der Kurzarbeit aus?

Das Entgelt für Urlaub ist so hoch, wie wenn keine Kurzarbeit vorläge.

Achtung:

Für Urlaub und Zeitausgleich gibt es keine Kurzarbeitsbeihilfe, auch für den Anwendungsbereich des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes sind während Kurzarbeit weiter die Zuschläge für den Urlaub an die BUAK (Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse) zu entrichten! Solche Zeiten bleiben bei der Ermittlung der Ausfallstunden außer Betracht, d.h. es sind keine fiktiven Ausfallstunden hinzuzurechnen.

Die Zeit des Urlaubs oder Zeitausgleichs ist bei der Ermittlung des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes während der Kurzarbeit mit dem Beschäftigungsausmaß vor Beginn der Kurzarbeit zu berücksichtigen.

Beschäftigtenstand

- Worauf ist zu achten, wenn Arbeitsverhältnisse während der Kurzarbeit beendet werden?

Der Zweck der Kurzarbeit ist, Beschäftigte während vorübergehender wirtschaftlicher Schwierigkeiten an ihrem Arbeitsplatz zu halten. Mit Kurzarbeit ist daher eine Behaltspflicht verbunden. Das heißt, dass Beschäftigte im Kurzarbeitszeitraum und einen Monat danach grundsätzlich nicht gekündigt werden dürfen.

Die Behaltspflicht während der Kurzarbeit erfasst alle im Betrieb bzw. (kollektivvertraglich oder standortmäßig abgegrenzten) Betriebsteil Beschäftigten; während der Behaltfrist nach der Kurzarbeit bezieht sich die Behaltspflicht nur noch auf jene Beschäftigten, die in Kurzarbeit waren.

Während der Kurzarbeit bzw. der Behaltfrist nach der Kurzarbeit ist grundsätzlich der Ausspruch von Kündigungen untersagt. Der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber steht es somit in diesem Zeitraum frei, dem Arbeitsmarktservice (AMS) – gemäß § 45a Arbeitsmarktförderungsgesetz – geplante Massenkündigungen anzuzeigen sowie den Betriebsrat (gemäß § 105 Abs. 1 ArbVG) über eine beabsichtigte Kündigung zu informieren.

Seit 1.7.2021 ist neu, dass mit Zustimmung der Gewerkschaft Personen, die im Rahmen von Massenkündigungen zum Frühwarnsystem angemeldet sind, nicht in die Kurzarbeitsvereinbarung einbezogen werden müssen. Für diese Personen besteht in der Folge auch keine Auffüllpflicht. Zu diesem Zweck ist die Beilage 3 der Sozialpartnervereinbarung von den Sozialpartnern ausdrücklich zu unterschreiben.

Folgende Beendigungen während der Kurzarbeit bzw. innerhalb der Behaltfrist lösen **keine Auffüllpflichtung** aus:

- vor Beginn der Kurzarbeit gekündigte Arbeitsverhältnisse, deren Kündigungsfrist in den Zeitraum der Kurzarbeit oder Behaltfrist fallen,
- Beendigungen, die vor Beginn der Kurzarbeitsperiode zum Frühwarnsystem angemeldet worden sind, sofern die Sozialpartner die Beilage 3 der Sozialpartnervereinbarung unterschrieben haben und die davon betroffenen Dienstnehmer nicht in die Kurzarbeit einbezogen sind,
- Zeitablauf eines vor Beginn der Kurzarbeit begonnenen befristeten Arbeitsverhältnisses, dessen Endtermin in den Zeitraum der Kurzarbeit oder Behaltfrist fällt,
- Kündigung durch die/den Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer,
- berechtigte Entlassung und unberechtigter Austritt,
- einvernehmliche Auflösung, wenn die/der Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer vor Abgabe der Willenserklärung von der Gewerkschaft bzw. Arbeiterkammer über die Folgen der Auflösung beraten wurde,
- Beendigung in Folge des Todes der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers,
- Beendigung aufgrund eines Pensionsanspruches, unabhängig von der Beendigungsart,
- Auflösung während der Probezeit,
- Kündigung durch die/den Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer zum Zweck der Verringerung des Beschäftigtenstandes, wenn der Fortbestand des Unternehmens bzw. Betriebsstandortes in hohem Maß gefährdet ist, sofern die Gewerkschaft bzw. der Betriebsrat innerhalb von 7 Tagen zustimmt oder eine Ausnahmebewilligung durch den RGS-Regionalbeirat vorliegt, wenn die Gewerkschaft nicht zugestimmt hat.

Bei diesen Beendigungen muss eine neue Mitarbeiterin bzw. ein neuer Mitarbeiter, die zu ausscheidende Mitarbeiterin bzw. den zu ausscheidenden Mitarbeiter, ersetzen (**Auffüllpflicht**):

- Kündigung durch die/den Arbeitgeberin/Arbeitgeber aus personenbezogenen Gründen, wenn die Kündigung während der Kurzarbeit oder vor Ablauf der Behaltfrist ausgesprochen wird,
- unberechtigte Entlassung oder berechtigter vorzeitiger Austritt,
- einvernehmliche Auflösung ohne vorherige Beratung von der Gewerkschaft bzw. Arbeiterkammer über die Folgen der Auflösung.

Die Auffüllpflicht bedeutet nicht, dass die/der Arbeitgeberin/Arbeitgeber, schon bevor er oder sie eine Auflösung des Dienstverhältnisses nach den oben genannten Gründen (z.B. eine Kündigung aus personenbezogenen Gründen), ausspricht, einen neuen Mitarbeiter angeworben haben muss.

Eine zufällige Unterschreitung des Beschäftigungsstandes, wie etwa bei einer Entlassung, die sich nachträglich als unberechtigt herausstellt und daher die Auffüllpflicht auslöst, ist unerheblich.

Dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin steht eine angemessene Zeit zur Personalsuche zur Verfügung. Die Glaubhaftmachung von Suchaktivitäten ist ausreichend (beispielsweise Vorlage Stellenausschreibung, Nachweis der Meldung freier Stellen an das AMS).

- Nichteinbeziehung von zum Frühwarnsystem gemäß § 45a AMFG (Massenkündigungen) beim AMS angemeldeten Arbeitnehmern in die Kurzarbeitsvereinbarung, Entfall der Auffüllpflicht

Seit 1.7.2021 ist neu, dass mit ausdrücklicher Zustimmung der Gewerkschaft, Arbeitnehmer, die noch nicht gekündigt sind, aber zum Frühwarnsystem angemeldet sind, nicht von der Kurzarbeitsvereinbarung erfasst werden müssen und daher diesbezüglich keine Auffüllpflicht besteht. Beilage 3 ist in diesen Fällen auszufüllen und von den Sozialpartnern ausdrücklich zu unterschreiben.

Es ist empfehlenswert, im Vorfeld mit der Gewerkschaft Kontakt aufzunehmen und deren Zustimmung vor der Begehrensstellung einzuholen.

- Können während der Kurzarbeit Mitarbeiter neu eingestellt werden?

a) Neueinstellungen im Zusammenhang mit einer Auffüllpflicht

Zur Wahrung des Beschäftigtenstandes können Neueinstellungen während der Kurzarbeit erforderlich sein.

Sie können ab Vollendung eines voll entlohnten Kalendermonats im Betrieb mit eigener Sozialpartnervereinbarung und eigenem Kurzarbeitsantrag mit entsprechendem Beginn und Ende in die Kurzarbeit aufgenommen werden.

Beispiel:

Betrieb in Kurzarbeit vom 1.4.2021 bis 30.6.2021. Eine/Ein Mitarbeiterin/Mitarbeiter wird mit 15.3.2021 neu aufgenommen. Kurzarbeit für diese/diesen Mitarbeiterin/Mitarbeiter ist ab 1.5.2021 mit eigener Sozialpartnervereinbarung und eigenem Antrag möglich.

b) Sonstige Neueinstellungen

Es besteht kein Verbot, zusätzliche Neueinstellungen (über die Auffüllpflicht hinaus) vorzunehmen. Diese sind mangels Vorliegens eines voll entlohnten Kalendermonats vor Beginn der Kurzarbeit im Betrieb nicht förderbar. Die Begründung neuer Dienstverhältnisse ist naheliegend, wenn die Arbeit nicht von den kurzarbeitenden Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern erledigt werden kann (z.B. Schlüsselkräfte, Personen mit notwendigem Know-how). Es bedarf dazu keiner Zustimmung der Partner der Sozialpartnervereinbarung (Wirtschaftskammer, Gewerkschaft).

Tipp: Festhalten, warum diese Tätigkeit nicht von den Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern in Kurzarbeit übernommen werden kann. Das Arbeitsmarktservice (AMS) kann später bei Prüfung der widmungsmäßigen Verwendung der Beihilfe fragen, warum diese Tätigkeit nicht von den Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern in Kurzarbeit verrichtet werden konnte.

Weiterbildung

- Besteht die Möglichkeit, die Ausfallstunden für Bildungsmaßnahmen zu nutzen?

Ja, es besteht diese Möglichkeit.

Die/Der Arbeitgeberin/Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, während der Kurzarbeit Weiterbildungen für seine Beschäftigten anzubieten. Die Beschäftigten sind jedoch verpflichtet, von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber angeordnete Qualifizierungen zu absolvieren. Angeordnete Bildungszeiten gelten beihilfenrechtlich grundsätzlich als Ausfallszeit, arbeitsrechtlich als Arbeitszeit.

Im Detail

- Die Verpflichtung des Beschäftigten zur Weiterbildung besteht im Ausmaß der ursprünglich vereinbarten Normalarbeitszeit.
- Die Weiterbildungen sind nur maximal im Ausmaß der im Kurzarbeitsbegehren angegebenen Ausfallszeiten (einschließlich der Qualifizierungszeit) als Ausfallstunden verrechenbar.
- Die Bildungsmaßnahme soll während der ursprünglich vereinbarten Lage der Normalarbeitszeit stattfinden, außer wenn dies nicht möglich ist. Beispiel: Der Kurs wird nur am Abend angeboten. In diesem Fall sind die Beschäftigten grundsätzlich verpflichtet, die Weiterbildungen auch am Abend (außerhalb der sonst üblichen Arbeitszeit) zu besuchen, wenn der Kurs 14 Tage vorher angekündigt wurde und berücksichtigungswürdige Gründe nicht entgegenstehen (Grundsätze des § 19c AZG).
- Die Bildungszeiten sind bis zur Nettoersatzrate durch diese abgedeckt. Darüberhinausgehende Bildungszeiten sind zusätzlich zu bezahlen (Ausnahmen: Durchrechnung bei flexiblen Arbeitszeitmodellen, Vereinbarung über die Durchrechnung bei gänzlicher Freistellung von der Arbeitsleistung während der Dauer der Bildungsmaßnahme gemäß Abschnitt IV Punkt 5 lit d der Sozialpartnervereinbarungen).
- Der Arbeitgeber hat das Recht, eine Unterbrechung und/oder einen vorzeitigen Abbruch der Bildungsmaßnahme anzuordnen (Ausnahme; berücksichtigungswürdige Umstände sprechen dagegen). Im Gegenzug dazu hat der Mitarbeiter das Recht, spätestens binnen 18 Monaten ab diesem Zeitpunkt die Bildungsmaßnahme in der Normalarbeitszeit nachzuholen.
- Eine Bildungskostenrückerersatzvereinbarung iSd § 2d AVRAG für Bildungsmaßnahmen während der Kurzarbeit ist unwirksam.

Zur Förderung der Weiterbildungen durch das AMS

- Neben der Möglichkeit der/des Arbeitgeberin/Arbeitgebers, die Weiterbildungszeiten als Ausfallzeiten zu verrechnen, werden die in diesem Zusammenhang anfallenden Weiterbildungskosten des Arbeitgebers ebenfalls vom Arbeitsmarktservice (AMS) gefördert, und zwar mit einem Fördersatz von 75 %. Voraussetzung ist, dass die Schulungen einen Arbeitsmarktbezug haben, mindestens 16 Stunden dauern, überbetrieblich verwertbar sind und innerhalb des Kurzarbeitszeitraums (vom 1.7.2022 bis längstens 31.12.2022) liegen.
- Schulungen während der Kurzarbeit, die bereits vor dem 1.7.2022 genehmigt wurden und ein Schulungsende nach dem 30.6.2022 aufweisen, benötigen für die verbleibenden Schulungsteile, die in die neue Kurzarbeitsphase ab 1.7.2022 hineinreichen, ein neues Begehren.
- Nicht förderbar sind etwa ordentliche Studien, reine Produktschulungen oder Hobbykurse. Reisekosten, Unterbringungskosten sind ebenfalls nicht förderbar.
- Eine Kostenbeteiligung der Beschäftigten ist nicht zulässig.
- Weiterbildungen in online-Formaten sind von der Förderung nicht ausgeschlossen.

Grundsätzlich sind Begehren vor Beginn der Schulung einzubringen.

- **Ausnahme:** Schulungen, die bereits Teil eines genehmigten Schulungskostenförderbegehrens waren, über den dort genehmigten Kurzarbeitszeitraum hinausreichen und im Rahmen eines Kurzarbeits-Verlängerungsprojekts fortgeführt werden.
- **Weitere Ausnahme:** Wenn die Projektnummer des Kurzarbeitsprojektes noch nicht zur Verfügung steht. In diesem Fall reicht die Antragstellung unverzüglich nach dessen Erhalt.

Gemeinsam mit dem Begehren ist das Angebot des Schulungsveranstalters mit Schulungsinhalten, Schulungszeiten und Schulungskosten vorzulegen.

Das Begehren ist ausschließlich über das eAMS-Konto für Unternehmen einzubringen. AMS-Detailinfos zu Schulungen

- In welchem Ausmaß müssen gewerberechtliche Geschäftsführer bei Kurzarbeit beschäftigt werden?

In welchem Ausmaß gewerberechtliche Geschäftsführerinnen/Geschäftsführer bei Kurzarbeit beschäftigt werden müssen, ist derzeit unklar (weiterhin mindestens 20 Stunden oder die Hälfte der Kurzarbeitszeit). Eine gesetzliche Klarstellung fehlt.

Gute juristische Gründe sprechen für Folgendes:

Beschäftigung der/des gewerberechtlichen Geschäftsführerinnen/Geschäftsführers im Ausmaß der Hälfte der längsten im Betrieb tatsächlich geleisteten Arbeitszeit (ohne Überstunden).

Dies soll auch Fälle kurzarbeitsbedingter unterschiedlicher Arbeitszeiten abdecken und auch jene Fälle berücksichtigen, bei denen Teile des Betriebs weiterhin voll, andere Teile des Betriebs nur kurzarbeiten.

Konkret würde das bedeuten:

- Teile des Betriebs arbeiten weiterhin voll, andere sind in Kurzarbeit:
Beschäftigung der/des gewerberechtlichen Geschäftsführerinnen/Geschäftsführers mindestens 20 Stunden (Hälfte der vollen Normalarbeitszeit).
- Alle Teile des Betriebs sind in Kurzarbeit, einige 30 Stunden, einige 10 Stunden: gewerberechtliche Geschäftsführerinnen/Geschäftsführer mindestens 15 Stunden (die Hälfte von 30 Stunden)
- Alle Teile des Betriebs arbeiten 5 Stunden: gewerberechtliche Geschäftsführerinnen/Geschäftsführer 2,5 Stunden.

Ende der Kurzarbeit

- Kann Kurzarbeit später als vereinbart begonnen oder früher als beantragt beendet werden?

Ja. Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin hat dies den Vertragsparteien und dem Arbeitsmarktservice (AMS) unverzüglich anzuzeigen. Dabei sind mögliche Auswirkungen auf die Kurzarbeitsbeihilfe zu beachten. Diese entfällt bzw. wird zurückgefordert, wenn der Arbeitsausfall im Zuge der Kurzarbeit im Durchschnitt das bewilligte Ausmaß überschreitet.

Beträgt der Arbeitszeitausfall von einzelnen oder allen Beschäftigten weniger als 10 % (wird mehr als 90 % gearbeitet), ist dies für die Kurzarbeitsbeihilfe unschädlich. Folglich ist es nicht notwendig, die Kurzarbeit vorzeitig zu beenden, wenn mehr gearbeitet wird, als ursprünglich erwartet wurde.

Kurzarbeit kann nur für den gesamten Betrieb(steil) beendet werden. Das Beenden der Kurzarbeit einzelner Beschäftigter ist laut AMS nicht möglich.

Nach dem Ende der Behaltefrist ist ein Durchführungsbericht vorzulegen, der jedenfalls Angaben über die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes sowie über die Einhaltung des Mindest- und Höchststarbeitszeitausfalls zu enthalten hat.

Der Durchführungsbericht ist unter Anwendung des vom AMS für die Kurzarbeitsphase 5 zur Verfügung gestellten Webtools zu erstellen und dem AMS via eAMS-Konto zu ermitteln. Wird der Durchführungsbericht nicht oder fehlerhaft übermittelt und kommt das Unternehmen dem Verbesserungsauftrag nicht nach, kann dies die Rückforderung der Beihilfe zur Folge haben.

Die entsprechenden Nachrichten versendet das AMS über das eAMS-Konto. Daher sollten die entsprechenden Nachrichten im eAMS-Konto auch nach Ende und Abrechnung der Kurzarbeit nicht aus dem Auge verloren werden.

Tipp: E-Mail-Agenten im eAMS-Konto einrichten (siehe [FAQ zum eAMS-Konto](#))

- Was ist im Rahmen der Beendigung der Kurzarbeit zu beachten?

Die Kurzarbeit kann auch vorzeitig beendet werden. Den Sozialpartnern und dem Arbeitsmarktservice (AMS) ist dies unverzüglich schriftlich anzuzeigen. In Betrieben mit Betriebsrat ist diese Mitteilung vom Unternehmen und vom Betriebsratsvorsitzenden zu unterschreiben.

Die Beschäftigten sind darüber so früh als möglich zu informieren, damit sie sich auf die Wiederaufnahme der vollen Arbeit einstellen können.

Die Meldungen sind den jeweiligen Sozialpartnern unter den folgenden Mail-Adressen zu übermitteln:

Wien	Sparte Handel: Sh.kurzarbeit@wkw.at Sparte Gewerbe und Handwerk: sgh.kurzarbeit@wkw.at Sparte Information u. Consulting: sic@wkw.at Sparte Tourismus u. Freizeit: tourismus@wkw.at Sparte Transport u. Verkehr: sparteverkehr@wkw.at Sparte Industrie: industrie@wkw.at Sparte Banken u. Versicherung: banken@wkw.at
Niederösterreich	meldung-kurzarbeit@wknoe.at
Burgenland	kurzarbeit@wkbgl.at
Oberösterreich	kurzarbeit@wkoee.at
Steiermark	iws@wkstmk.at
Salzburg	kurzarbeit@wks.at
Kärnten	wirtschaftskammer@wkk.or.at
Tirol	kurzarbeit@wktirol.at
Vorarlberg	kurzarbeit@wkv.at

Arbeitnehmervertretung:

- [Vida Arbeitsmarkt@vida.at](mailto:Vida.Arbeitsmarkt@vida.at)
- [GPA-djp Kurzarbeit@gpa-djp.at](mailto:GPA-djp.Kurzarbeit@gpa-djp.at)
- PRO-GE Corona.kurzarbeit@proge.at
- Younion.kurzarbeit@younion.at
- GPF Christian.decker@gpf.at
- GBH.kurzarbeit@gbh.at
- GÖD.goed.kv@goed.at

Hinweis:

Die zuständige Gewerkschaft lässt sich aus dem für den Betrieb anzuwendenden Kollektivvertrag (meist zu Beginn im Punkt „Kollektivvertragspartner“) ermitteln.

- Welche Unterlagen benötigt das AMS nach dem Ende der Kurzarbeit?

Nach Ablauf der Behaltefrist ist in allen Fällen ein Durchführungsbericht zu legen. Falls keine Behaltefrist vereinbart wurde, ist der Durchführungsbericht nach Ablauf des Kurzarbeitszeitraums bis zum 28. des Folgemonats vorzulegen.

Der Durchführungsbericht ist unter Anwendung des vom AMS für die jeweilige Kurzarbeitsphase zur Verfügung gestellten Webtools zu erstellen und dem AMS via [eAMS-Konto](#) zu ermitteln. Der Bericht hat jedenfalls Angaben über die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes sowie über die Einhaltung des Höchstarbeitszeitausfalls zu enthalten. Waren Lehrlinge in die Kurzarbeit einbezogen und betrug die Arbeitszeitreduktion im Durchschnitt über das gesamte Kurzarbeitsprojekt mehr als 20 %, hat der Durchführungsbericht darzulegen, welche konkreten Ausbildungsmaßnahmen in welchem Ausmaß pro Lehrling stattgefunden haben.

Die Durchführungsberichte sind vom Betriebsrat mit zu unterfertigen, bei Verminderung des Beschäftigtenstandes und in Ermangelung eines Betriebsrates von der zuständigen Fachgewerkschaft, ebenso ein Entfall oder eine Verkürzung der Behaltefrist.

Auf Verlangen des AMS sind über die Angaben Nachweise vorzulegen.

Hinweis: Wird der Durchführungsbericht nicht oder fehlerhaft übermittelt, kann dies die Rückforderung der Beihilfe zur Folge haben. Die entsprechenden Nachrichten versendet das AMS über das [eAMS-Konto](#).

Tipp: E-Mail-Agenten im [eAMS-Konto](#) einrichten, damit die entsprechenden Nachrichten nicht verloren gehen (siehe [FAQ zum eAMS-Konto](#))

Stand: 31.05.2022