

Aktuell

- Härtefall-Fonds: Was ist neu, was ist zu beachten?
- Betriebliche Testungen: Alle Infos zu Teststraßen, Testkits und Kostenbeitrag
Tipp: [#schaffenwir WEBINAR](#) am 17. Mai 2021 » Anmeldung
-

Coronavirus FAQ: WKÖ-Informationen für Unternehmen

Antworten auf die häufigsten Fragen rund um Corona im betrieblichen Alltag



© WKÖ

[Infos Härtefall-Fonds](#)



© WKÖ

[direkt zu allen Corona-FAQ](#)

Hinweis zu den Maßnahmen

Die [4. COVID-19-Schutzmaßnahmenverordnung](#) (gültig bis inkl. 18. Mai 2021) bildet die gesetzliche Grundlage für die FAQs der Kapitel „Ausgangsregelungen, Schutzmaßnahmen, öffentlicher Raum“, „Einschränkungen in Betriebsstätten“ und „Events und Veranstaltungen“.

Öffnungen ab 19. Mai: Informieren Sie sich in unseren [FAQ zu den neuen Bestimmungen](#).

Sonderbestimmungen: Davon abweichend gelten regionale Bestimmungen für [Vorarlberg](#).

Weitere Informationen zu (zusätzlichen) regionalen Maßnahmen und Gesundheitsschutzauflagen finden Sie auf [corona-ampel.gv.at](#).

FAQ - Fragen und Antworten

FAQs durchsuchen

Ausgangsregelungen, Schutzmaßnahmen und öffentlicher Raum

- Welche Ausgangsregelungen gelten derzeit?

Für den Zeitraum von 8. Februar 2021, 0:00 Uhr, bis 15. Mai 2021, 24:00 Uhr, wird eine **nächtliche Ausgangsbeschränkung** verhängt. Das Verlassen des eigenen privaten Wohnbereichs und der Aufenthalt außerhalb des eigenen privaten Wohnbereichs ist **von 20:00 Uhr bis 06:00 Uhr** nur aus folgenden Gründen zulässig:

- zur Abwendung einer unmittelbaren Gefahr für Leib, Leben und Eigentum
- zur Betreuung von und Hilfeleistung für unterstützungsbedürftige Personen sowie zur Ausübung familiärer Rechte und Erfüllung familiärer Pflichten
- zur Deckung der notwendigen Grundbedürfnisse des täglichen Lebens
- für berufliche Zwecke und Ausbildungszwecke, sofern dies erforderlich ist
- zum Aufenthalt im Freien zur körperlichen und psychischen Erholung (z.B. Spaziergänge, Joggen etc.)
- zur Wahrnehmung von unaufschiebbaren behördlichen oder gerichtlichen Wegen (inkl. Teilnahme an öffentlichen Sitzungen der allgemeinen Vertretungskörper, mündliche Verhandlungen der Gerichte und Verwaltungsbehörden)
- zur Teilnahme an Wahlen
- zum Zweck des zulässigen Betretens von Kundenbereichen von Betriebsstätten des Handels und von Dienstleistungsunternehmen sowie von Gastronomie- und Beherbergungsbetrieben, Sportstätten und Freizeit- und Kultureinrichtungen
- zur Teilnahme an zulässigen Veranstaltungen

Der **Aufenthalt im Freien** kann nur alleine, mit Personen aus dem gemeinsamen Haushalt sowie mit dem nicht im gemeinsamen Haushalt lebenden Lebenspartner oder einzelnen engsten Angehörigen (Eltern, Kinder und Geschwister) oder einzelnen wichtigen Bezugspersonen, mit denen in der Regel mehrmals wöchentlich physischer oder nicht physischer Kontakt gepflegt wird stattfinden.

Unter „**Deckung der notwendigen Grundbedürfnisse des täglichen Lebens**“ ist insbesondere Folgendes zu verstehen:

- Kontakt mit dem nicht im gemeinsamen Haushalt lebenden Lebenspartner
- Kontakt mit einzelnen engsten Angehörigen (Eltern, Kinder und Geschwister) bzw. einzelnen wichtigen Bezugspersonen (mit denen in der Regel mehrmals wöchentlich physischer oder nicht physischer Kontakt gepflegt wird)
- Versorgung mit Grundgütern des täglichen Lebens (z.B. Einkaufen)
- Inanspruchnahme von Gesundheitsdienstleistungen oder die die Vornahme einer Testung auf SARS-CoV-2
- Deckung eines Wohnbedürfnisses
- Befriedigung religiöser Grundbedürfnisse (z.B. Friedhofsbesuch)
- Versorgung von Tieren

Kontakte im Rahmen der Deckung der notwendigen Grundbedürfnisse des täglichen Lebens und Kontakte im Rahmen des Aufenthalts im Freien dürfen nur stattfinden, wenn daran

1. auf der einen Seite Personen aus höchstens einem Haushalt gleichzeitig beteiligt sind und
2. auf der anderen Seite nur eine Person beteiligt ist.

Bitte beachten Sie allfällige Sonderbestimmungen in Ihrem Bundesland.

- Welche Hygieneauflagen gelten derzeit, während man sich im öffentlichen Raum aufhält?

An öffentlichen Orten im Freien ist gegenüber anderen Personen grundsätzlich ein Mindestabstand von zwei Metern einzuhalten.

In öffentlichen, geschlossenen Räumen ist zusätzlich zur Einhaltung des Mindestabstandes auch eine FFP2-Maske zu tragen.

- Welche Ausnahmen von der 2-Meter-Abstandsregelung gibt es?

Die Verpflichtung zur Einhaltung des Mindestabstandes gilt z.B. nicht

- wenn zwischen den Personen geeignete Schutzvorrichtungen zur räumlichen Trennung vorhanden sind wie z.B. Trennwände oder Plexiglaswände (unter dem Begriff „Plexiglaswände“ sind in diesem Zusammenhang sämtliche Wände aus Glas und allen Arten von Kunststoffen zu verstehen)
- in Luftfahrzeugen, die als Massenbeförderungsmittel gelten
- zwischen Menschen mit Behinderungen und deren Begleitpersonen, die persönliche Assistenz- oder Betreuungsleistungen erbringen
- zwischen Personen, die zeitweise gemeinsam in einem Haushalt leben
- zur Wahrnehmung der Aufsicht über minderjährige Kinder
- zur Betreuung und Hilfeleistung sonstiger unterstützungsbedürftiger Personen
- zur Abwendung einer unmittelbaren Gefahr für Leib, Leben und Eigentum
- wenn dies auf Grund der örtlichen Gegebenheiten ausnahmsweise kurzfristig nicht möglich ist
- beim Aufenthalt im Freien gegenüber dem nicht im gemeinsamen Haushalt lebenden Lebenspartner, einzelnen engsten Angehörigen (Eltern, Kinder und Geschwister), einzelnen wichtigen Bezugspersonen (mit denen in der Regel mehrmals wöchentlich physischer oder nicht physischer Kontakt gepflegt wird)

- Welche Masken sind im Rahmen der FFP2-Maskenpflicht zugelassen?

Laut Verordnung kann eine FFP2-Maske oder eine Maske mit mindestens gleichwertig genormtem Standard getragen werden.

Als mindestens gleichwertig gelten folgende Standards:

- FFP3 (Europa)
- N95 (NIOSH-42C FR84, USA),
- P2 (AS/NZ 1716:2012, Australien/Neuseeland),
- KF94 (Korea 1st Class KMOEL-2017-64)
- DS (Japan JMHLW-Notification 214,2018).
- KN95 (GB2626-2006, China)

Für nähere Details siehe die Informationen des [Sozialministeriums](#).

- Welche Ausnahmen von der Pflicht zum Tragen einer mechanischen Schutzvorrichtung (FFP2-Maske, MNS-Maske) gibt es?

Die Pflicht zum Tragen einer FFP2-Maske (oder einer Maske mit mindestens gleichwertig genormtem Standard) oder einer den Mund- und Nasenbereich abdeckenden und eng anliegenden mechanischen Schutzvorrichtung (eng anliegende MNS-Maske) gilt nicht:

- für Kinder bis zum vollendeten 6. Lebensjahr (Kinder ab dem vollendeten 6. bis zum vollendeten 14. Lebensjahr dürfen auch eine eng anliegende MNS-Maske tragen)
- für Personen, denen dies aus gesundheitlichen Gründen nicht zugemutet werden kann
- während der Konsumation von Speisen und Getränken
- während der Ausübung von Sport
- zur Abwendung einer unmittelbaren Gefahr für Leib, Leben und Eigentum
- für gehörlose und schwer hörbehinderte Personen sowie deren Kommunikationspartner während der Kommunikation
- bei der Erbringung und Inanspruchnahme von Gesundheitsdienstleistungen der Logopädie

Personen, die aus **gesundheitlichen Gründen** keine FFP2-Maske tragen können, haben die Möglichkeit, stattdessen eine eng anliegende MNS-Maske zu tragen. Sofern auch das nicht zumutbar ist, darf auch eine nicht eng anliegende MNS-Maske getragen werden.

Eine vollständige Abdeckung liegt vor, wenn die nicht eng anliegende Schutzvorrichtung bis zu den Ohren und deutlich unter das Kinn reicht. Wenn der Person auch dies nicht zugemutet werden kann, gilt die Verpflichtung zum Tragen einer mechanischen Schutzvorrichtung nicht.

Die Pflicht zum Tragen einer FFP2-Maske gilt außerdem nicht

- für Schwangere und
- wenn die FFP2-Maske von der verpflichteten Person in zumutbarer Weise nicht erworben werden kann (z.B. FFP2-Masken sind regional nicht verfügbar)

In diesen Fällen ist zumindest eine eng anliegende MNS-Maske zu tragen.

- Unter welchen Gesundheitsschutzauflagen dürfen öffentliche Verkehrsmittel genutzt werden?

In öffentlichen Verkehrsmitteln wie Zügen, U-Bahnen, Straßenbahnen etc. ist gegenüber anderen Personen ein Mindestabstand von zwei Metern einzuhalten und eine **FFP2-Maske** zu tragen.

Wenn auf Grund der Anzahl der Fahrgäste sowie beim Ein- und Aussteigen die Einhaltung des Mindestabstandes nicht möglich ist, kann ausnahmsweise davon abgewichen werden.

Bei Luftfahrzeugen als Massenbeförderungsmittel darf der Mindestabstand unterschritten werden.

- Welche Auflagen gelten an Haltestellen und in sonstigen Verkehrsbauwerken?

In den zu den öffentlichen Verkehrsmitteln dazugehörigen U-Bahn-Stationen, Bahnsteigen, Haltestellen, Bahnhöfen und Flughäfen ist gegenüber anderen Personen ein Mindestabstand von zwei Metern einzuhalten und eine **FFP2-Maske** zu tragen.

Wenn auf Grund der Anzahl der Fahrgäste sowie beim Ein- und Aussteigen die Einhaltung des Mindestabstandes nicht möglich ist, kann ausnahmsweise davon abgewichen werden.

- Unter welchen Gesundheitsschutzauflagen sind private Fahrgemeinschaften zulässig?

Die gemeinsame Benützung von Kraftfahrzeugen (insb. Privat-PKW) durch Personen, die nicht im gemeinsamen Haushalt leben, ist nur zulässig, wenn in jeder Sitzreihe einschließlich dem Lenker nur zwei Personen befördert werden.

Zusätzlich ist eine FFP2-Maske zu tragen.

Dasselbe gilt für Fahrzeuge des Arbeitgebers, wenn sie zu beruflichen Zwecken verwendet werden.

- Unter welchen Gesundheitsschutzauflagen ist die Nutzung von Taxis zulässig?

Die Nutzung von Taxis und taxiähnlichen Betrieben durch mehrere Personen ist grundsätzlich auch weiterhin zulässig. Handelt es sich dabei um Personen, die nicht im gemeinsamen Haushalt leben, dürfen in jeder Sitzreihe nur zwei Personen befördert werden. Der Lenker ist mitzuzählen.

Bei der Durchführung von Schüler- und Kindergartentransporten bzw. beim Transport von Menschen mit Behinderungen darf von dieser Regelung abgewichen werden, wenn dies auf Grund der Anzahl der Fahrgäste erforderlich ist.

Zusätzlich ist eine FFP2-Maske zu tragen.

- Dürfen Seilbahnen und Zahnradbahnen genutzt werden?

Seit 24. Dezember 2020 dürfen Seil- und Zahnradbahnen wieder generell (und daher auch zu Freizeit Zwecken wie z.B. zum Skifahren) unter den unten genannten Voraussetzungen benutzt werden. Betreiber von Seil- und Zahnradbahnen haben ein COVID-19-Präventionskonzept zur Minimierung des Infektionsrisikos auszuarbeiten und umzusetzen.

Die Entscheidung darüber, ob die Skilifte tatsächlich öffnen, liegt bei den Bundesländern.

Bei der **Benützung** von Seil- und Zahnradbahnen gilt Folgendes:

- Es ist ein Mindestabstand von zwei Metern einzuhalten und eine FFP2-Maske (genormtem Standard) zu tragen.
- Wenn auf Grund der Anzahl der Fahrgäste sowie beim Ein- und Aussteigen die Einhaltung des Mindestabstandes nicht möglich ist, kann ausnahmsweise davon abgewichen werden.
- In geschlossenen oder abdeckbaren Fahrbetriebsmitteln (Gondeln, Kabinen, abdeckbaren Sesseln) und in geschlossenen Zugangsbereichen von Seil- und Zahnradbahnen ist eine FFP2-Maske zu tragen.

Gondeln, Kabinen oder abdeckbare Sesseln dürfen **höchstens zu 50 % ausgelastet** sein. Dies gilt nicht, wenn ausschließlich Personen aus demselben Haushalt befördert werden.

Das COVID-19-Präventionskonzept hat insbesondere Folgendes zu enthalten:

- Spezifische Hygienevorgaben
- Regelungen zum Verhalten bei Auftreten einer SARS-CoV-2-Infektion
- Risikoanalyse
- Regelungen betreffend die Nutzung sanitärer Einrichtungen
- Regelungen betreffend die Konsumation von Speisen und Getränken
- Regelungen zur Steuerung der Kundenströme und Regulierung der Anzahl der Kunden
- Entzerrungsmaßnahmen, wie Absperrungen und Bodenmarkierungen
- Vorgaben zur Schulung der Mitarbeiter in Bezug auf Hygienemaßnahmen

Der Betreiber hat die Einhaltung dieser Bestimmungen durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen.

Einschränkungen in Betriebsstätten

- Dürfen Handelsbetriebe derzeit offen halten?

Alle Handelsbetriebe dürfen **seit 8. Februar 2021** wieder offenhalten.

Es sind jedoch verschiedene Hygieneauflagen einzuhalten. Dies trifft sowohl Kunden wie auch Betriebsinhaber bzw. deren Mitarbeiter.

Bitte beachten Sie allfällige Sonderbestimmungen in Ihrem Bundesland.

- Wann dürfen Kundenbereiche von Betriebsstätten des Handels betreten werden?

Zwischen **06:00 Uhr** und **19:00 Uhr**.

Achtung: Strengere Öffnungszeitenregeln aufgrund anderer Rechtsvorschriften bleiben unberührt.

- Gibt es Ausnahmen hinsichtlich der Vorgaben zu den Öffnungszeiten?

Ja. Ausgenommen sind

- Tankstellen und Stromtankstellen,
- der Automatenverkauf,
- Marketendereien,
- Apotheken (während der Bereitschaftsdienste),
- Verkaufsstellen in Bahnhöfen und Autobusbahnhöfen, auf Flughäfen und an Schiffslandeplätzen für den Verkauf von Lebensmitteln, Reiseandenken und notwendigem Reisebedarf (Reiselektüre, Schreibmaterialien, Blumen, Reise- und Toilettenartikel, Filme und dergleichen) und Artikeln des Trafiksortiments nach Maßgabe der Verkehrszeiten, wenn sie ausschließlich durch die betreffende Verkehrseinrichtung zugänglich sind und
- Zollfreiläden auf Flughäfen sowie Grenzstationen von Kraftfahrerorganisationen an Grenzübergängen nach Maßgabe der Verkehrszeiten

- Dürfen Dienstleistungsbetriebe derzeit offen halten?

Alle Dienstleistungsbetriebe dürfen **seit 8. Februar 2021** wieder offenhalten.

Es sind jedoch verschiedene Hygieneauflagen einzuhalten. Dies trifft sowohl Kunden wie auch Betriebsinhaber bzw. deren Mitarbeiter.

Dienstleistungen zu Aus- und Fortbildungszwecken dürfen jeweils nur gegenüber **einer Person** oder Personen aus demselben Haushalt erbracht werden. Zulässig ist daher z.B. Einzel-Nachhilfe.

Dienstleistungen zu unbedingt erforderlichen beruflichen Aus- und Fortbildungszwecken, die nicht digital durchgeführt werden können, können weiterhin als zulässige Veranstaltungen (unter Hygieneauflagen) stattfinden.

Sonstige Dienstleistungen (z.B. Notar, Bank- oder Versicherungsberatungen) dürfen nur gegenüber so vielen Personen erbracht werden, als zur Erbringung der Dienstleistung erforderlich sind.

Für **körpernahe Dienstleistungen** gelten besondere Vorschriften.

Bitte beachten Sie allfällige Sonderbestimmungen in Ihrem Bundesland.

- Unter welchen Voraussetzungen sind körpernahe Dienstleistungen erlaubt?

Als körpernahe Dienstleistungen gelten insbesondere Dienstleistungen der Friseur*innen und Perückenmacher (Stylisten), Kosmetiker (Schönheitspfleger), die Tätigkeit des Piercens und Tätowierens sowie Dienstleistungen der Masseur*innen und Fußpfleger.

Um körpernahe Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen, gilt für **Kunden** Folgendes:

- Pflicht zum Tragen einer **FFP2-Maske** und
- **Nachweis** über ein max. 48 Stunden altes negatives Ergebnis eines Antigen-Tests auf SARS-CoV-2 oder Nachweis über ein max. 72 Stunden altes negatives Ergebnis eines molekularbiologischen Tests (PCR-Test) auf SARS-CoV-2 („Zutrittstest“)

Einem Nachweis über ein negatives Testergebnis ist ein Nachweis über eine bereits abgelaufene Infektion mit SARS-CoV-2 gleichzuhalten (ärztliche Bestätigung über eine in den letzten 6 Monaten abgelaufene Infektion oder Nachweis über neutralisierende Antikörper für einen Zeitraum von 3 Monaten).

Die Verpflichtung zur Vorlage eines negativen Testergebnisses gilt nicht für Kinder bis zum vollendeten zehnten Lebensjahr.

Der Kunde hat den Nachweis für die Dauer des Aufenthalts bereitzuhalten.

Betreiber und **Mitarbeiter** mit unmittelbarem Kundenkontakt müssen spätestens alle sieben Tage einen Antigen-Test auf SARS-CoV-2 oder einen molekularbiologischen Test auf SARS-CoV-2 durchführen. Kann ein negativer Nachweis nicht erbracht werden, ist eine FFP2-Maske zu tragen.

Einem Nachweis über ein negatives Testergebnis ist ein Nachweis über eine bereits abgelaufene Infektion mit SARS-CoV-2 gleichzuhalten (ärztliche Bestätigung über eine in den letzten 6 Monaten abgelaufene Infektion oder Nachweis über neutralisierende Antikörper für einen Zeitraum von 3 Monaten).

Auch bei einem negativen Testergebnis besteht weiterhin die Pflicht zum Tragen einer eng anliegenden MNS-Maske.

Achtung: Mobile körpernahe Dienstleister dürfen auswärtige Arbeitsstellen (dazu zählt etwa auch die Wohnung des Kunden im Rahmen von „Hausbesuchen“) nur betreten, wenn ein max. 48 Stunden alter negativer Antigen-Test auf SARS-CoV-2 oder ein max. 72 Stunden alter negativer molekularbiologischer Test (PCR-Test) auf SARS-CoV-2 vorliegt.

Weitere Vorgaben:

- Die Ausgabe und die Konsumation von Speisen und Getränken ist verboten, um sicherzustellen, dass die FFP2-Maske durchgehend getragen wird.
- Es dürfen sich gleichzeitig nur so viele Kunden im Kundenbereich aufhalten, dass **pro Kunde mindestens 10 m²** zur Verfügung stehen. Ist der Kundenbereich kleiner als 10 m², so darf jeweils nur ein einziger Kunde das Geschäft betreten.

Bitte beachten Sie allfällige Sonderbestimmungen in Ihrem Bundesland.

- Was gilt für Erbringer mobiler Pflege- und Betreuungsdienstleistungen?

Erbringer mobiler Pflege- und Betreuungsdienstleistungen dürfen auswärtige Arbeitsstellen nur betreten, wenn ein negativer Antigen-Test auf SARS-CoV-2 oder ein negativer molekularbiologischer Test auf SARS-CoV-2 vorliegt. Die Abnahme des Tests darf **nicht länger als sieben Tage** zurückliegen. Zudem haben Erbringer mobiler Pflege- und Betreuungsdienstleistungen eine Corona SARS-CoV-2 Pandemie Atemschutzmaske (CPA), eine FFP2-Maske oder eine Maske mit höher genormtem Standard zu tragen.

- Welche Hygieneauflagen gelten derzeit in geöffneten Betrieben?

Hygieneauflagen treffen sowohl Kunden wie auch Betriebsinhaber bzw. deren Mitarbeiter. **Folgendes** ist zu beachten:

Mindestabstand von 2 Metern

Gegenüber Personen, die nicht im gemeinsamen Haushalt leben, ist ein Abstand von mindestens zwei Metern einzuhalten.

Tragen einer mechanischen Schutzvorrichtung

Für **Kunden** besteht die Pflicht zum Tragen einer FFP2-Maske. Dies gilt nicht, sofern sich der Kundenbereich der Betriebsstätte im Freien befindet und ein physischer Kontakt zu Personen, die nicht im gemeinsamen Haushalt leben, ausgeschlossen ist.

Für **Betreiber** bzw. deren **Mitarbeiter** gilt bei unmittelbarem **Kundenkontakt** Folgendes:

- Der Arbeitsort darf nur betreten werden, wenn spätestens alle 7 Tage ein Antigen-Test auf SARS-CoV-2 oder ein molekularbiologischer Test auf SARS-CoV-2 durchgeführt wird und das Ergebnis dieses Tests negativ ist.
- Kann dieser Nachweis nicht erbracht werden, dann ist eine FFP2-Maske zu tragen.
- Einem Nachweis über ein negatives Testergebnis ist ein Nachweis über eine bereits abgelaufene Infektion mit SARS-CoV-2 gleichzuhalten (ärztliche Bestätigung über eine in den letzten 6 Monaten abgelaufene Infektion oder Nachweis über neutralisierende Antikörper für einen Zeitraum von 3 Monaten).
- Auch wenn ein negatives Testergebnis vorliegt, ist weiterhin eine eng anliegende MNS-Maske zu tragen. Dies gilt nicht, wenn physischer Kontakt zu Personen aus fremden Haushalten ausgeschlossen werden kann oder sonstige geeignete Schutzmaßnahmen (insbesondere technische Schutzmaßnahme wie z.B. Trennwände) vorhanden sind.

Auch wenn Betreiber bzw. deren Mitarbeiter **keinen** unmittelbaren **Kundenkontakt** haben, ist am Arbeitsort grundsätzlich eine eng anliegende MNS-Maske zu tragen. **Ausnahmen:**

- physischer Kontakt (Interaktion) zu Personen aus fremden Haushalten ist ausgeschlossen oder
- es gibt sonstige geeignete Schutzmaßnahmen wie insbesondere die Anbringung von Trennwänden oder Plexiglaswänden (wenn technische Schutzmaßnahmen die Arbeit verunmöglichen würden, dann organisatorische Schutzmaßnahmen wie das Bilden von festen Teams)

Anmerkung: Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer können auch strengere Vereinbarungen zum Tragen einer den Mund- und Nasenbereich abdeckenden und eng anliegenden mechanischen Schutzvorrichtung getroffen werden.

Quadratmeterbeschränkung

Es dürfen sich gleichzeitig nur so viele Kunden im Kundenbereich aufhalten, dass **pro Kunde mindestens 20 m²** zur Verfügung stehen. Ist der Kundenbereich kleiner als 20 m², so darf jeweils nur ein einziger Kunde das Geschäft betreten. Bei Betriebsstätten ohne Personal („Selbstbedienungsläden“, Automatenräume) gilt die Quadratmeterbeschränkung gleichermaßen und es ist in geeigneter Weise auf die Einhaltung dieser Regelung hinzuweisen.

Achtung: In Betriebsstätten zur Inanspruchnahme von körpernahen Dienstleistungen dürfen sich gleichzeitig nur so viele Kunden im Kundenbereich aufhalten, dass **pro Kunde mindestens 10 m²** zur Verfügung stehen. Ist der Kundenbereich kleiner als 10 m², so darf jeweils nur ein einziger Kunde das Geschäft betreten.

Der Betreiber einer Betriebsstätte mit **mehr als 51 Arbeitnehmern** hat basierend auf einer Risikoanalyse ein dem Stand der Wissenschaft entsprechendes COVID-19-Präventionskonzept auszuarbeiten, umzusetzen und die Einhaltung dieser Bestimmungen durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen.

Das Vorliegen der erforderlichen Personenzahl ist im Hinblick auf die konkrete Betriebsstätte zu beurteilen.

Das COVID-19-Präventionskonzept hat insbesondere zu enthalten:

- spezifische Hygienevorgaben,
- Regelungen zum Verhalten bei Auftreten einer SARS-CoV-2-Infektion,
- Risikoanalyse,
- Regelungen betreffend die Nutzung sanitärer Einrichtungen,
- Regelungen für Mitarbeiter- und Kundenströme,
- Entzerrungsmaßnahmen, wie Absperrungen und Bodenmarkierungen.

Weitere Informationen: Branchenbezogene Hygieneempfehlungen für Gewerbetreibende erhalten Sie bei Ihrem jeweiligen Fachverband.

- Wann sind verpflichtende Präventionskonzepte vorgesehen? Wie müssen diese ausgestaltet sein?

Ab 1. April 2021 haben Betreiber von Betriebsstätten mit **mehr als 51 Arbeitnehmern** basierend auf einer Risikoanalyse ein dem Stand der Wissenschaft entsprechendes COVID-19-Präventionskonzept zur Minimierung des Infektionsrisikos auszuarbeiten und umzusetzen.

Das Vorliegen der erforderlichen Personenzahl ist im Hinblick auf die konkrete Betriebsstätte zu beurteilen.

Das COVID-19-Präventionskonzept hat insbesondere zu enthalten:

- spezifische Hygienevorgaben,
- Regelungen zum Verhalten bei Auftreten einer SARS-CoV-2-Infektion,
- Risikoanalyse,
- Regelungen betreffend die Nutzung sanitärer Einrichtungen,
- Regelungen für Mitarbeiter- und Kundenströme,
- Entzerrungsmaßnahmen, wie Absperrungen und Bodenmarkierungen.

Der Betreiber hat die Einhaltung dieser Bestimmungen durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen.

Vorlage: COVID-19-Präventionskonzept für Betriebsstätten mit über 51 Beschäftigten

- Welche Voraussetzungen gelten für baulich verbundene Betriebsstätten (z.B. Einkaufszentren)?

Hinsichtlich der **Quadratmeterbeschränkung** gilt Folgendes:

Bei **Einkaufszentren** werden für die Berechnung der Gesamtfläche **nur** die Kundenbereiche der Betriebsstätten gezählt, Verbindungsbauwerke (z.B. Stiegen, Gänge) sind **nicht** zu berücksichtigen. Sowohl im Kundenbereich der jeweiligen Betriebsstätten als auch im Verbindungsbauwerk dürfen sich maximal so viele Kunden gleichzeitig aufhalten, dass pro Kunde 20 m² zur Verfügung stehen.

Beispiel: Geschäftsfläche 1000 m², Gänge etc. 300 m² à Gesamtfläche 1000 m², damit sind 50 Kunden zulässig.

Im Kundenbereich von Betriebsstätten zur Inanspruchnahme von körpernahen Dienstleistungen dürfen sich gleichzeitig nur so viele Kunden aufhalten, dass pro Kunde mindestens 10 m² zur Verfügung stehen.

Bei **Markthallen** werden für die Berechnung der Gesamtfläche die Kundenbereiche der Betriebsstätte **und** die Verbindungsbauwerke gezählt. Auf der so ermittelten Gesamtfläche als auch im Kundenbereich der jeweiligen Betriebsstätten dürfen sich maximal so viele Kunden gleichzeitig aufhalten, dass pro Kunde 20 m² der Gesamtfläche bzw. des Kundenbereichs der Betriebsstätte zur Verfügung stehen.

Beispiel: Geschäftsfläche 600 m², Gänge etc. 200 m² à Gesamtfläche 800 m², damit sind 40 Kunden zulässig.

In allen baulich verbundenen Betriebsstätten gilt zusätzlich Folgendes:

- Die allgemeinen Hygieneauflagen für Betriebe (Mindestabstand, FFP2-Maske) gelten auch in Verbindungsbauwerken.
- Das Betreten der Verbindungsbauwerke einschließlich Gang-, Aufzugs-, Stiegen- und sonstiger allgemein zugänglicher Bereiche ist für Kunden nur zum Zweck des Durchgangs zu den Kundenbereichen der Betriebsstätten zulässig.
- Die Konsumation von Speisen und Getränken ist verboten.
- Der Betreiber von baulich verbundenen Betriebsstätten hat basierend auf einer Risikoanalyse ein dem Stand der Wissenschaft entsprechendes **COVID-19-Präventionskonzept** zur Minimierung des Infektionsrisikos auszuarbeiten und umzusetzen. Das COVID-19-Präventionskonzept hat insbesondere Folgendes zu enthalten:
 - Spezifische Hygienevorgaben
 - Regelungen zum Verhalten bei Auftreten einer SARS-CoV-2-Infektion
 - Risikoanalyse
 - Regelungen betreffend die Nutzung sanitärer Einrichtungen
 - Regelungen betreffend die Verabreichung von Speisen und Getränken
 - Regelungen zur Steuerung der Kundenströme und Regulierung der Anzahl der Kunden
 - Entzerrungsmaßnahmen (z.B. Absperrungen und Bodenmarkierungen)
 - Vorgaben zur Schulung der Händler und Betreiber von Gastgewerben in Bezug auf Hygienemaßnahmen
 - Regelungen zur Verhinderung veranstaltungsähnlicher Zusammenkünfte

Der Betreiber hat die Einhaltung dieser Bestimmungen durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen.

- Was gilt für Arbeitnehmer mit unmittelbarem Kundenkontakt?

Arbeitnehmer mit unmittelbarem Kundenkontakt dürfen ihren Arbeitsort nur betreten, wenn spätestens **alle sieben Tage ein Antigen-Test** auf SARS-CoV-2 oder ein molekularbiologischer Test auf SARS-CoV-2 durchgeführt wird und das Ergebnis dieses Tests negativ ist.

Dem Arbeitgeber ist darüber ein Nachweis vorzuweisen und für die Dauer von sieben Tagen bereitzuhalten.

Kann dieser Nachweis nicht vorgewiesen werden, ist eine FFP2-Maske zu tragen.

Einem Nachweis über ein negatives Testergebnis ist ein Nachweis über eine bereits abgelaufene Infektion mit SARS-CoV-2 gleichzuhalten (ärztliche Bestätigung über eine in den letzten 6 Monaten abgelaufene Infektion oder Nachweis über neutralisierende Antikörper für einen Zeitraum von 3 Monaten).

Auch bei einem negativen Testergebnis sind die allgemeinen Hygienemaßnahmen einzuhalten:

- Einhaltung des Mindestabstands von 2 Metern
- grundsätzliche Pflicht zum Tragen einer eng anliegenden MNS-Maske (Ausnahmen: keine Interaktion mit anderen Personen, Vorhandensein sonstiger geeigneter Schutzmaßnahmen)

- Was gilt für Arbeitnehmer im Bereich Lagerlogistik?

Arbeitnehmer in Bereichen der Lagerlogistik, in denen der Mindestabstand von zwei Metern regelmäßig nicht eingehalten werden kann, dürfen ihren Arbeitsort nur betreten, wenn spätestens alle sieben Tage ein Antigen-Test auf SARS-CoV-2 oder ein molekularbiologischer Test auf SARS-CoV-2 durchgeführt wird und das Ergebnis dieses Tests negativ ist.

Dem Arbeitgeber ist darüber ein Nachweis vorzuweisen und für die Dauer von sieben Tagen bereitzuhalten.

Kann dieser Nachweis nicht vorgewiesen werden, ist eine FFP2-Maske zu tragen.

Einem Nachweis über ein negatives Testergebnis ist ein Nachweis über eine bereits abgelaufene Infektion mit SARS-CoV-2 gleichzuhalten (ärztliche Bestätigung über eine in den letzten 6 Monaten abgelaufene Infektion oder Nachweis über neutralisierende Antikörper für einen Zeitraum von 3 Monaten).

Auch bei einem negativen Testergebnis sind die allgemeinen Hygienemaßnahmen einzuhalten:

- Einhaltung des Mindestabstands von 2 Metern
- grundsätzliche Pflicht zum Tragen einer eng anliegenden MNS-Maske (Ausnahmen: keine Interaktion mit anderen Personen, Vorhandensein sonstiger geeigneter Schutzmaßnahmen)

- Was gilt für Märkte im Freien?

Es besteht die Pflicht zur Einhaltung eines Mindestabstandes von zwei Metern.

Kunden haben eine FFP2-Maske zu tragen.

Mitarbeiter mit unmittelbarem Kundenkontakt haben spätestens alle sieben Tage einen Antigen-Test auf SARS-CoV-2 oder einen molekularbiologischen Test auf SARS-CoV-2 durchzuführen. Kann ein negativer Nachweis nicht vorgewiesen werden, dann ist eine FFP2-Maske zu tragen. Auch wenn ein negatives Testergebnis vorliegt, sind die allgemeinen Hygienemaßnahmen am Arbeitsort grundsätzlich weiterhin einzuhalten (Mindestabstand, MNS-Maske).

Die Quadratmeterbeschränkung gilt nicht auf Märkten im Freien.

- Bei welchen Betrieben gelten derzeit Betretungsverbote?

Das Betreten des Kundenbereichs von

- **Gastronomiebetrieben** zum Zweck des Erwerbs von Waren oder der Inanspruchnahme von Dienstleistungen des Gastgewerbes,
- **Beherbergungsbetrieben** zum Zweck der Inanspruchnahme von Dienstleistungen von Beherbergungsbetrieben
- **Freizeiteinrichtungen** zur Inanspruchnahme von Dienstleistungen der Freizeiteinrichtungen oder
- **Kultureinrichtungen** zur Inanspruchnahme von Dienstleistungen der Kultureinrichtung

ist grundsätzlich untersagt. Es gibt jedoch Ausnahmen für Gastronomiebetriebe, Beherbergungsbetriebe sowie für Freizeit- und Kultureinrichtungen.

Bitte beachten Sie allfällige Sonderbestimmungen in Ihrem Bundesland.

- Welche Freizeit- und Kultureinrichtungen dürfen derzeit nicht betreten werden?

Das Betreten von Freizeit- und Kultureinrichtungen zum Zweck der Inanspruchnahme von Dienstleistungen dieser Einrichtungen ist untersagt. Es gibt jedoch einige Ausnahmen.

Als Freizeiteinrichtungen, die derzeit geschlossen halten müssen, gelten Betriebe und Einrichtungen, die der Unterhaltung, der Belustigung oder der Erholung dienen. Das sind z.B.:

- Schaustellerbetriebe, Freizeit- und Vergnügungsparks,
- Bäder und bäderähnliche Betriebe (z.B. Saunen)
- Tanzschulen,
- Wettbüros, Automatenbetriebe, Spielhallen und Casinos,
- Schaubergwerke,
- Einrichtungen zur Ausübung der Prostitution,
- Indoorspielplätze,
- Paintballanlagen,
- Museumsbahnen.

Als Kultureinrichtungen, die derzeit geschlossen halten müssen, gelten Einrichtungen, die der kulturellen Erbauung und der Teilhabe am kulturellen Leben dienen. Das sind z.B.:

- Theater,
- Konzertsäle und -arenen,
- Kinos,
- Varietees und
- Kabarets

Weitere Informationen zum Freizeitbereich finden Sie auf www.sichere-gastfreundschaft.at/freizeit.

Bitte beachten Sie allfällige Sonderbestimmungen in Ihrem Bundesland.

- Welche Ausnahmen für das Betretungsverbot von Freizeit- und Kultureinrichtungen gibt es? Welche Schutzmaßnahmen gelten hier?

Vom Betretungsverbot nicht umfasst sind **Museen, Kunsthallen, kulturelle Ausstellungshäuser, Bibliotheken, Büchereien, Archive sowie Tierparks, Zoos und botanische Gärten**.

Folgende Schutzmaßnahmen sind einzuhalten:

- Es ist ein Mindestabstand von zwei Meter einzuhalten.
- Zusätzlich ist eine FFP2-Maske zu tragen (dies gilt nicht im Freien, sofern physischer Kontakt zu anderen Personen ausgeschlossen ist).
- Im Kundenbereich müssen pro Kunde 20 m² zur Verfügung stehen. Ist der Kundenbereich kleiner als 20 m², so darf jeweils nur ein Kunde den Kundenbereich der Betriebsstätte betreten.

Weitere Informationen zum Freizeitbereich finden Sie auf www.sichere-gastfreundschaft.at/freizeit.

Bitte beachten Sie allfällige Sonderbestimmungen in Ihrem Bundesland.

- Welche Ausnahmen vom Betretungsverbot gibt es bei Gastronomiebetrieben?

Das Betreten sämtlicher Gastronomiebetriebe zum Zweck des Erwerbs von Waren oder der Inanspruchnahme von Dienstleistungen des Gastgewerbes ist untersagt. Ausnahmen bestehen für Gastgewerbe, die in folgenden Einrichtungen betrieben werden und damit nicht der Öffentlichkeit zugänglich sind:

- Kranken- und Kuranstalten
- Alten-, Pflege- und Behindertenheime
- Einrichtungen zur Betreuung und Unterbringung von Kindern und Jugendlichen einschließlich Schulen und Kindergärten;
- gastronomische Einrichtungen in Betrieben, die ausschließlich durch Betriebsangehörige genutzt werden dürfen (z.B. Betriebskantinen).

Weitere Ausnahmen bestehen für

- Beherbergungsbetriebe, wenn in der Betriebsstätte Speisen und Getränke ausschließlich an Beherbergungsgäste verabreicht und ausgeschenkt werden und für
- öffentliche Verkehrsmittel, wenn dort Speisen und Getränke ausschließlich an Benutzer des öffentlichen Verkehrsmittels verabreicht bzw. ausgeschenkt werden.

Hygienemaßnahmen in den von den Ausnahmen umfassten Gastronomiebetrieben:

Grundsätzlich gilt die Einhaltung eines Mindestabstandes von zwei Metern.

Gäste müssen eine FFP2-Maske tragen. Eine Ausnahme besteht nur während des Verweilens am Verabreichungsplatz.

Für **Betreiber** bzw. deren **Mitarbeiter** gilt bei **unmittelbarem Kundenkontakt** Folgendes:

- Der Arbeitsplatz darf nur betreten werden, wenn spätestens alle 7 Tage ein Antigen-Test auf SARS-CoV-2 oder ein molekularbiologischer Test auf SARS-CoV-2 durchgeführt wird und das Ergebnis dieses Tests negativ ist.
- Kann dieser Nachweis nicht erbracht werden, dann ist eine FFP2-Maske zu tragen.
- Einem Nachweis über ein negatives Testergebnis ist ein Nachweis über eine bereits abgelaufene Infektion mit SARS-CoV-2 gleichzuhalten (ärztliche Bestätigung über eine in den letzten 6 Monaten abgelaufene Infektion oder Nachweis über neutralisierende Antikörper für einen Zeitraum von 3 Monaten).
- Auch wenn ein negatives Testergebnis vorliegt, ist weiterhin eine eng anliegende MNS-Maske zu tragen. Dies gilt nicht, wenn physischer Kontakt zu Personen aus fremden Haushalten ausgeschlossen werden kann oder sonstige geeignete Schutzmaßnahmen (insbesondere technische Schutzmaßnahme wie z.B. Trennwände) vorhanden sind.

Soweit kein unmittelbarer Kundenkontakt besteht, gelten an Arbeitsorten die allgemeinen Hygienemaßnahmen (Einhaltung des Mindestabstands; Pflicht zum Tragen einer MNS-Maske, außer es gibt keinen physischen Kontakt zu anderen Personen oder es bestehen sonstige geeignete Schutzmaßnahmen wie insbesondere die Anbringung von Trennwänden).

Zusätzlich gilt weiterhin

- keine Konsumation in unmittelbarer Nähe der Ausgabestelle
- 2-Meter Abstand zwischen den Personengruppen und Verabreichungsplätzen oder Maßnahmen zur räumlichen Trennung
- besondere hygienische Vorkehrungen bei Selbstbedienung
- Speisen und Getränke dürfen nur im Sitzen an Verabreichungsplätzen konsumiert werden

Achtung: Gastgewerbebetriebe dürfen hinsichtlich der genannten Ausnahmen nur im Zeitraum von **06:00 bis 19:00 Uhr** betreten werden. Dies gilt nicht für Betriebsangehörige in Schichtbetrieben.

Strengere Sperrstunden und Aufsperrstunden aufgrund anderer Rechtsvorschriften bleiben unberührt.

Weitere Informationen finden Sie auf www.sichere-gastfreundschaft.at/gastronomie.

Bitte beachten Sie allfällige Sonderbestimmungen in Ihrem Bundesland.

- Ist die Abholung von Speisen bei Gastgewerbebetrieben zulässig?

Ja, dies ist zulässig. Die Abholung von Speisen und alkoholfreien sowie in handelsüblich verschlossenen Gefäßen abgefüllten alkoholischen Getränken ist aber derzeit nur im Zeitraum von **06.00 bis 19.00 Uhr** zulässig.

Die Speisen dürfen dabei nicht im Umkreis von 50 Metern um die Betriebsstätte konsumiert werden. Bei der Abholung durch Kunden ist gegenüber Personen, die nicht im gemeinsamen Haushalt leben, ein Mindestabstand von zwei Metern einzuhalten sowie eine FFP2-Maske zu tragen.

Für **Betreiber** bzw. deren **Mitarbeiter** gilt bei **unmittelbarem Kundenkontakt** Folgendes:

- Es ist spätestens alle 7 Tage ein Antigen-Test auf SARS-CoV-2 oder ein molekularbiologischer Test auf SARS-CoV-2 durchzuführen, dessen Ergebnis negativ ist.
- Kann dieser Nachweis nicht erbracht werden, dann ist eine FFP2-Maske zu tragen.
- Einem Nachweis über ein negatives Testergebnis ist ein Nachweis über eine bereits abgelaufene Infektion mit SARS-CoV-2 gleichzuhalten (ärztliche Bestätigung über eine in den letzten 6 Monaten abgelaufene Infektion oder Nachweis über neutralisierende Antikörper für einen Zeitraum von 3 Monaten).
- Auch wenn ein negatives Testergebnis vorliegt, ist weiterhin eine eng anliegende MNS-Maske zu tragen. Dies gilt nicht, wenn physischer Kontakt zu Personen aus fremden Haushalten ausgeschlossen werden kann oder sonstige geeignete Schutzmaßnahmen (insbesondere technische Schutzmaßnahme wie z.B. Trennwände) vorhanden sind.

- Dürfen Gastronomiebetriebe Kunden mit Speisen beliefern?

Ja, **Lieferservices** bleiben **ohne zeitliche Einschränkungen** erlaubt.

Für **Betreiber** bzw. deren **Mitarbeiter** gilt bei **unmittelbarem Kundenkontakt** Folgendes:

- Es ist spätestens alle 7 Tage ein Antigen-Test auf SARS-CoV-2 oder ein molekularbiologischer Test auf SARS-CoV-2 durchzuführen, dessen Ergebnis negativ ist.
- Kann dieser Nachweis nicht erbracht werden, dann ist eine FFP2-Maske zu tragen.
- Einem Nachweis über ein negatives Testergebnis ist ein Nachweis über eine bereits abgelaufene Infektion mit SARS-CoV-2 gleichzuhalten (ärztliche Bestätigung über eine in den letzten 6 Monaten abgelaufene Infektion oder Nachweis über neutralisierende Antikörper für einen Zeitraum von 3 Monaten).
- Auch wenn ein negatives Testergebnis vorliegt, sind die allgemeinen Hygienemaßnahmen einzuhalten (Einhaltung des Mindestabstands; Pflicht zum Tragen einer MNS-Maske).

- Welche Ausnahmen vom Betretungsverbot gibt es bei Beherbergungsbetrieben?

Das Verbot gilt nicht für das Betreten eines Beherbergungsbetriebes

- durch Personen, die sich bereits in Beherbergung befinden (für die im Vorfeld mit vereinbarte Dauer)
- zur Betreuung von und Hilfeleistung für unterstützungsbedürftige Personen
- aus unaufschiebbaren beruflichen Gründen
- zu Ausbildungszwecken gesetzlich anerkannter Einrichtungen
- zur Stillung eines dringenden Wohnbedürfnisses
- durch Kurgäste und Begleitpersonen in einer Kuranstalt, die gemäß § 42a des Krankenanstalten- und Kuranstaltengesetzes (KAKuG), BGBl. Nr. 1/1957, als Beherbergungsbetrieb mit angeschlossenem Ambulatorium organisiert ist
- durch Schüler bzw. Studenten zum Zweck des Schulbesuchs bzw. zu Studienzwecken (Internate, Lehrlingswohnheime und Studentenheime).

Die Verabreichung von Speisen und Getränken an Beherbergungsgäste ist möglich. Die Konsumation hat tunlichst in den Zimmern zu erfolgen.

Gäste haben in allgemein zugänglichen Bereichen gegenüber anderen Personen, die nicht im gemeinsamen Haushalt leben oder nicht zur Gästegruppe in der gemeinsamen Wohneinheit gehören, einen Mindestabstand von 2 Metern einzuhalten. Dies gilt nicht, wenn durch geeignete Schutzmaßnahmen zur räumlichen Trennung das Infektionsrisiko minimiert werden kann. Beim Betreten allgemein zugänglicher Bereiche in geschlossenen Räumen ist eine FFP2-Maske zu tragen.

Die Nächtigung in einem Schlafzimmer oder in Gemeinschaftsschlafräumen ist nur zulässig, wenn gegenüber Personen, die nicht im gemeinsamen Haushalt leben, ein Mindestabstand von 2 Metern eingehalten wird oder durch geeignete Schutzmaßnahmen das Infektionsrisiko minimiert werden kann.

Für **Betreiber** bzw. deren **Mitarbeiter** gilt bei **unmittelbarem Kundenkontakt** Folgendes:

- Der Arbeitsplatz darf nur betreten werden, wenn spätestens alle 7 Tage ein Antigen-Test auf SARS-CoV-2 oder ein molekularbiologischer Test auf SARS-CoV-2 durchgeführt wird und das Ergebnis dieses Tests negativ ist.
- Kann dieser Nachweis nicht erbracht werden, dann ist eine FFP2-Maske zu tragen.
- Einem Nachweis über ein negatives Testergebnis ist ein Nachweis über eine bereits abgelaufene Infektion mit SARS-CoV-2 gleichzuhalten (ärztliche Bestätigung über eine in den letzten 6 Monaten abgelaufene Infektion oder Nachweis über neutralisierende Antikörper für einen Zeitraum von 3 Monaten).
- Auch wenn ein negatives Testergebnis vorliegt, ist weiterhin eine eng anliegende MNS-Maske zu tragen. Dies gilt nicht, wenn physischer Kontakt zu Personen aus fremden Haushalten ausgeschlossen werden kann oder sonstige geeignete Schutzmaßnahmen (insbesondere technische Schutzmaßnahme wie z.B. Trennwände) vorhanden sind.

Soweit kein unmittelbarer Kundenkontakt besteht, gelten an Arbeitsorten die allgemeinen Hygienemaßnahmen (Einhaltung des Mindestabstands; Pflicht zum Tragen einer MNS-Maske, außer es gibt keinen physischen Kontakt zu anderen Personen oder es bestehen sonstige geeignete Schutzmaßnahmen wie insbesondere die Anbringung von Trennwänden oder Plexiglaswänden).

Weitere Informationen finden Sie auf www.sichere-gastfreundschaft.at/beherbergung.

- Kann Sport weiterhin ausgeübt werden? Welche Sportstätten dürfen derzeit nicht betreten werden?

Das Betreten von **Indoor-Sportstätten** (z.B. Fitnessstudios) zur Ausübung von Sport ist untersagt. Ausgenommen hiervon ist nur die Sportausübung durch Spitzensportler sowie deren Betreuer und Trainer.

Sportstätten im Freien (z.B. Golfplätze, Tennisplätze oder Leichtathletikanlagen) können zum Zweck der Ausübung von Sport, soweit es nicht zu Körperkontakt kommt, betreten werden. Es ist ein Mindestabstand von zwei Metern einzuhalten. Der Mindestabstand kann kurzfristig unterschritten werden. Pro Sportausübenden muss eine Fläche von 20 m² zur Verfügung stehen.

Geschlossene Räumlichkeiten der Sportstätte dürfen nur betreten werden, soweit dies zur Ausübung des Sports im Freiluftbereich erforderlich ist.

Sportkurse und Trainings dürfen nur gegenüber einer Person oder Personen aus demselben Haushalt erbracht werden. Für Trainer gelten die Regelungen für Arbeitsorte. Kunden müssen während der Sportausübung keine mechanische Schutzvorrichtung tragen.

Weiterhin möglich ist das Anbieten von Online-Trainings. Sofern es erforderlich ist, können hierfür z.B. durch Fitnesstrainer Sportstätten betreten werden.

Auch die Ausübung von Individualsport im Freien (z.B. Joggen) ist weiterhin möglich (im Rahmen der Ausnahmen von der Ausgangsregelung).

An Arbeitsorten sind die allgemeinen Hygieneauflagen einzuhalten.

Weitere Informationen finden Sie in den FAQ des Sportministeriums.

- Wer hat für die Einhaltung der Betretungsregelung Sorge zu tragen?

Die Pflicht zur Einhaltung trifft den Betreiber.

- Darf der Inhaber einer Betriebsstätte die Vorlage eines ärztlichen Attests verlangen, wenn ein Kunde das Tragen einer Maske aus medizinischen Gründen verweigert?

Ja. Der Inhaber kann verlangen, dass die Befreiung von einer rechtlichen Maskenpflicht von besagtem Kunden mit einer ärztlichen Bestätigung glaubhaft gemacht wird.

- Welche Tests dienen als Nachweise im Sinne der Verordnung?

Es können alle in Österreich erlangten Testnachweise wie z.B. jene aus öffentlichen Teststraßen, Apotheken, medizinischen Labors, von biomedizinischen AnalytikerInnen oder Nachweise, die durch Betriebsärzte ausgestellt werden, herangezogen werden können.

- Wie kann man nachweisen, dass man bereits mit SARS-CoV-2 infiziert war?

Als Alternative zu einem aktuellen negativen Testergebnis auf SARS-CoV-2 gilt Folgendes:

- eine ärztliche Bestätigung über eine in den letzten sechs Monaten vor der vorgesehenen Testung erfolgte und zu diesem Zeitpunkt aktuell abgelaufene Infektion,
- ein Nachweis über neutralisierende Antikörper für einen Zeitraum von drei Monaten,
- ein Genesungsnachweis nach Epidemiegesetz (§ 4 Abs. 18 EpiG) oder
- ein Absonderungsbescheid, wenn dieser für eine in den letzten sechs Monaten vor der vorgesehenen Testung nachweislich an COVID-19 erkrankte Person ausgestellt wurde.

Events und Veranstaltungen

- Dürfen Veranstaltungen derzeit stattfinden?

Veranstaltungen dürfen derzeit grundsätzlich nicht stattfinden, es gibt einige wenige Ausnahmen.

Bitte beachten Sie allfällige Sonderbestimmungen in Ihrem Bundesland.

- Welche Zusammenkünfte fallen unter den Veranstaltungsbegriff?

Als Veranstaltungen gelten insbesondere geplante Zusammenkünfte und Unternehmungen zur Unterhaltung, Belustigung, körperlichen und geistigen Erleichterung und Erbauung. Dazu zählen jedenfalls kulturelle Veranstaltungen, Sportveranstaltungen, Hochzeitsfeiern, Geburtstagsfeiern, Jubiläumsfeiern, Filmvorführungen, Fahrten mit Reisebussen oder Ausflugsschiffen zu touristischen Zwecken, Ausstellungen, Kongresse, Fach- und Publikumsmessen und Gelegenheitsmärkte.

- Welche Ausnahmen vom Veranstaltungsverbot gibt es?

Folgende Veranstaltungen dürfen weiterhin stattfinden:

- unaufschiebbare berufliche Zusammenkünfte, wenn diese zur Aufrechterhaltung der beruflichen Tätigkeiten erforderlich sind und nicht in digitaler Form abgehalten werden können,
- Versammlungen nach dem Versammlungsgesetz
- Sportveranstaltungen im Spitzensport
- unaufschiebbare Zusammenkünfte von Organen politischer Parteien, sofern eine Abhaltung in digitaler Form nicht möglich ist,
- unaufschiebbare Zusammenkünfte von statutarisch notwendigen Organen juristischer Personen, sofern eine Abhaltung in digitaler Form nicht möglich ist
- unaufschiebbare Zusammenkünfte gemäß dem Arbeitsverfassungsgesetz, sofern eine Abhaltung in digitaler Form nicht möglich ist
- Begräbnisse mit maximal 50 Personen
- Proben und künstlerische Darbietungen ohne Publikum, die zu beruflichen Zwecken erfolgen (unter besonderen Auflagen)
- Zusammenkünfte zur Ausübung von Sport im Freien für Kinder und Jugendliche (unter besonderen Auflagen)
- Zusammenkünfte von medizinischen und psychosozialen Selbsthilfegruppen
- Zusammenkünfte zu unbedingt erforderlichen beruflichen Aus- und Fortbildungszwecken, zur Erfüllung von erforderlichen Integrationsmaßnahmen nach dem Integrationsgesetz und zu Fahraus- und -weiterbildungen, allgemeinen Fahrprüfungen sowie zu beruflichen Abschlussprüfungen, sofern eine Abhaltung in digitaler Form nicht möglich ist
- Zusammenkünfte zur tierschutzkonformen Ausbildung von Hunden im Freien
- Zusammenkünfte von maximal vier Personen (zuzüglich maximal sechs minderjähriger Kinder) wobei diese nur aus zwei verschiedenen Haushalten stammen dürfen
- Zusammenkünfte im privaten Wohnbereich (außer an Orten, die nicht der Stillung eines unmittelbaren Wohnbedürfnisses dienen, wie z.B. Garagen, Gärten, Schuppen oder Scheunen)
- Veranstaltungen im Rahmen der außerschulischen Jugenderziehung und Jugendarbeit

Mehr Infos: Regelungen Lehrlingsausbildung und berufliche Weiterbildungen

Bitte beachten Sie allfällige Sonderbestimmungen in Ihrem Bundesland.

- Welche Hygienemaßnahmen sind bei erlaubten Veranstaltungen einzuhalten?

Es ist grundsätzlich ein **Mindestabstand von zwei Metern** einzuhalten.

Ausnahmen:

- Aus- und Weiterbildungen: Der Mindestabstand darf ausnahmsweise unterschritten werden, wenn durch sonstige geeignete Schutzmaßnahmen das Infektionsrisiko minimiert werden kann.
- Zusammenkünfte zur Ausübung von Sport im Freien für Kinder und Jugendliche: Der Mindestabstand darf kurzfristig unterschritten werden.
- privater Wohnbereich
- Sportveranstaltungen im Spitzensport
- Proben und künstlerische Darbietungen ohne Publikum, die zu beruflichen Zwecken erfolgen

Zusätzlich ist eine **FFP2-Maske** zu tragen.

Ausnahmen:

- Aus- und Weiterbildungen: Keine FFP2-Pflicht, wenn dies aufgrund der Eigenart der Aus- und Weiterbildung nicht möglich ist. Das Infektionsrisiko ist durch sonstige geeignete Schutzmaßnahmen zu minimieren.
- Zusammenkünfte zur Ausübung von Sport im Freien für Kinder und Jugendliche
- Zusammenkünfte von maximal vier Personen (zuzüglich maximal sechs minderjähriger Kinder) im Freien
- Sportveranstaltungen im Spitzensport
- Proben und künstlerische Darbietungen ohne Publikum, die zu beruflichen Zwecken erfolgen

Für Zusammenkünfte zu Aus- und Fortbildungszwecken sowie für unaufschiebbare berufliche Zusammenkünfte gilt im Kundenbereich von Betriebsstätten die Quadratmeterbeschränkung pro Person nicht.

- Welche Aus- und Weiterbildungen dürfen derzeit stattfinden? Welche Hygieneauflagen gelten hier?

Folgende Aus- und Weiterbildungen dürfen auch weiterhin stattfinden:

- Zusammenkünfte zu unbedingt erforderlichen beruflichen Aus- und Fortbildungszwecken
- Zusammenkünfte zur Erfüllung von erforderlichen Integrationsmaßnahmen nach dem Integrationsgesetz
- Zusammenkünfte zu Fahraus- und -weiterbildungen, allgemeinen Fahrprüfungen sowie
- Zusammenkünfte zu beruflichen Abschlussprüfungen
- Zusammenkünfte zur tierschutzkonformen Ausbildung von Hunden im Freien

Diese Zusammenkünfte dürfen stattfinden, sofern eine Abhaltung in digitaler Form nicht möglich ist.

Abstandsregelung: Gegenüber anderen Personen ist ein Mindestabstand von zwei Metern einzuhalten. Der Mindestabstand kann ausnahmsweise unterschritten werden, wenn durch sonstige geeignete Schutzmaßnahmen das Infektionsrisiko minimiert werden kann.

FFP2-Maskenpflicht: Zusätzlich ist eine FFP2-Maske zu tragen. Kann aufgrund der Eigenart der Aus- oder Fortbildung oder der Integrationsmaßnahme das Tragen der FFP2-Maske nicht eingehalten werden, dann ist durch sonstige geeignete Schutzmaßnahmen das Infektionsrisiko zu minimieren.

Bei Zusammenkünften zu unbedingt erforderlichen Aus- und Fortbildungszwecken gilt im Kundenbereich dieser Betriebsstätten die Quadratmeterbeschränkung nicht.

- Welche besonderen Auflagen gelten bei Sportveranstaltungen im Freien für Kinder und Jugendliche?

Zusammenkünfte zum Zweck der Ausübung von Sport von Kindern und Jugendlichen, die das 18. Lebensjahr nicht vollendet haben, dürfen im **Freiluftbereich** stattfinden. Bei der Ausübung des Sports darf es nicht zu Körperkontakt kommen.

Personenbeschränkung: Die Veranstaltungen sind mit max. zehn Personen, zuzüglich zwei volljähriger Betreuungspersonen zulässig. An einem Veranstaltungsort können auch mehrere Zusammenkünfte gleichzeitig stattfinden (pro Zusammenkunft aber max. 10 Teilnehmer + 2 Betreuungspersonen), sofern durch organisatorische Maßnahmen (z.B. räumliche Trennung) eine Durchmischung der Personen ausgeschlossen und das Infektionsrisiko minimiert wird.

Hygieneauflagen:

- Grundsätzlich gilt der **Mindestabstand** von 2 Metern. Der Mindestabstand darf kurzfristig unterschritten werden.
- Keine zusätzliche FFP2-Maskenpflicht
- **Testpflicht für Betreuungspersonen:** Volljährige Betreuungspersonen müssen dem Veranstalter spätestens alle sieben Tage ein negatives Testergebnis auf SARS-CoV-2 vorlegen (Antigen-Test oder PCR-Test). Kann dieser Nachweis nicht erbracht werden, dann ist bei Kontakt mit Kindern oder Jugendlichen eine FFP2-Maske zu tragen.

Bei **Zusammenkünften im Rahmen von Vereinen oder auf nicht öffentlichen Sportstätten** ist **zusätzlich** Folgendes einzuhalten:

Präventionskonzept: Es ist ein dem Stand der Wissenschaft entsprechendes COVID-19-Präventionskonzept auszuarbeiten und einzuhalten.

Das COVID-19-Präventionskonzept hat insbesondere Folgendes zu beinhalten:

- Verhaltensregeln von Sportlern in hygienischer Hinsicht,
- Gesundheitscheck vor der Sportausübung,
- Hygiene- und Reinigungsplan für Infrastruktur und Material und
- Nachvollziehbarkeit von Kontakten.

Kontaktdatenerhebung: Vereine oder Betreiber der nicht öffentlichen Sportstätte sind verpflichtet, von Personen, die sich länger als 15 Minuten am betreffenden Ort aufgehalten haben, zum Zweck der Kontaktpersonennachverfolgung den Vor- und Familiennamen und die Telefonnummer oder E-Mail-Adresse zu erheben. Für die Kontaktdatenerhebung gilt weiters Folgendes:

- Besuchergruppen, die ausschließlich aus im gemeinsamen Haushalt lebenden Personen bestehen: Die Bekanntgabe der Daten von nur einer dieser Besuchergruppe angehörigen volljährigen Person ist ausreichend.
- Die erfassten Daten müssen mit Datum und Uhrzeit des Betretens der Veranstaltungsstätte versehen werden.
- Der Veranstalter hat der Bezirksverwaltungsbehörde auf Verlangen die Daten zur Verfügung zu stellen.
- Die Daten dürfen ausschließlich zum Zweck der Kontaktpersonennachverfolgung verarbeitet werden. Eine Verarbeitung der Daten zu anderen Zwecken ist unzulässig.
- Der Veranstalter hat im Rahmen der Verarbeitung und Übermittlung dieser Daten geeignete Datensicherheitsmaßnahmen zu treffen und insbesondere sicherzustellen, dass die Daten nicht durch Dritte einsehbar sind.
- Die Daten sind für die Dauer von 28 Tagen (ab dem Zeitpunkt der Erhebung) aufzubewahren und danach unverzüglich zu löschen.

Bitte beachten Sie allfällige Sonderbestimmungen in Ihrem Bundesland.

- Sind Veranstaltungen im Bereich der außerschulischen Jugendberziehung und Jugendarbeit derzeit möglich? Welche besonderen Auflagen gelten hier?

Ja, Veranstaltungen im Bereich der außerschulischen Jugendarbeit können unter bestimmten Voraussetzungen stattfinden.

Personenbeschränkung: Die Veranstaltungen sind mit max. zehn Personen, die das 18. Lebensjahr nicht vollendet haben, zuzüglich zwei volljähriger Betreuungspersonen zulässig. An einem Veranstaltungsort können auch mehrere Veranstaltungen gleichzeitig stattfinden (pro Veranstaltung aber max. 10 Teilnehmer + 2 Betreuungspersonen), sofern durch organisatorische Maßnahmen (z.B. räumliche Trennung) eine Durchmischung der Personen ausgeschlossen und das Infektionsrisiko minimiert wird.

Hygieneauflagen:

- Der Mindestabstand von zwei Metern kann entfallen, wenn dies im COVID-19-Präventionskonzept vorgesehen ist.
- Das Tragen einer FFP2-Maske oder einer eng anliegenden MNS-Maske kann entfallen, wenn dies im COVID-19-Präventionskonzept vorgesehen ist.
- **Testpflicht für Teilnehmer:** Nachweis eines negativen Tests auf SARS-CoV-2 bei Veranstaltungen in geschlossenen Räumen (max. 48 Stunden alter Antigen-Test oder max. 72 Stunden alter PCR-Test).
- **Testpflicht für Betreuungspersonen:** Volljährige Betreuungspersonen müssen dem Veranstalter spätestens alle sieben Tage ein negatives Testergebnis auf SARS-CoV-2 vorlegen (Antigen-Test oder PCR-Test). Kann dieser Nachweis nicht erbracht werden, dann ist bei Kontakt mit Kindern oder Jugendlichen eine FFP2-Maske zu tragen.

Präventionskonzept: Der Veranstalter hat ein dem Stand der Wissenschaft entsprechendes COVID-19-Präventionskonzept auszuarbeiten und einzuhalten.

Das Präventionskonzept insbesondere zu enthalten:

- Schulung der Betreuungsperson,
- spezifische Hygienemaßnahmen,
- organisatorische Vorgaben im Hinblick auf die Pflicht zum Tragen einer FFP2-Maske oder MNS-Maske und die Pflicht zur Einhaltung des Mindestabstands von zwei Metern gegenüber Personen, die nicht im gemeinsamen Haushalt leben,
- Regelungen zum Verhalten bei Auftreten einer SARS-CoV-2-Infektion.

Kontaktdatenerhebung: Veranstalter sind verpflichtet, von Personen, die sich länger als 15 Minuten am betreffenden Ort aufgehalten haben, zum Zweck der Kontaktpersonennachverfolgung den Vor- und Familiennamen und die Telefonnummer oder E-Mail-Adresse zu erheben. Für die Kontaktdatenerhebung gilt weiters Folgendes:

- Besuchergruppen, die ausschließlich aus im gemeinsamen Haushalt lebenden Personen bestehen: Die Bekanntgabe der Daten von nur einer dieser Besuchergruppe angehörigen volljährigen Person ist ausreichend.
- Die erfassten Daten müssen mit Datum und Uhrzeit des Betretens der Veranstaltungsstätte versehen werden.
- Der Veranstalter hat der Bezirksverwaltungsbehörde auf Verlangen die Daten zur Verfügung zu stellen.
- Die Daten dürfen ausschließlich zum Zweck der Kontaktpersonennachverfolgung verarbeitet werden. Eine Verarbeitung der Daten zu anderen Zwecken ist unzulässig.
- Der Veranstalter hat im Rahmen der Verarbeitung und Übermittlung dieser Daten geeignete Datensicherheitsmaßnahmen zu treffen und insbesondere sicherzustellen, dass die Daten nicht durch Dritte einsehbar sind.
- Die Daten sind für die Dauer von 28 Tagen (ab dem Zeitpunkt der Erhebung) aufzubewahren und danach unverzüglich zu löschen.

Bitte beachten Sie allfällige Sonderbestimmungen in Ihrem Bundesland.

- Dürfen Hochzeiten oder Geburtstagsfeiern derzeit stattfinden?

Hochzeitsfeiern und Geburtstagsfeiern gelten als Veranstaltungen und sind daher derzeit nicht erlaubt. Davon nicht betroffen ist die standesamtliche Trauung.

Von den Veranstaltungsbeschränkungen nicht erfasst ist der private Wohnbereich. Dazu zählen jedoch nur Orte, die der Stillung eines unmittelbaren Wohnbedürfnisses dienen. Somit darf z.B. in Garagen, Gärten, Schuppen oder Scheunen nicht gefeiert werden.

- Dürfen Messen derzeit stattfinden?

Nein, hierbei handelt es sich um Veranstaltungen und diese sind derzeit grundsätzlich verboten.

- Dürfen Begräbnisse derzeit stattfinden?

Begräbnisse dürfen mit höchstens 50 Personen stattfinden. Gegenüber Personen, die nicht im gemeinsamen Haushalt leben, ist ein Abstand von mindestens zwei Metern einzuhalten und eine FFP2-Maske zu tragen.

- Dürfen Räumlichkeiten von Gastronomie- und Beherbergungsbetrieben für weiterhin zulässige Veranstaltungen vermietet werden?

Ja, sofern es sich um eine auch weiterhin zulässige unaufschiebbare Veranstaltung handelt.

- Ist eine Verpflegung von Veranstaltungsteilnehmern zulässig?

Grundsätzlich sind bei Veranstaltungen keine gastronomischen bzw. beherbergungsbetriebs-typischen Leistungen zulässig. Ausgenommen davon ist der Verzehr von selbst mitgebrachten oder gelieferten Speisen und Getränken.

- Unter welchen Voraussetzungen dürfen Versammlungen stattfinden?

Versammlungen im Sinne des Versammlungsgesetzes (wie z.B. Demonstrationen) dürfen grundsätzlich auch weiterhin stattfinden.

Laut der aktuellen 4. Covid-19-Schutzmaßnahmenverordnung ist gegenüber Personen, die nicht im gemeinsamen Haushalt leben, ein Mindestabstand von 2 Metern einzuhalten. Zusätzlich ist eine FFP2-Maske zu tragen.

Im Epidemiegesetz sind zusätzliche Maßnahmen gegen das Zusammenströmen größerer Menschenmengen vorgesehen:

Sofern es zum Schutz vor der Weiterverbreitung einer meldepflichtigen Erkrankung unbedingt erforderlich ist, sind Veranstaltungen, die ein Zusammenströmen größerer Menschenmengen mit sich bringen

- einer Bewilligungspflicht zu unterwerfen,
- an die Einhaltung bestimmter Voraussetzungen oder Auflagen zu binden oder
- auf bestimmte Personen oder Berufsgruppen einzuschränken (wobei nicht auf Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Alter, Religion, Weltanschauung, sexuelle Orientierung oder auf das Bestehen einer Zuordnung zur COVID-19-Risikogruppe abgestellt werden darf).

Reichen diese Maßnahmen (auch in Kombination) nicht aus, dann kann die Veranstaltung auch untersagt werden. Voraussetzungen oder Auflagen sind z.B. die Einhaltung von Abstandsregeln, die Pflicht zum Tragen einer mechanischen Schutzvorrichtung, die Beschränkung der Teilnehmeranzahl, das Vorhandensein von Desinfektionsmitteln oder die Erstellung eines Präventionskonzepts.

Mehr Informationen zum Versammlungsrecht.

Corona-Kurzarbeit

- Alle Formulare zur Corona-Kurzarbeit zum Download

Downloads:

- Sozialpartnervereinbarung Einzelvereinbarung (ohne Betriebsrat)
- Sozialpartnervereinbarung Betriebsvereinbarung (mit Betriebsrat)
- Übersicht: Unterschiede Phase 4 gegenüber Phase 3 (PDF)

Weiterführende Infos:

- Kurzarbeit-FAQ des BMAFJ
- Kurzarbeit-Infos des AMS

- Welche Erleichterungen gibt es aufgrund der Schutzmaßnahmen und der damit verbundenen Einschränkungen für ALLE Unternehmen in ganz Österreich?

- Die in der wirtschaftlichen Begründung (Beilage 1 der Sozialpartnervereinbarung) erforderliche Bestätigung des Steuerberaters/Bilanzbuchhalters/Wirtschaftsprüfers entfällt, wenn die Kurzarbeit nur für die Zeit des Lockdowns (aktuell 1.4. bis 18.5.2021) beantragt wird. Beilage 1 ist nach wie vor auszufüllen und zu unterschreiben.
Hinweis: Bei Kurzarbeitsvorhaben mit nicht mehr als 5 Arbeitnehmern benötigt die Beilage 1 auch für Nichtlockdownzeiten keine Bestätigung des Steuerberaters etc. Beilage 1 ist immer auszufüllen und zu unterschreiben.
- In den Monaten April und Mai entfällt die Verpflichtung der Betriebe, bei Lehrlingen, die in Kurzarbeit sind, 50 % der ausgefallenen Zeit für Ausbildungsmaßnahmen zu verwenden.

Hinweis: Bei Arbeitszeiten von unter 30 % ist immer die Beilage 2 auszufüllen und zu unterschreiben. In diesem Fällen müssen die Sozialpartner der Kurzarbeit explizit zustimmen.

- Welche Erleichterungen gibt es aufgrund der Schutzmaßnahmen und der damit verbundenen Einschränkungen in ganz Österreich speziell für Unternehmen, die als unmittelbar vom Lockdown betroffen gelten? Welche Betriebe gelten als „Lockdown-Betriebe“?

- Die direkt von einem verordneten Lockdown betroffenen Branchen sind in einer eigenen Beilage zur Kurzarbeitsrichtlinie aufgelistet. Beilage Branchenliste
- Für die Zeit des Lockdowns ist eine Arbeitsleistung von 0 % möglich. Eine aus diesem Grund erfolgte Unterschreitung der bewilligten Mindestarbeitszeit von 10 % führt zu keiner Beihilfenrückforderung
- Da für die Überschreitung der 90 % derzeit keine Begehrensstellung vorgesehen ist, ist im Begehren zunächst 90 % Ausfallzeit zu beantragen. In der Folge kann mehr Ausfallzeit abgerechnet werden. In der Sozialpartnervereinbarung und in der Beilage 2 ist die tatsächlich erwartete Ausfallzeit anzugeben.
- Wirtschaftliche Begründung der Kurzarbeit: Die Bestätigung des Steuerberaters/Bilanzbuchhalters/Wirtschaftsprüfers entfällt. Beilage 1 ist nach wie vor auszufüllen und zu unterschreiben.

- Welche Erleichterungen gibt es im Zeitraum vom 1.4. bis 18.5.2021 für die vom regionalen Lockdown in der Ostregion betroffenen Unternehmen? Welche Branchen sind hier Lockdownbranchen?

- Die Erleichterungen gelten regional für Betriebe mit Sitz in Wien, Niederösterreich und dem Burgenland.
- Die vom Lockdown betroffenen Branchen sind in einer eigenen Beilage aufgelistet, die weiter ist als jene in der Beilage der Kurzarbeitsrichtlinie. Diese umfasst alle jene Branchen, die bereits in der Phase 3 als Lockdownbranchen gegolten haben. Beilage Ostregion (PDF)
- Wirtschaftliche Begründung der Kurzarbeit: Die Bestätigung des Steuerberaters/Bilanzbuchhalters/Wirtschaftsprüfers entfällt. Beilage 1 der Sozialpartnervereinbarung ist nach wie vor auszufüllen und zu unterschreiben.

- 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 AMS (Arbeitsmarktservice) - sofern alle Voraussetzungen erfüllt sind - die so genannte Kurzarbeitsbeihilfe.

- Was sind die wichtigsten Eckpunkte der Kurzarbeit seit 1.4.2021?

- Die Sozialpartnervereinbarung (SPV) gilt für alle Kurzarbeitsanträge im Zeitraum von 1.4.2021 bis längstens 30.6.2021. Formulare: SPV Einzelvereinbarung (ohne Betriebsrat) | SPV Betriebsvereinbarung (mit Betriebsrat)
- Der Kurzarbeitszeitraum beträgt bis zu 3 Monate.
- Der Zugang zur Kurzarbeit erfordert eine wirtschaftliche Begründung. Dafür steht Beilage 1 zur Sozialpartnervereinbarung zur Verfügung, in der wichtige Kennzahlen abgefragt werden (Bewilligung anderer Förderungen, Umsatzentwicklung vor Kurzarbeit und Prognose für den beantragten Zeitraum).
Achtung: Wird die Kurzarbeit für mehr als 5 Arbeitnehmer beantragt, muss ein Steuerberater/Bilanzbuchhalter/Wirtschaftsprüfer die Angaben bestätigen. Bei unmittelbar vom Lockdown betroffenen Unternehmen und Unternehmen, die Kurzarbeit nur für die Zeit des Lockdowns beantragen, entfällt allerdings die Bestätigung des Steuerberaters etc. unabhängig von der Anzahl der Arbeitnehmer in Kurzarbeit. Beilage 1 ist jedoch in allen Fällen auszufüllen und zu unterschreiben.
- Die Höhe des garantierten Entgelts bleibt unverändert.
- Die Arbeitgeber zahlen die Kosten für die tatsächlich geleistete Arbeit, die Mehrkosten für die entfallenen Arbeitsstunden übernimmt weiterhin das AMS, auch die Lohnnebenkosten.
- Die Bandbreite der Arbeitszeit beträgt 30 % bis 80 %. Für besonders betroffene Betriebe kann eine höhere Reduktion der Arbeitszeit genehmigt werden. Dies hat der Arbeitgeber im Beiblatt 2 zur Sozialpartnervereinbarung zu begründen. Bei Ausfallszeiten von über 70 % ist Beilage 2 auszufüllen und zu unterschreiben. In diesen Fällen ist eine Genehmigung des Begehrens durch das AMS erst möglich, wenn die ausdrückliche Zustimmung der Sozialpartner vorliegt.
- Die ausgefallenen Arbeitsstunden können künftig für Weiterbildungen genutzt werden. Die Weiterbildungskosten werden vom AMS gefördert. Lehrlinge können weiterhin in die Kurzarbeit einbezogen werden, wenn die Ausbildung sichergestellt ist. 50 % der Ausfallszeit sind für Weiterbildungsmaßnahmen zu nutzen. Hinweis: Für die Zeit des Lockdowns ist die Ausbildungsverpflichtung ausgesetzt. Die Verpflichtung endet mit dem Monat, vor der vorzeitigen positiven Ablegung der Lehrabschlussprüfung. Eine Förderung der Weiterbildungskosten wie in Phase 3 ist in Vorbereitung.
- Erhöhungen des Entgelts (KV-Erhöhungen, Biennalsprünge) werden bei der Berechnung des Entgelts während Kurzarbeit berücksichtigt. Freiwillige Trinkgeldersatz-Option: In den in der SPV genannten Branchen können (= Option) Arbeitgeber die Bemessungsgrundlage -unter Anrechnung anderweitiger Erhöhungen- um bis zu 5 % erhöhen. Das AMS akzeptiert Einkommenserhöhungen (KV-Erhöhungen, Biennien, Trinkgeldersatz) im maximalen Ausmaß von insgesamt 5 %.

- Wie funktioniert die Corona-Kurzarbeit?

Im Rahmen der Corona-Kurzarbeit wird der größte Teil der Mehrkosten, die sich für Arbeitgeber im Vergleich zur erhaltenen Arbeitsleistung ergeben, vom AMS ersetzt.

Die Mitarbeiter arbeiten während des Kurzarbeitszeitraums durchschnittlich mindestens 30 % (in begründeten Ausnahmefällen 10 %) und höchstens 80 % ihrer Normalarbeitszeit und erhalten dafür ein Mindestbruttoentgelt.

Ziel: Nach der Krise ein eingespieltes Team

So schwer es für viele Unternehmen in der derzeitigen Situation ist, Mitarbeiter zu halten, so schwierig ist es in guten Zeiten, tüchtige, ausgebildete Fachleute zu finden. Kurzarbeit hilft deswegen doppelt: Menschen werden durch die Maßnahmen gegen das Coronavirus nicht in die Arbeitslosigkeit getrieben und Unternehmen können danach mit einem eingespielten Team neu durchstarten.

- Wirtschaftliche Begründung zur Inanspruchnahme der Kurzarbeit

Die Inanspruchnahme der Kurzarbeit erfordert eine wirtschaftliche Begründung. Seit 1.10.2020 sind dazu 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.

Diese Kennzahlen sind von einem Steuerberater / Wirtschaftsprüfer / Bilanzbuchhalter(*) zu bestätigen; bezüglich der Prognose eingeschränkt darauf, dass die Kennziffern nicht offensichtlich unplausibel sind. (Ausnahme: bei Projekten mit höchstens 5 Mitarbeitern in Kurzarbeit.) Für unmittelbar vom Lockdown betroffene Unternehmen und Unternehmen, die Kurzarbeit nur für die Zeit des Lockdowns beantragen, entfällt die Bestätigung des Steuerberaters etc. unabhängig von der Zahl der Arbeitnehmer in Kurzarbeit. Beilage 1 der SPV ist dennoch in allen Fällen auszufüllen und zu unterschreiben.

Nähere Informationen für den Arbeitgeber bzw. dessen Steuerberater, Bilanzbuchhalter oder Wirtschaftsprüfer zu den in der Beilage 1 erforderlichen Angaben:

Ist eine bestimmte Umsatzdefinition heranzuziehen oder kann frei gewählt werden, ob der Umsatz laut Einkommensteuergesetz / Körperschaftsteuergesetz, Umsatzsteuergesetz, Unternehmensgesetzbuch udgl als Basis herangezogen wird?

Ja, die Methode kann frei gewählt werden. Aus den Daten soll vor allem hervorgehen, ob die Umsätze durch Corona gelitten bzw. ob sie schon vor Corona saisonal geschwankt haben.

Können die Umsatz- oder sonstigen Kennzahlen aus schon bestehenden Dokumenten (z.B. Umsatzsteuervoranmeldung) genommen werden oder müssen diese einem „true and fair value“ unterzogen werden bzw. auch hinsichtlich Periodenrichtigkeit überprüft werden?

Die Umsatz- und Kennzahlen können aus bestehenden offiziellen Dokumenten genommen werden.

Ist der Arbeitgeber in der Darstellung der Umsatzzahlen (oder sonstigen Kennzahlen) frei, insbesondere auch in der Auswahl der Ebene (Konzern/Unternehmen/Niederlassung/Betrieb/Betriebsteil), wenn das die wirtschaftlichen Schwierigkeiten nachvollziehbarer darstellen lässt?

Grundsätzlich sind die Umsatzzahlen für den räumlichen Geltungsbereich der Sozialpartnervereinbarung (Betrieb, Betriebsteil) anzugeben, der für die Kurzarbeit gilt. Ist das nicht möglich, sind die Umsatzzahlen für den Betrieb anzugeben. Sind diese nicht aussagekräftig (z.B. Umsatzeinbruch nur in einer Sparte), kann dies zusätzlich in einem Feld der Beilage 1 erläutert werden.

Ist die Umsatzprognose zusätzlich zu einer anderen Kennzahl auch dann anzugeben, wenn sie nicht aussagekräftig ist?

Die Umsatzprognose ist immer anzugeben. Die andere Kennzahl kann die Firma zusätzlich angeben, wenn sie der Ansicht ist, die Umsatzprognose sei nicht aussagekräftig.

- Begehren über das eAMS-Konto

Das Begehren auf Kurzarbeitsbeihilfe ist beim AMS über das eAMS-Konto einzubringen und gleichzeitig die Sozialpartnervereinbarung über das eAMS-Konto hochzuladen.

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

Begehren sind grundsätzlich vor Beginn der Kurzarbeit einzubringen.

Die Frist für die rückwirkenden Antragstellung für Projekte mit einem Beginndatum ab 1.4.2021 läuft bis 6.5. 2021. Danach gilt während des Lockdowns eine rückwirkende Antragsfrist von zwei Wochen. Für Unternehmen, die zwischen 23.04.2021 und 25.04.2021 beginnen, endet die Frist allerspätestens also mit Ablauf des 09.05.2021.

Ab Aufhebung des Lockdowns sind Begehren (Erst- und Verlängerungsbegehren) mit Beginn der Kurzarbeit einzubringen.

- Wie erfolgt die Bezahlung der Mitarbeiter während Kurzarbeit?

Der Mitarbeiter erhält (unabhängig von den monatlich tatsächlich geleisteten Stunden) bei einem Bruttoentgelt vor Kurzarbeit in der Höhe von EUR 1.700 90 %, zwischen EUR 1.700 und EUR 2.685 85 % und darüber 80 % seines bisherigen Nettoentgelts („Nettoersatzrate“). Aufgrund der Anwendung der Kurzarbeits-Mindestbruttoentgelt-Tabelle (§ 37 Abs. 6 AMSG) kann es zu Abweichungen kommen.

Lehrlinge sowie Personen in gleichgestellten Ausbildungsverhältnissen erhalten während der Kurzarbeit weiterhin das volle vor der Kurzarbeit bezogene Bruttoentgelt.

- 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-inklusiv-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.

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

Für Kurzarbeitszeiträume ab 1.10.2020 gibt es hier eine wesentliche Änderung. Während in Kurzarbeitszeiträumen bis 30.9.2020 Entgelterhöhungen während der Kurzarbeit grundsätzlich keine Auswirkungen auf das Mindestbruttoentgelt hatten, ist dies ab 1.10.2020 anders.

Folgende Entgelterhöhungen, die während der Kurzarbeit ab 1.3.2020 erfolgt sind oder künftig eintreten und bisher keine Auswirkungen auf die Bemessungsgrundlage hatten, ändern ab 1.10.2020 die Bemessungsgrundlage (sog. „Entgeltodynamik“):

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

Ab 1.10.2020 ist die Bemessungsgrundlage 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: EUR 1.900
- Lohn vor Kurzarbeit: EUR 2.000
- keine kollektivvertragliche Erhöhung der Ist-Löhne; Erhöhung des Mindestlohns auf EUR 2.050

Die Bemessungsgrundlage ist daher um EUR 50 auf EUR 2.050 zu erhöhen. | Variante: Verdient der Mitarbeiter vor der Kurzarbeit EUR 2.100 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 %. In der Phase 4 der Kurzarbeit (1.4.2021) kann - auch bei durchgängiger Kurzarbeit - als „Brutto vor Kurzarbeit“ maximal die SV-Beitragsgrundlage des **März 2021** herangezogen werden (außer der 3 Monatschnitt ist höher), die auch die Basis darstellt, von der die 5 % Erhöhungsmöglichkeit (bei kollektivvertraglichen Anpassungen, Vorrückungen, Abgeltung des Trinkgeldentfalls und dgl) berechnet wird. Diese Erhöhung des „Brutto vor KUA“ 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) und eine entsprechend erhöhte SV-Beitragsgrundlage im März 2021 besteht.

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.

Trinkgeldersatz-Option

Zum teilweisen Ersatz des Trinkgelds, das während KA nicht bezogen wird, **können** (= Option) Arbeitgeber in folgenden Branchen die Bemessungsgrundlage von AN in Kurzarbeit (KA) außertourlich um bis zu 5% erhöhen:

- Beherbergung (ÖNACE 55),
- Gaststätten (56),
- sonstiges Gesundheitswesen (86.90-9),
- Frisör- und Kosmetiksalons (96.02),
- Schlankheits- und Massagezentren (96.04-1)
- Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (96.09)

Die Sozialpartner empfehlen Arbeitgebern, diesen Spielraum zu nützen, sofern es die wirtschaftliche Lage zulässt.

Achtung:

- Wie bereits oben erwähnt akzeptiert das AMS Erhöhungen des Einkommens während Kurzarbeit von insgesamt bis zu 5 % des Entgelts vor Kurzarbeit je AN. Eine solche Erhöhung führt zu einer entsprechend höheren KA-Beihilfe für die Ausfallstunden und zu einem höheren Bruttoentgelt für AN.
Beispiel: AN verdient vor Kurzarbeit EUR 2.000 brutto. Das entspricht einem Mindestbruttoentgelt von EUR 1.580,04. Wird die Option gezogen, sind die EUR 2.000 um 5 % auf EUR 2.100 zu erhöhen. Daraus ergibt sich ein neues Mindestbruttoentgelt während der Kurzarbeit von EUR 1.633,73.
- Wurde die Bemessungsgrundlage während Kurzarbeit bereits erhöht, verringert sich der Spielraum.
Beispiel: KV-Erhöhung um 1,5 %, weitere Erhöhung um 3,5 % möglich; Erhöhung durch Vorrückung um 5 %, keine Erhöhung mehr möglich. Bei durchgängiger Kurzarbeit gilt die 5%-Grenze einmal und nicht je Kurzarbeitsphase. Ein Überschreiten der 5%-Grenze wird vom AMS nicht anerkannt, erhöht also nicht die Kurzarbeitsbeihilfe.
- Der AG kann diese Erhöhung für jeden Monat widerrufen (z.B. Gewährung für April, Mai, Widerruf für Juni).
- Die außertourliche Erhöhung erhöht nicht die SV-Beitragsgrundlage und hat keinerlei Wirkung nach der Kurzarbeit
- Das Überspringen von Schwellen ist unbedingt zu vermeiden, weil es das Entgelt des AN im Ergebnis reduziert.
Beispiel: AN verdient vor Kurzarbeit EUR 1.650 brutto à Mindestbruttoentgelt während Kurzarbeit EUR 1.445,38. Anhebung Bemessungsgrundlage um 5% auf EUR 1.732,50 brutto à Mindestbruttoentgelt während KA EUR 1.401,15 Euro.
Grund: Übersteigt die Grundlage EUR 1.700 gebühren dem AN nicht 90 %, sondern nur mehr 85 % des Nettolohns vor KA.

- Welche Arbeitszeit gilt während Kurzarbeit?

Im Durchrechnungszeitraum kann die Arbeitszeit um mindestens 20 % bis höchstens 70 % reduziert werden (in Ausnahmefällen bis zu 90 % und in Lockdownbranchen sogar darüber). Dabei können längere Zeiträume ohne Arbeit vereinbart werden. Die reduzierte Arbeitszeit muss nur im Durchschnitt des Kurzarbeitszeitraumes erreicht werden. Achtung: Bei einer Reduktion der Arbeitszeit von über 70 % ist vor der Genehmigung der Kurzarbeit durch das AMS die explizite Zustimmung der Sozialpartner erforderlich.

Erleichterung für Lockdownbranchen: Für die Zeit des Lockdowns ist eine Arbeitsleistung von 0 % möglich. Eine aus diesem Grund erfolgte Unterschreitung der bewilligten Mindestarbeitszeit von 10 führt zu keiner Beihilfenrückforderung, wenn in den übrigen Abrechnungsmonaten nicht mehr als 90 % Ausfallszeit verrechnet wird.

- Bandbreite der Arbeitszeit

Seit 1.10.2020 ist die Bandbreite für die gekürzte Arbeitszeit grundsätzlich enger und sollte während des jeweiligen Kurzarbeitszeitraums im Durchschnitt zwischen 30 % und 80 % liegen. Weiterhin sind Monate ohne Arbeitsleistung möglich.

Eine Unterschreitung der durchschnittlichen Mindestarbeitszeit von 30 % ist nach wie vor möglich, bedarf jedoch einer ausdrücklichen Begründung in der Beilage 2 der Sozialpartnervereinbarung und der expliziten Zustimmung der Sozialpartner.

Im Durchschnitt über den gesamten Kurzarbeitszeitraum ist grundsätzlich eine Arbeitszeit von mindestens 10 % zu erreichen bzw. darf die Ausfallszeit nicht mehr als 90 % betragen.

Ausnahme für Lockdownbranchen: Eine Unterschreitung der bewilligten Mindestarbeitszeit von 10 % während des Lockdowns führt zu keiner Beihilfenrückforderung, wenn in den übrigen Abrechnungsmonaten jeweils nicht mehr als 90 % Ausfallszeit verrechnet wird. Diese Ausnahme gilt derzeit nur für jene in der Beilage der Kurzarbeitsrichtlinie genannten Branchen, nicht für jene im Rahmen eines regionalen Lockdowns (etwa Lockdown in der Ostregion) zusätzlich betroffenen Branchen.

Die Herabsetzung der Arbeitszeit kann für einzelne Arbeitnehmer/Lehrlinge unterschiedlich festgelegt oder vereinbart werden.

Haben nur einzelne Gruppen von Arbeitnehmern/Lehrlingen eine Ausfallszeit von mehr als 70 % und wird die durchschnittliche Ausfallszeit von allen im Betrieb von Kurzarbeit Betroffenen nicht überschritten, kann der Betrieb für diese Gruppen ein gesondertes Begehren einbringen. Nur in diesem Begehren ist die explizite Zustimmung der Sozialpartner erforderlich.

- 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 II ab Juni 2020 verankert):

1. Die Lage und Dauer wird der/dem ArbeitnehmerIn drei oder mehr Tage im Vorhinein mitgeteilt,
2. Keine berücksichtigungswürdigen Interessen des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin 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/dem ArbeitnehmerIn 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 jeweiligen Mitarbeiterin/des jeweiligen Mitarbeiters.

- Muss der Arbeitgeber für Mehrstunden bei Kurzarbeit Zuschläge zahlen?

- Kurzarbeit ist nach herrschender Lehre nicht als Teilzeitarbeit (gemäß § 19d Abs 1 AZG) anzusehen.
- Damit sind auch bei Überschreitung der reduzierten Arbeitszeit keine Zuschläge gemäß § 19d 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.

- 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 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, der insgesamt von der Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten 90 % 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 4 zur Verfügung gestellten Webtools zu erstellen und dem AMS via eAMS-Konto zu ermitteln.

- 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.

- 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 Entgelt vor Einführung der Kurzarbeit) und die sonstigen lohnbezogenen Dienstgeberabgaben enthalten. Für Einkommensanteile über EUR 5.550, gibt es keine Beihilfe.

Beispiel für Kurzarbeitsbeihilfe:

Mit einem Mitarbeiter vereinbaren Sie, die Arbeitszeit zu verringern, z.B. auf 50 % der Arbeitszeit vor der Kurzarbeit. Dafür müssen Sie ihm unabhängig von der Arbeitszeitverringerung während Kurzarbeit ein Bruttoentgelt gemäß der Kurzarbeits-Mindestbruttoentgelt-Tabelle zahlen.

Der Mitarbeiter erhält ein höheres Entgelt, als es der verringerten Arbeitszeit entspricht. Für Einkommen bis zur Höchstbeitragsgrundlage (EUR 5.550) ersetzt das AMS dem Arbeitgeber zum größten Teil die Mehrkosten, die sich im Vergleich zur tatsächlichen Arbeitszeit ergeben, nicht jedoch für den Einkommensteil darüber.

Sozialversicherungsbeiträge sind auf Basis des Entgelts vor der Kurzarbeit zu leisten. Das AMS ersetzt dem Arbeitgeber die Arbeitgeber-Beiträge ab dem 1. Kurzarbeitsmonat.

Mehrkosten während der Kurzarbeit ergeben sich 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.

Dieser Rechner des AMS hilft Ihnen dabei, die für Sie als Unternehmen mögliche Kurzarbeitsbeihilfe im Zusammenhang mit COVID-19 zu ermitteln.

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

Nein.

- Für welche Unternehmen ist Kurzarbeit möglich?

Alle Unternehmen, die durch die Maßnahmen gegen das Coronavirus vorübergehend in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten sind, können unabhängig von der Betriebsgröße und der Branche Kurzarbeit beantragen.

Das gilt auch für Unternehmen, die das Gewerbe der Überlassung von Arbeitskräften ausüben ([mehr Informationen](#)).

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

- Für welche Mitarbeiter ist Kurzarbeit möglich?

Kurzarbeit ist für alle arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigten 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 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. (Zum Beschäftigungsausmaß gewerberechtl. Geschäftsführer während der Kurzarbeit [siehe Detail-Frage](#))

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

Achtung: Da freie 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.

- Lehrlinge in Kurzarbeit

- Kurzarbeit für Lehrlinge ist nur dann möglich, wenn die Ausbildung sichergestellt ist. Dabei sind mindestens 50 % der ausgefallenen Arbeitszeit über den gesamten Kurzarbeitszeitraum für ausbildungs- bzw. berufsrelevante Maßnahmen zu nutzen. Für diese Ausbildungsmaßnahmen wird auch in der Phase 4 eine spezielle Förderung geschaffen, in dessen Rahmen 75 % der Kurskosten ersetzt werden. Mehr Infos auf lehre-foerdern.at.
- Die Ausbildungspflicht endet mit dem Monat vor der positiven Ablegung der Lehrabschlussprüfung.
- In den Monaten April und Mai entfällt die Verpflichtung der Betriebe, bei Lehrlingen, die in Kurzarbeit sind, 50 % der ausgefallenen Zeit für Ausbildungsmaßnahmen zu verwenden.

Wenn im Durchschnitt über den gesamten Kurzarbeitszeitraum die Arbeitszeitreduktion mehr als 20 % beträgt, ist im Durchführungsbericht darzulegen, welche konkreten Maßnahmen mit welchem Ausmaß pro Lehrling stattgefunden haben.

Die Entlohnung von Lehrlingen

Lehrlinge erhalten während der Kurzarbeit die ungekürzte Lehrlingsentschädigung. Wechselt der Lehrling während der Kurzarbeit in ein neues Lehrjahr wird die Bemessungsgrundlage auf das aktuelle Lehrjahr erhöht (kollektivvertragliche Sonderregelungen bleiben unberührt).

Nach Ende der Lehrzeit bei Wechsel in ein Dienstverhältnis gebührt ein Mindestbruttoentgelt gemäß der Kurzarbeits-Mindestbruttoentgelt-Tabelle.

Beispiel:

Kurzarbeit seit März 2020; erfolgreiche Ablegung der Lehrabschlussprüfung im Mai 2020; Beginn des Dienstverhältnisses am darauffolgenden Montag. Die Erhöhung der Nettoersatzrate ist mit der Verlängerung der Kurzarbeit ab 1.10.2020 vorzunehmen.

Hinweis:

Bei durchgehender Kurzarbeit blieb bis zur Phase 3 die Bemessungsgrundlage für die Kurzarbeitsbeihilfe immer der Kalendermonat vor Beginn der Kurzarbeit, im konkreten Beispiel wäre das die Lehrlingsentschädigung vom Februar 2020 (das AMS anerkennt Erhöhungen im maximalen Ausmaß von 5 %). Seit der Phase 4 ist es möglich das „Brutto vor Kurzarbeit“ dann zu erhöhen, wenn im März 2021 bereits die erhöhte SV-Beitragsgrundlage (auf Basis des Facharbeiterlohns) besteht. Diese Erhöhung des „Brutto vor KUA“ muss im Zuge der Abrechnung selbst vorgenommen werden.

In allen anderen Fällen ist die Anwendbarkeit der neuen Bemessungsgrundlage (Facharbeiterlohn) wäre nur dann möglich, wenn in Bezug auf diese Mitarbeiter die Kurzarbeit für mindestens einen Kalendermonat beendet wird, diese Mitarbeiter diesen Kalendermonat voll entlohnt werden und in der Folge im Rahmen eines neu genehmigten Projekts mit einer neuen Bemessungsgrundlage abgerechnet 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 Stammelegschaft des Beschäftigerbetriebes, 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 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.

- 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. Ein Mitarbeiter wird mit 15.3.2021 neu aufgenommen. Kurzarbeit für diesen 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 Mitarbeitern erledigt werden kann (z.B. Schlüsselkräfte, Personen mit notwendigem Know-how). Es bedarf dazu keiner Zustimmung der Partner der Sozialpartnervereinbarung (WK, Gewerkschaft).

Tipp: Festhalten, warum diese Tätigkeit nicht von den Mitarbeitern in Kurzarbeit übernommen werden kann.

Das AMS kann später bei Prüfung der widmungsmäßigen Verwendung der Beihilfe fragen, warum diese Tätigkeit nicht von den Mitarbeitern in Kurzarbeit verrichtet werden konnte.

- 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 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.

- Wie werden Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, und Selbständige mit Behinderung jetzt unterstützt?

Zum Zweck der Sicherung bestehender Arbeitsplätze von Menschen mit Behinderungen wurden zeitlich befristet zusätzliche Unterstützungsleistungen für Unternehmerinnen und Unternehmer eingeführt. So werden beispielsweise die, während der AMS-geförderten Kurzarbeit anfallenden Lohn- und Lohnnebenkosten ersetzt, bestehende Zuschüsse erhöht und für selbständige begünstigte Behinderte kann ein monatlicher Überbrückungszuschuss gewährt werden.

Nähere Informationen erhalten Sie bei Ihrer Landesstelle des Sozialministeriumservice.

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

Solche Beschäftigte haben einen Freistellungsanspruch unter Fortzahlung des Entgelts, sofern sie weder im Home Office noch aufgrund geeigneter Sicherheitsmaßnahmen in der Arbeitsstätte weiterbeschäftigt werden können (§ 735 ASVG; die Arbeitgeberin bzw. 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 (Bundesrichtlinie Kurzarbeitsbeihilfe Punkt 6.7, Seite 10).

- 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 Mitarbeiter von Unternehmen mit einem Standort in Österreich gewährt.

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

- 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.

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 Mitarbeitern oder einzelne 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.

- **Wie beantragt der Betrieb Kurzarbeitsbeihilfe?**

Der Betrieb schließt die Kurzarbeitsvereinbarung mit dem Betriebsrat (in Betrieben ohne Betriebsrat mit den einzelnen Mitarbeitern) ab. Der Betrieb muss NICHT selbst die Zustimmung der Sozialpartner einholen.

Der Betrieb übermittelt die abgeschlossene Vereinbarung direkt dem AMS, indem er diese im Zuge der Begehrensstellung über das eAMS-Konto hochlädt und gleichzeitig den Erst- oder Verlängerungsantrag stellt.

- **Welche Informationen benötigt das AMS bzw. der Betrieb für die Kurzarbeit?**

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

- **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 Mitarbeiter von der Sozialversicherung soll storniert werden. (Eine rückwirkende Anmeldung würde automatisch eine Sanktion wegen verspäteter Anmeldung auslösen.)

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

Der Zweck der Corona-Kurzarbeit ist, Beschäftigte auch in diesen harten Zeiten 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 nur der Ausspruch von Kündigungen untersagt. Der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber steht es somit in diesem Zeitraum frei, dem AMS (gemäß § 45a Arbeitsmarktförderungsgesetz) geplante Massenkündigungen anzuzeigen sowie den Betriebsrat (gemäß § 105 Abs. 1 ArbVG) über eine beabsichtigte Kündigung zu informieren.

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

- vor Beginn der Kurzarbeit gekündigte Arbeitsverhältnisse, deren Kündigungsfrist in den Zeitraum der Kurzarbeit oder Behaltfrist fallen,
- Zeitablauf eines vor Beginn der Kurzarbeit begonnenen befristeten Arbeitsverhältnisses, dessen Endtermin in den Zeitraum der Kurzarbeit oder Behaltfrist fällt,
- Kündigung durch den/die ArbeitnehmerIn,
- berechnete Entlassung und unberechtigter Austritt,
- einvernehmliche Auflösung, wenn der/die ArbeitnehmerIn vor Abgabe der Willenserklärung von der Gewerkschaft bzw. Arbeiterkammer über die Folgen der Auflösung beraten wurde,
- Beendigung in Folge des Todes des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin,
- Beendigung aufgrund eines Pensionsanspruches, unabhängig von der Beendigungsart,
- Auflösung während der Probezeit,
- Kündigung durch den/die ArbeitgeberIn 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 Ausnahmegewilligung durch den RGS-Regionalbeirat vorliegt, wenn die Gewerkschaft nicht zugestimmt hat.

Bei diesen Beendigungen muss ein neuer Mitarbeiter, den zu ausscheidenden Mitarbeiter, ersetzen (**Auffüllpflicht**):

- Kündigung durch den/die ArbeitgeberIn 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 der/die ArbeitgeberIn, schon bevor er oder sie eine Auflösung des Dienstverhältnisses nach den oben genannten Gründen (zB 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).

- 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 AMS übertragen werden.

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

Bei gleicher Laufzeit der Kurzarbeit an allen Standorten genügt ein Antrag beim AMS.

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

Ja.

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

Ja, seit 1.10.2020 besteht diese Möglichkeit.

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, während der Kurzarbeit Weiterbildungen für seine Beschäftigten anzubieten. Die Beschäftigten sind jedoch verpflichtet, 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 Bildungskostenrückersatzvereinbarung iSd § 2d AVRAG für Bildungsmaßnahmen während der Kurzarbeit ist unwirksam.

Zur Förderung der Weiterbildungen durch das AMS:

- Neben der Möglichkeit des Arbeitgebers, die Weiterbildungszeiten als Ausfallzeiten zu verrechnen, werden die in diesem Zusammenhang anfallenden Weiterbildungskosten des Arbeitgebers ebenfalls vom AMS gefördert, und zwar mit einem Fördersatz von 60 %. Voraussetzung ist, dass die Schulungen einen Arbeitsmarktbezug haben, mindestens 16 Stunden dauern, überbetrieblich verwertbar sind und innerhalb des Kurzarbeitszeitraums (vom 1.4. bis längstens 30.6.2021) liegen.
- Schulungen während der Kurzarbeit, die bereits vor dem 1.4.2021 genehmigt wurden und ein Schulungsende nach dem 31.3.2021 aufweisen, benötigen für die verbleibenden Schulungsteile, die in die Phase 4 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](#)

- Was ist zu tun, wenn der Betriebsrat bzw. Beschäftigte der Kurzarbeit nicht zustimmen?

Betriebsrat bzw. Beschäftigte sollen sich rasch mit Experten z.B. der Arbeiterkammer oder Gewerkschaft beraten.

- Wann und wie wird die Kurzarbeitsbeihilfe abgerechnet?

Für die Mitarbeiter in Kurzarbeit muss dem 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.

Die Bewilligung der Kurzarbeitsbeihilfe kann bei Kredit- und Garantiegebern als Sicherheit vorgelegt werden.

- 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 AMS auf Verlangen vorzulegen.

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

Nach Ablauf der Behaltefrist ist dem AMS ein Durchführungsbericht vorzulegen, der Angaben über die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes sowie über die Einhaltung des Mindest- und Höchstarbeitszeitausfalles enthält. Der Durchführungsbericht ist nach Ablauf der Behaltefrist vorzulegen und vom Betriebsrat mit zu unterfertigen. Er ist unter Anwendung des vom AMS für die Kurzarbeitsphase 4 zur Verfügung gestellten Webtools zu erstellen und dem AMS via eAMS-Konto zu ermitteln.

In Betrieben, in denen während der Kurzarbeit der Beschäftigtenstand verringert wurde und kein Betriebsrat eingerichtet ist, ist der Durchführungsbericht von der zuständigen Fachgewerkschaft zu unterschreiben; ebenso ein Entfall oder eine Verkürzung der Behaltefrist.

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

In welchem Ausmaß gewerberechtliche 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 des gewerberechtlichen 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 des gewerberechtlichen Geschäftsführers mindestens 20 Stunden (Hälfte der vollen Normalarbeitszeit).

Alle Teile des Betriebs sind in Kurzarbeit, einige 30 Stunden, einige 10 Stunden: gewerberechtliche Geschäftsführer mindestens 15 Stunden (die Hälfte von 30 Stunden)

Alle Teile des Betriebs arbeiten 5 Stunden: gewerberechtliche Geschäftsführer 2,5 Stunden.

- Wie sind Feiertage während Kurzarbeit zu behandeln?

Entfällt die Arbeitsverpflichtung von 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 Verdienstausschlag handelt, besteht kein Anspruch des 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.)

- Müssen Urlaub und Zeitguthaben verbraucht werden?

Das Unternehmen muss sich ernstlich um den Abbau von Alturlaubsansprüchen bemühen.

Für den Fall, dass Alturlaube und Zeitguthaben bereits abgebaut wurden, sollen Mitarbeiter/Lehrlinge tunlichst eine Woche ihres laufenden Urlaubes innerhalb des Kurzarbeitszeitraumes konsumieren.

In jenen Fällen, in denen Urlaubsverbrauch bzw. Verbrauch von Zeitguthaben vom Arbeitgeber nicht einseitig angeordnet werden kann, ist diesbezüglich ein ernstliches Bemühen, aber kein bestimmter Erfolg nachzuweisen. Gelingt keine Einigung über den Abbau von Alturlaube bzw. Zeitguthaben, schadet dies dem Arbeitgeber hinsichtlich des Bezugs der Kurzarbeitsbeihilfe nicht; die Ablehnungen durch Beschäftigte sollte in nachweisbarer Form (z.B. schriftlich, Mail, SMS) erfolgen und aufbewahrt werden.

Seit 5.4.2020 gilt: Betriebsvereinbarungen nach § 97 Abs. 1 Z 13 in Zusammenhang mit der Corona-Kurzarbeit können auch Regelungen zum Verbrauch des Urlaubs, ausgenommen Urlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr, und von Zeitguthaben treffen.

- 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 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.

- Wie werden Urlaub und Zeitausgleich bei Corona-Kurzarbeit gehandhabt?

Der Arbeitgeber muss sich bemühen, dass Arbeitnehmer allfällige Urlaubs- und Zeitguthaben vor oder während der Kurzarbeit verbrauchen, indem er allen Arbeitnehmern den Verbrauch anbietet. Der Urlaubsverbrauch ist also keine zwingende Voraussetzung für Kurzarbeit!

Für den Nachweis des Bemühens des Arbeitgebers empfehlen wir, auf dem Antrag an das AMS (COVID-19-Kurzarbeitsbeihilfe) handschriftlich folgenden Satz auf der ersten Seite unter „Allgemeine Angaben“ zu ergänzen:

In Betrieben mit Betriebsrat ist der Urlaubsverbrauch leichter umsetzbar, wenn eine (in der Regel freie) Betriebsvereinbarung darüber abgeschlossen wird.

Das Entgelt für die Urlaubszeit sowie Gleittage während der Corona-Kurzarbeit ist so hoch wie vor Beginn der Kurzarbeit. Für Arbeitsleistungen, die während der Corona-Kurzarbeit infolge von Urlaub und Zeitausgleich entfallen, gibt es keine Kurzarbeitsbeihilfe!

Der Arbeitgeber kann also wählen:

- Urlaub oder Zeitausgleich vereinbaren oder im Ausnahmefall anordnen; keine Kurzarbeit;
- Urlaub oder Zeitausgleich vereinbaren oder im Ausnahmefall anordnen; in dieser Zeit Kurzarbeit prüfen und vorbereiten, im Anschluss Kurzarbeit;
- sofort Kurzarbeit vereinbaren, dabei sich um Urlaub und Zeitausgleich bemühen und allen betroffenen Arbeitnehmern anbieten.

» Mehr arbeitsrechtliche Informationen

- Was gilt, wenn jemand während der Kurzarbeit erkrankt?

Der 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 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 der 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 Zeit-punkt des Krankenstandes. Da das Mindestbruttoentgelt niedriger ist, erhält der Mitarbeiter 90 % seines arbeitsvertraglich vereinbarten Entgelts.

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

Die Kurzarbeit kann auch vorzeitig beendet werden. Den Sozialpartnern und dem Arbeitsmarktservice 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.

Nach Ablauf der Behaltefrist ist in allen Fällen ein Durchführungsbericht zu legen; Der Durchführungsbericht ist unter Anwendung des vom AMS für die Kurzarbeitsphase 4 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 hat. Waren Lehrlinge in die Kurzarbeit einbezogen, 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. Auf Verlangen des AMS sind über die Angaben Nachweise vorzulegen.

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.d.at
Oberösterreich	kurzarbeit@wkoee.at
Steiermark	iws@wkwstmk.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](mailto:GPF.Christian.decker@gpf.at)
- GBH.kurzarbeit@gbh.at
- [GÖD goed.kv@goed.at](mailto: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.

Finanzielle Unterstützung für Betriebe

- Wo finde ich Infos und Antrag zum Härtefall-Fonds?

Alle Infos, Musteranträge und den Link zum Online-Antrag finden Sie gesammelt auf einer eigenen Übersichtsseite:

[> Härtefall-Fonds | Phase 2](#)

- Welche finanziellen Hilfeleistungen erhalten Betriebe, die unmittelbar von den aktuellen Maßnahmen betroffen sind?

Umsatzersatz: Betriebe, die unmittelbar von den neuen Maßnahmen im Zusammenhang mit den Covid 19-Virus durch Betriebsschließungen oder stärkere Betriebseinschränkungen betroffen sind, erhalten einen Ersatz von bis zu 50 % des Umsatzausfalls. Detailinformationen sowie die Richtlinie mit der Übersicht der anspruchsberechtigten Branchen finden Sie auf der [Seite des Bundesministeriums für Finanzen](#) sowie unter [umsatzersatz.at](#).

Härtefallfonds: Der Härtefallfonds ist ein Sicherheitsnetz der Bundesregierung für Selbständige. Mit dem Förderinstrument sollen Unternehmerinnen und Unternehmer Unterstützung einen Zuschuss für ihre Existenzsicherung erhalten. Alle Details finden Sie auf unserer [Informationsseite zum Härtefallfonds](#).

Verlängerung des Fixkostenzuschusses (Phase II): Der Fixkostenzuschuss 800.000 kann ab 23.11.2020 beantragt werden. Alternativ kann der Verlustersatz ab 16.12.2020 beantragt werden. Ausführliche Informationen zum Fixkostenzuschuss finden Sie unter [fixkostenzuschuss.at](#).

Kurzarbeit: Gemeinsam mit den anderen Sozialpartnern wurde in kurzer Zeit die zuvor für KMU wenig attraktive Kurzarbeit stark vereinfacht und finanziell verbessert. Mit dem AMS wurde die Abwicklung der Kurzarbeitsanträge deutlich vereinfacht und beschleunigt. Alle Details finden Sie auf unserer [Informationsseite zur Kurzarbeit](#).

Tipp: Überblick von allen [Corona-Unternehmenshilfen](#)

- Welche österreichweiten Unterstützungsmaßnahmen gibt es noch für Unternehmen?

+ Die schon bestehenden Überbrückungsgarantien für Betriebsmittelkredite für EPU/KMU sowie Tourismusbetriebe werden weitergeführt. Die Antragstellung erfolgt über die Hausbank! Alle Infos der Förderstellen: [Austria Wirtschaftsservice GmbH](#) | [Österreichische Hotel- und Tourismusbank GmbH](#) | [Österreichische Kontrollbank](#)

+ **Steuer:** Stundungen, Herabsetzung der Steuervorauszahlungen, Ratenzahlungen, keine Anspruchszinsen, Stundungszinsen und Säumniszuschläge | [Details](#)

+ **Sozialversicherung der Selbständigen (SVS):** Stundungen, Ratenzahlungen, Herabsetzen von Beitragsgrundlagen und Nachsicht von Verzugszinsen sind aufgrund individueller Vereinbarung weiterhin möglich. Bitte setzen Sie sich mit der SVS in Verbindung! | [Maßnahmen und Informationen der SVS](#)

+ **Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK):** Für weitere Zahlungsvereinbarungen setzen Sie sich mit der ÖGK in Verbindung. Die Antragstellung zum Covid-19-Ratenzahlungsmodell ist im Juni möglich. | [ÖGK-Detailinfos: Coronabedingte Beitragsrückstände – Zahlungserleichterungen bis Juni verlängert](#)

+ **Exportunternehmen:** Ein 3 Mrd. Euro-Kreditrahmen der OeKB dient als zusätzliche Finanzierung. Großunternehmen können einen Kreditrahmen von 10 % und KMU von 15 % vom Exportumsatz über die Hausbank beantragen. Mehr Infos: [OeKB-Hilfe](#)

+ **Weitere Hinweise:** Kreditinstitute können unter anderem Kreditraten stunden. Sprechen Sie Ihre Hausbank darauf an, wenn Sie aktuelle Liquiditätsprobleme haben oder befürchten. Auch bei anderen laufenden Verträgen (Miete, Leasing, Versicherung, etc.) kann der Vertragspartner um Stundungen ersucht werden. Dies ist aber immer Entscheidung des Vertragspartners, ob beispielsweise ein Zahlungsaufschub gewährt wird.

Kompetenzstelle Finanzierungsfragen: Die Hausbank ist für Betriebe mit Liquiditätseingpässen erster Ansprechpartner und Partner auch in dieser herausfordernden Situation. Sollten Unklarheiten auftreten, können sich Unternehmen an die eigens dafür eingerichtete Kompetenzstelle in der WKÖ wenden: [WKÖ-Experte Dr. Bernhard Egger](#) steht Betrieben als Ansprechpartner für Finanzierungsfragen zur Verfügung. Dr. Bernhard Egger fungiert als Drehscheibe zwischen Betrieb und Bank: Er ermittelt den richtigen Gesprächspartner für die jeweilige Finanzierungs-Frage des Unternehmers. So ist dafür gesorgt, dass die jeweilige Hausbank und der Kunde zügig zu einer Entscheidung kommen, damit dem Betrieb rasch geholfen wird.

Tipp: Überblick von allen [Corona-Unternehmenshilfen](#)

- Welche zusätzlichen Hilfsmaßnahmen gibt es in meinem Bundesland?

Zurzeit werden in folgenden Bundesländern eigene Maßnahmen angeboten:

[Burgenland](#) | [Niederösterreich](#) | [Steiermark](#) | [Tirol](#)

- Wer kann den Neustartbonus erhalten?

- Den Neustartbonus erhalten arbeitslose Personen, die bis 30.6.2021 eine niedriger entlohnte Arbeit aufnehmen. Er ist von der arbeitslosen, beim AMS vorgemerkten Person vor Arbeitsaufnahme zu beantragen, entweder persönlich oder über deren eAMS-Konto und ist zwischen der arbeitslosen Person und der regionalen Geschäftsstelle des AMS zu vereinbaren.
- Die arbeitslosen Personen dürfen in den letzten 6 Wochen nicht beim selben Arbeitgeber beschäftigt gewesen sein.
- Eine unmittelbar davor liegende geringfügige Beschäftigung beim selben Arbeitgeber schadet nicht. Ebenfalls unschädlich ist eine Wiedereinstellungszusage, die der Arbeitgeber anlässlich der letzten Beendigung des Dienstverhältnisses gegeben hat.
- Das neu aufgenommene Dienstverhältnis muss mindestens 20 Wochenstunden umfassen. Bei Dienstverhältnissen ab 1.12.2020 muss die Arbeitsaufnahme nicht mehr auf eine davor dem AMS gemeldete offene Stelle zurückgehen.
- Ein Bezug der Kombilohnbeihilfe (und dementsprechend auch des Neustartbonus) ist auch in Kurzarbeit möglich. Das Mindestausmaß von 20 Wochenstunden muss bei der Gewährung gegeben sein.
- Förderhöhe: Es wird die Differenz zwischen dem aktuellen Nettoerwerbseinkommen und dem Betrag, der zwischen 80 % und 90 % des Bezugs vor Arbeitslosigkeit liegt, gefördert, maximal 950 Euro.
- Konkret ergibt sich der Fördersatz aus der Differenz zwischen dem Nettoeinkommen (fiktiv ermittelt, inklusive anteiliger Sonderzahlungen und unter der Annahme einer alleinstehenden angestellten Person) und dem zuletzt gebührenden Arbeitslosengeld/der Notstandshilfe zuzüglich eines Aufschlag von
 - 45 % bei Dienstverhältnissen mit 20 bis 25 Wochenstunden,
 - 55 % für Dienstverhältnissen mit 25 und 30 Wochenstunden,
 - 60 % für Dienstverhältnissen mit 30 und mehr Wochenstunden.Der Fördersatz von 45 % gilt auch für die bisherigen Zielgruppenpersonen (Ältere, Wiedereinsteigerinnen, ...) des Kombilohns. Ebenso gilt der 45%ige Fördersatz, für alle durchgängigen Neustartbonus-Förderfälle, die zwischen dem 15.6. und 15.11.2020 begonnen haben.
- Förderdauer: Für die Dauer des Dienstverhältnisses, maximal 28 Wochen. Die Förderdauer ist damit im Rahmen des Neustartbonus kürzer als im sonst geltenden Kombilohn.
- Die erweiterten Fördervoraussetzungen gelten für Dienstverhältnisse, die bis 30.6.2021 beginnen. Der Neustartbonus ist mit 30 Millionen Euro budgetär gedeckelt.

Näheres zum Neustartbonus: [BMAFJ-FAQ](#) | [AMS-Info Kombilohn-Beihilfe](#)

- Gibt es eine staatliche Absicherung für Exportkredite?

Die OeKB bietet die (staatliche) Absicherung von Einzel und revolvingierenden Forderungen (ausschließlich Exportkredite) an. Vor Inanspruchnahme einer OeKB-Absicherung muss eine Kunde aus der allfällig bestehenden privaten Kreditversicherung vom Kreditversicherer aus der Anbietungspflicht entlassen werden.

Das Bundesministerium für Finanzen befindet sich in Verhandlungen mit privaten Kreditversicherern, um eine weiterreichende staatliche Absicherung von Exportkrediten (Schutzschirm) zu erreichen.

- Maßnahmen der ÖGK (Österreichischen Gesundheitskasse)

Aktuelle Informationen der ÖGK zur Corona-Pandemie (Zahlungserleichterungen, Freistellung für Risikogruppen, Ansprechpartner etc) finden Sie unter gesundheitskasse.at/corona.

Aktuelle Informationen zu den Unterstützungsmaßnahmen ab 1.1.2021 (Ratenzahlungsmodell) finden Sie unter: [Coronabedingte Beitragsrückstände: Zahlungserleichterungen bis Juni verlängert](#)

- Wie kann ich mein Gewerbe ruhend melden?

Wenn Sie Ihr Gewerbe tatsächlich ruhend stellen möchten, senden Sie Ihre Ruhendmeldung an die Wirtschaftskammer Ihres Bundeslandes. Es genügt ein formloses Mail. Wir bieten aber auch ein [Musterformular](#). Die Meldung des Ruhens hat binnen 3 Wochen ab Ruhen der Tätigkeit zu erfolgen! Bitte beachten Sie, dass für einzelne Gewerbe die Anzeige des Ruhens im Vorhinein direkt bei der Gewerbebehörde des Betriebsstandortes zu erfolgen hat. Genaue Infos darüber sowie zur Ruhendmeldung bzw. und zur Wiederaufnahme der Gewerbeausübung allgemein finden Sie auf unserer [Webseite](#).

Wichtig ist: Ab Wirksamkeit der Ruhendmeldung endet auch die Versicherung bei der SVS, d.h. es sind keine Beiträge mehr zu zahlen. Sie sind damit für die Dauer des Ruhens von der Pflichtversicherung in der Krankenversicherung und Pensionsversicherung ausgenommen. Ihre Pflichtversicherung endet mit dem Letzten des Kalendermonats, in der die Gewerbeberechtigung bei der Wirtschaftskammer ruhend gemeldet oder bei der Gewerbebehörde zurückgelegt wurde.

Bei Inanspruchnahme der Ruhendmeldung und Abmeldung von der SVS kann ein Anspruch auf Arbeitslosengeld bestehen, wenn vorher eine unselbständige Tätigkeit ausgeübt wurde oder sie in die freiwillige Arbeitslosenversicherung beigetreten sind und ausreichend Versicherungszeiten erworben haben. Alle Informationen dazu finden Sie im [Themenbereich Soziales](#) oder auch auf der [Website des AMS](#). Bitte beachten Sie, dass eine Leistung nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz (z.B. Arbeitslosengeld) einem Zuschuss aus dem Härtefallfonds entgegensteht. [Nähere Infos dazu](#).

- Wie können Unternehmen ihre Energierechnungen senken?

Die Corona-bedingte Sondersituation erlaubt eine rasche Anpassung an die neuen Gegebenheiten - Energielieferanten und Netzbetreiber helfen bei der Abfederung von Härtefällen: [Tipps und Infos im Detail](#)

- Was ist der Corona-Hilfs-Fonds?

Der Corona-Hilfs-Fonds mit einem Volumen von 15 Milliarden Euro besteht aus zwei Komponenten, einerseits Liquiditätshilfen in Form einer Garantie der Republik zur Besicherung von Betriebsmittelkrediten und andererseits aus Fixkostenzuschüssen bei Umsatzeinbrüchen von mehr als 30% sowie Teilersatz für saisonale bzw. verderbliche Waren. [Mehr Infos und FAQ](#)

- Welche Unternehmen können den staatlichen Corona Hilfs-Fonds in Anspruch nehmen und welche Instrumente gibt es?

Unternehmen und Branchen, die durch Maßnahmen wie Betretungsverbote, Reisebeschränkungen oder Versammlungsbeschränkungen besonders betroffen sind und Liquiditätsprobleme haben.

Darüber hinaus hilft der Corona Hilfs-Fonds Unternehmen, die in Folge der Corona-Krise mit großen Umsatzeinbußen und der Gefährdung ihrer Geschäftsgrundlage konfrontiert sind.

Der staatliche Corona Hilfs-Fonds mit einem Volumen von 15 Milliarden Euro soll mit Garantien der Republik und direkten Zuschüssen den Liquiditätsbedarf von Unternehmen abdecken.

- Wer wickelt den Corona Hilfs-Fonds ab?

Die neugegründete COFAG – Covid-19 Finanzierungsagentur gemeinsam mit AWS, ÖHT und OeKB; Single-Point of Contact ist die Hausbank.

- Welchen Umfang haben die Garantien der Republik und wie hoch ist das Garantieentgelt?

Bis zur Höhe von 500.000 Euro können Banken Betriebsmittelkredite auf Basis einer 100 %-Garantie der Republik vergeben. Hier kommt ein Kreditzinssatz von 3-Monats-Euribor + 75 Basispunkte mit einer Obergrenze von 0% in den ersten beiden Jahren zur Anwendung.

Über einen Finanzierungsbedarf von 500.000 Euro deckt die Garantie der Republik 90% der Kreditsumme ab. Die Kredithöhe orientiert sich dabei am tatsächlichen Liquiditätsbedarf des Unternehmens. Die Obergrenze dafür sind maximal 3 Monatsumsätze oder das Doppelte der gesamten jährlichen Lohn- und Gehaltssumme oder in angemessenen begründeten Fällen der Liquiditätsbedarf von bis zu 18 Monaten bzw. maximal 120 Mio. Euro. Die Laufzeit beträgt maximal 5 Jahre. Hierbei kommt ein Kreditzinssatz von höchstens 1% sowie Garantieentgelte, die von der EU vorgeschrieben sind und je nach Größe des Unternehmens und Laufzeit der Garantie zwischen 0,25% und 2% betragen, zur Anwendung.

Die bisherigen 80%-Überbrückungsgarantien (bis 1,5 Mio. Euro Kreditbetrag) werden weiterhin angeboten.

Es fallen keine Rechtsgeschäftsgebühren bei Maßnahmen an, die im Zusammenhang mit der Bewältigung der COVID-19 Krisensituation notwendig sind.

- Was sind die Voraussetzungen für die Garantie der Republik?

Der Standort und die Geschäftstätigkeit müssen in Österreich sein, und es muss ein Liquiditätsbedarf für den heimischen Standort bestehen. Darüber hinaus muss das Unternehmen vor Ausbruch der Covid-19-Krise ein gesundes Unternehmen gewesen sein.

Im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten verpflichtet sich der Antragsteller, die Vergütungen des Inhabers des Unternehmens bzw. der Organe, Angestellten und wesentlichen Erfüllungsgehilfen des Unternehmens danach auszurichten, dass diesen keine unangemessenen Entgelte, Entgeltbestandteile sowie sonstige unangemessene Zuwendungen geleistet werden. Insbesondere verpflichtet sich der Antragsteller für das laufende Geschäftsjahr, keine Boni an Vorstände oder Geschäftsführer zu bezahlen, die über 50% der Boni des Vorjahres hinausgehen.

Unternehmen die eine 90% Garantie der COFAG in Anspruch nehmen, verpflichten sich, die Entnahmen des Inhabers des Unternehmens bzw. die Gewinnausschüttung an Eigentümer für den Zeitraum der finanziellen Maßnahme auf die wirtschaftlichen Verhältnisse angepasst zu gestalten (Dividenden- und Gewinnausschüttungsverbot vom 16.3.2020 bis zum 16.3.2021 und einer maßvolle Dividenden- und Gewinnausschüttungspolitik für die verbleibende Laufzeit). Es dürfen keine Rücklagen zur Erhöhung des Bilanzgewinns aufgelöst werden und es darf die aus der finanziellen Maßnahme erhaltene Liquidität nicht zur Zahlung von Gewinnausschüttungen, zum Rückkauf eigener Aktien und zur Zahlung von Boni an Vorstände oder Geschäftsführer verwendet werden.

- Wie komme ich zur Garantie?

Seit 8. April 2020 ist ihr Ansprechpartner die Hausbank. Diese füllt gemeinsam mit dem Unternehmen den Antrag aus.

Die Vergabe der Garantie erfolgt in einem Schnellverfahren: Bei der 90 %-Haftung bestätigt die Bank, dass wesentliche Bedingungen der Garantierichtlinie eingehalten wurden, die Förderstelle prüft automatisiert. Bei den 100 %-Haftungen wurden weitere Erleichterungen umgesetzt: Statt einer verpflichtenden Prüfung durch die Banken muss der Unternehmer eidesstattlich die Erfüllung der Garantierfordernisse bestätigen. Die Steuerbehörden prüfen nachträglich die Einhaltung dieser Erfordernisse. Unrichtige Angaben ziehen Strafen nach sich. Dadurch kommt es zu einer massiven Beschleunigung des Prozesses.

Je nach Unternehmen wird der Antrag von der Hausbank an die Oesterreichische Kontrollbank (Großunternehmen), an die Austria Wirtschaftsservice GmbH (Klein- und Mittelbetriebe sowie Tourismusunternehmen für Kredite ab 1,5 Mio. Euro) oder an die Österreichische Hotel- und Tourismusbank GmbH (Tourismusunternehmen für Kredite bis 1,5 Mio. Euro) weitergeleitet. Über diese drei Förderstellen werden von der COFAG Kreditgarantien für von Banken an Unternehmen vergebene Kredite ausgestellt.

Alle Infos der Förderstellen:

- [Austria Wirtschaftsservice GmbH](#)
- [Österreichische Hotel- und Tourismusbank GmbH](#)
- [Österreichische Kontrollbank](#)

- Was ist der Fixkostenzuschuss Phase 1?

Für Fixkosten, die im Zeitraum 16. März bis 15. September 2020 entstanden sind, kann für max. drei Monate (Betrachtungszeiträume) ein Zuschuss zu diesen Kosten beantragt werden.

Der Zuschuss beträgt – abhängig von der Höhe des Umsatzausfalls - bis zu 75 % der Fixkosten. Die Beantragung ist noch bis 31. August 2021 möglich.

Weitere Infos finden Sie auf fixkostenzuschuss.at.

- Was ist der Fixkostenzuschuss II 800.000?

Für Fixkosten, die im Zeitraum 16. September 2020 bis 30. Juni 2021 entstehen, kann für bis zu 10 monatliche zusammenhängende Betrachtungszeiträume (inkl. halbes Monat September 2020: 16.9. bis 30.9.) der Fixkostenzuschuss II 800.000 beantragt werden. Es können auch zwei Blöcke von jeweils zusammenhängenden Betrachtungszeiträumen beantragt werden.

Voraussetzung ist ein Umsatzausfall von mindestens 30 %, die Höhe des Zuschusses entspricht dem prozentuellen Umsatzausfall in den gewählten Betrachtungszeiträumen.

Weitere Infos finden Sie auf fixkostenzuschuss.at.

Lehre, Bildung, Schule

- Finden berufliche Prüfungen wie Lehrabschlussprüfungen oder Prüfungen der Meisterprüfungsstellen statt?

Ja.

Bei allen diesen Prüfungen wird auf die besondere Situation im Zusammenhang mit der Corona-Krise Rücksicht genommen.

Beachten Sie daher bitte:

Es gelten die Nachweisverpflichtung einer geringen epidemiologischen Gefahr, besondere Hygiene- ; Schutz- und Desinfektionsnahmen und Auflagen wie die Einhaltung eines Mindestabstandes. Bitte beachten Sie zusätzlich die Aushänge und Informationen Ihrer Prüfungsstelle.

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an Ihre [Prüfungsstelle](#).

- Kann ich Corona-Kurzarbeit auch für Lehrlinge beantragen?

Auch in der dritten Phase der COVID-19-Kurzarbeit ist die Einbeziehung der Lehrlinge möglich. Allerdings müssen grundsätzlich 50 % der Ausfallszeit für ausbildungs- bzw. berufsrelevante Ausbildungsmaßnahmen verwendet werden. Für diese Ausbildungsmaßnahmen ist eine Förderung vorgesehen.

Für die Zeit des aktuellen Lockdowns seit Oktober 2020 ist diese Ausbildungsverpflichtung allerdings ausgesetzt. Für Ausfallszeiten, die in den Zeitraum des Lockdowns fallen, muss es demnach keine Ausbildungsmaßnahmen in Kursen o.ä. geben.

Unternehmen werden in der Regel die Kosten für die Ausfallsstunden sowie die erhöhten DN- und DG-SV-Beiträge und die anteiligen Sonderzahlungen abgegolten. Lehrlingen wird eine Nettoersatzrate von 100% zugesichert. D.h., dass das Lehrlingseinkommen (Lehrlingsentschädigung) ungekürzt weiterläuft.

- Was ist bei der Corona-Kurzarbeit für Lehrlinge zu beachten?

Die Sozialpartner-Vereinbarung (Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung) muss auch die Lehrlinge des Betriebs umfassen. Ist dies in der bestehenden Sozialpartner-Vereinbarung nicht der Fall, ist diese entsprechend zu ergänzen. Die Sozialpartner-Vereinbarung ist dem Antrag beizufügen oder ehestmöglich nachzureichen. Wo ein Betriebsrat besteht, ist die Sozialpartner-Vereinbarung auch von diesem zu unterfertigen. Wo es keinen gibt, wird sie von der zuständigen Fachgewerkschaft mitunterfertigt. Ist Ihnen die Fachgewerkschaft nicht bekannt, wenden Sie sich an ihre Fachgruppe oder ihren Fachverband in ihrer Wirtschaftskammer.

- Verlängert sich auf Grund der Kurzarbeit die Lehrzeit?

Nein. Eine Verlängerung der Lehrzeit aufgrund der Kurzarbeit ist nicht erlaubt.

- Können Berufsschultage in einen Abbau von Urlaubsansprüchen eingerechnet werden?

Nein. Beim Verbrauch des Urlaubs zählen Berufsschultage nicht. Auch dann nicht, wenn der Berufsschulunterricht, wie aktuell, zu Hause stattfindet.

- In welcher Höhe ist das Lehrlingseinkommen bei Kurzarbeit zu bezahlen?

In voller Höhe. Die Kurzarbeitsbeihilfe deckt das ab.

- Wie hoch ist der Lehrlingsbonus und welche Voraussetzungen müssen dafür erfüllt werden?

Ausbildungsbetriebe erhalten für neu aufgenommene Lehrlinge 2.000,- Euro Lehrlingsbonus.

Kleinst- und Kleinunternehmer erhalten einen Zusatzbonus von bis zu 1.000,- Euro.

Voraussetzungen:

- Neuer Lehrling mit Abschluss des Lehrvertrages zwischen 16.3. und 31.10.2020 und Beginn der Lehrzeit zwischen 16.3. und 31.12.2020. (Anmerkung: Die Wirtschaftskammer steht bezüglich einer Verlängerung des Zeitraums für den Abschluss Lehrverträgen bis zum 31.12.2020 mit der Bundesregierung in Kontakt). Lehrlinge sind auch Personen mit Anrechnungen aus Vorlehrverträgen unter einem Jahr oder auch längeren schulische Anrechnungen
- Der Lehrling ist in beliebigem Lehrjahr aus einer ÜBA (Überbetrieblichen Lehrausbildung) in ein betriebliches Lehrverhältnis übernommen worden und der Lehrvertrag wurde zwischen 16.3.2020 und 31.3.2021 abgeschlossen.
- Es ist das Lehrverhältnis nicht während der gesetzlichen Probezeit aufgelöst worden
- Für den Zusatzbonus von 1.000 Euro muss der Antragsteller zum Stichtag 1. Juli 2020 weniger als 9,99 Beschäftigte gehabt haben
- Für den Zusatzbonus von 500 Euro muss der Antragsteller zum Stichtag 1. Juli 2020 zwischen 10 und 49,99 Beschäftigte gehabt haben

Der Lehrlingsbonus wird unbürokratisch über die Lehrlingsstellen an den Wirtschaftskammern der Bundesländer abgewickelt.

Ausbildungsbetriebe erhalten ein Mail mit dem Antrag, den sie einmal für alle förderbaren Lehrlinge stellen können. Der Antrag kann auch über lehre-foerdern.at abgerufen werden.

- Welche Förderungen von Bildungsmaßnahmen gibt es für Lehrlinge im Zusammenhang mit der Kurzarbeit?

Bildungsmaßnahmen im Zusammenhang mit Kurzarbeit von Lehrlingen werden zu 75 % gefördert, wenn die Kosten vollständig von den Ausbildungsbetrieben getragen werden und dies mit Zahlungsbestätigung und Teilnahmebestätigung für den Lehrling nachweisen.

Die Antragstellung ist ab der zweiten Februarwoche 2021 möglich. Genaue Information finden Sie auf lehre-foerdern.at.

- Darf ich einen Lehrvertrag auf Grund des behördlich auferlegten oder faktischen Betriebsstillstandes beenden/auflösen?

Nein das ist kein zulässiger Beendigungsgrund nach dem Berufsausbildungsgesetz (BAG) für eine Auflösung durch den Lehrbetrieb. Eine Auflösung ist möglich in der Probezeit, durch den Lehrling oder einvernehmlich. Bei Kurzarbeit ist auch die einvernehmliche Lösung nicht möglich.

- Verlängert sich die Lehrzeit auf Grund des behördlich auferlegten oder faktischen Betriebsstillstandes?

Nein, die Lehrzeit verlängert sich nicht. Das Berufsausbildungsgesetz sieht vor, dass bis zu vier Monate pro Lehrjahr ohne Verlängerung der Lehrzeit versäumt werden können. Dies gilt, wenn das Versäumnis den Lehrling ohne Pflichtverletzung betrifft, also z.B. bei Krankheit. Im Fall des Betriebsstillstandes liegt das Versäumnis nicht beim Lehrling, dann könnten es auch mehr als vier Monate sein.

- Hat der Lehrling auch im Betrieb zu erscheinen und was darf er tun?

Lehrlinge haben wie alle anderen Mitarbeiter ihren Dienstverpflichtungen nachzukommen. Dabei sind alle Vorschriften betreffend Sicherheit und Gesundheit einzuhalten. Darüber hinaus sollte im Sinne der Fürsorgepflicht im Rahmen des Ausbildungsverhältnisses auch die empfohlenen Verhaltensweisen wie Vermeidung von Gruppenbildung, Einhaltung eines Mindestabstandes etc. eingehalten werden. Auch bei Einsatz des Lehrlings in versorgungskritischen Branchen müssen die Tätigkeiten, zu welchen der Lehrling herangezogen wird, im Zusammenhang mit dem Berufsbild im Lehrberuf stehen.

- Wie findet der Berufsschulunterricht statt?

Schichtbetrieb mit fixen Tagen/fixer Woche im Präsenzunterricht und im Distance-Learning

Österreichweit wird der kommende Schichtbetrieb zeitlich gestaffelt: Die Berufsschulklassen werden abwechselnd im Präsenz- oder ortsungebundenen Unterricht sein. Dabei befinden sich zu jedem Zeitpunkt maximal 50% der Schüler/innen im Präsenzunterricht. Der ortsungebundene Unterricht wird in Form eines eigenverantwortlichen Lern- und Arbeitsprozesses der Lehrlinge von zu Hause aus absolviert, der durch die Lehrkräfte aktiv gestaltet und begleitet wird. Damit wird auch die Berufsschulpflicht erfüllt. Die Einberufungen erfolgen weiterhin unter Berücksichtigung der in den Bundesländern getroffenen Lehrgangseinteilungen.

Dadurch kann an lehrgangsmäßig organisierten Berufsschulen sowie an Schulen mit erforderlichem Internatsaufenthalt im Schichtbetrieb für Klassen oder Gruppen auch wochenweise Präsenzunterricht angeboten werden, wobei sich maximal 50% der Schüler/innen am Schulstandort befinden dürfen.

Für Berufsschulen, die ganzjährig organisiert geführt werden, dürfen sich an jedem Schultag maximal die Hälfte der Schüler/innen an der Berufsschule befinden, wobei die Schüler/innen sich wochenweise im Präsenzunterricht abwechseln.

FFP2-Masken und „Eintritts-Antigentests“ für einen sicheren Präsenzunterricht

Bei einem Präsenzunterricht gehört es zu unserer aller Verantwortung, alles dafür zu tun, dass Schule auch in Zeiten der Pandemie ein möglichst sicherer Ort bleibt. Für den kommenden Schichtbetrieb bedeutet das, dass Lehrlinge ausschließlich dann am Präsenzunterricht teilnehmen dürfen, wenn sie FFP2-Masken tragen und weiterhin Antigen-Tests regelmäßig durchführen. Empfohlen wird, dass Lehrlinge, die die Berufsschule in einem anderen Bundesland besuchen, vor Anreise im eigenen Bundesland einen Test in einer der Teststraßen machen. Jedenfalls ist vor Aufnahme des Berufsschulunterrichts ein Antigen-Selbsttest gleich bei Ankunft im Internat oder am ersten Schultag in der Woche durchzuführen; bei einwöchig wechselnden Schichtbetrieb sind mindestens zwei Antigen-Selbsttests zu machen, die Selbsttests werden den Lehrlingen in der Berufsschule bzw. im Internat zur Verfügung gestellt.

Wenn für eine Berufsschulklasse/eine Berufsschule bzw. einen Berufsschulstandort ortsungebundener Unterricht angeordnet wurde. Müssen Lehrlinge dann in den Betrieb?

Nein, sie lernen zu Hause

- Welche Bestimmungen gelten für Pflichtpraktika im Zusammenhang mit der COVID-19 Krise?

So wie dies auch in Fällen zu handhaben ist, in denen keine Praktikumsplätze verfügbar und keine Kürzung der Praktikumsdauer möglich ist, kommt auch bei Corona-bedingten Ausfällen § 11 Abs. 10 des Schulunterrichtsgesetzes zur Anwendung und die Verpflichtung zur Absolvierung des Praktikums entfällt:

Wegen des Coronavirus und seiner Folgen kann es notwendig sein, Pflichtpraktika gegebenenfalls in gekürzter Form zu absolvieren. Dahingehend sollte seitens der Schüler Kontakt mit dem Betrieb aufgenommen werden. Sollte der Arbeitgeber (bereits) vom Vertrag zurückgetreten sein, sollte versucht werden, einen neuen Praktikumsplatz zu finden.

Die Pflichtpraktika als eine sinnvolle Ergänzung zum fachpraktischen und fachtheoretischen Unterricht an berufsbildenden Schulen können wie folgt absolviert werden:

- Facheinschlägiges Praktikum in der gesamten gemäß Lehrplan vorgesehenen Dauer
- Facheinschlägiges Praktikum verkürzt (mindestens die Hälfte der gemäß Lehrplan vorgesehenen Dauer soll absolviert werden)
- „Breitere Facheinschlägigkeit“ des Praktikums.

Sollten keine Praktikumsplätze verfügbar sein oder unvorhersehbare bzw. unabwendbare Gründe der Absolvierung eines Pflichtpraktikums entgegenstehen und eine Zurücklegung während der schulfreien Zeit während des folgenden Schuljahres nicht möglich sein, so hat die Schulleitung den Schüler/die Schülerin von der Verpflichtung der Zurücklegung des Pflichtpraktikums zu befreien.

Als Gründe für die Befreiung sind insbesondere anzuführen:

- in der Person gelegene Gründe (z.B. Risikogruppe, Schwangerschaft, Krankheit, psychische Gründe),
- Bestimmungen in einschlägigen COVID-19 Maßnahmengesetzen des BMSGPK,
- Pflege- oder Betreuungsbedarf von im gleichen Haushalt lebenden Personen,
- Gänzlich fehlende Facheinschlägigkeit beim Praktikumsplatz

Aufgrund der durch die Schulleitung erfolgten Befreiung gibt es keine negativen Auswirkungen betreffend Aufstieg in die nächsthöhere Schulstufe, Zulassungen zu abschließenden Prüfungen sowie hinsichtlich allfälliger Karriereverläufe nach Beendigung der Schullaufbahn. Gleiches gilt für eine verkürzte Praktikumsdauer (mindestens die Hälfte der gemäß Lehrplan vorgesehenen Dauer).

- Welche Weiterbildungen dürfen stattfinden?

Beruflich erforderliche Aus- und Weiterbildungen, die das berufliche Fortkommen sicherstellen, sind erlaubt. Kurse, die nicht berufsbezogen sind, müssen entfallen. Wo es möglich und sinnvoll ist, sind die Weiterbildungsmaßnahmen online abzuhalten.

- Können (WIFI-)Kurse in Präsenz stattfinden?

Ja, alle Kurse für erforderliche berufliche Aus- und Fortbildungszwecke finden weiterhin in Präsenz statt. Umfasst sind Vorbereitungskurse für die Lehrabschlussprüfungen, Meisterprüfungen sowie AMS-Kurse und alle sonstigen beruflichen Aus- und Weiterbildungen, die für das berufliche Fortkommen erforderlich sind. Weiters sind auch Integrationsmaßnahmen wie z.B. Deutsch-Integrationskurse vom Veranstaltungsverbot ausgenommen.

Die WIFIs setzen dort, wo es didaktisch möglich und sinnvoll ist, auf Distance- und Online Lernen bzw. kombinieren je nach Bedarf unterschiedliche Formate (Präsenz/Blended/Online).

Detaillierte Informationen finden Sie auf wifi.at bzw. auf der Webseite Ihres Landes-WIFIs.

- Dürfen derzeit Berufsreifeprüfungen abgehalten werden?

Berufsreifeprüfungen sowie berufliche Abschlussprüfungen dürfen abgehalten werden. Bei Prüfungen wird auf die besondere Situation im Zusammenhang mit der Corona-Krise Rücksicht genommen.

Beachten Sie daher bitte:

Es gelten besondere Hygienemaßnahmen und Auflagen, wie die Einhaltung eines Mindestabstandes von einem Meter zwischen Personen, das Tragen von Mund- und Nasenschutz und die Möglichkeit zur Desinfektion.

- Was ist bei beruflichen Aus- und Fortbildungen zu beachten?

Es ist zulässig, Kurse zu Ausbildungszwecken – somit zu beruflichen Aus- und Fortbildungen – zu besuchen. Die Ausgangsbeschränkung gilt in solchen Fällen nicht.

Der Grund für den Aufenthalt im Freien ist jedoch gegebenenfalls Organen des öffentlichen Sicherheitsdienstes oder Betreibern eines Verkehrsmittels glaubhaft zu machen. Das kann zum Beispiel durch eine Anmeldebestätigung für Ihren Kurs geschehen.

- Welche Schutzmaßnahmen sind im Kurs-Gebäude einzuhalten?

Beim Betreten des Gebäudes ist ein 1-Meter-Abstand zu anderen Personen einzuhalten und ein eng anliegender Mund-Nasen-Schutz zu tragen. Ein Mund-Nasen-Schutz muss sowohl von Vortragenden als auch Schulungsteilnehmern für die gesamte Dauer des Kurses getragen werden.

- Welche Regelungen gelten für Universitäten, Fachhochschulen und Privatuniversitäten?

Für alle Hochschulen hat das zuständige Wissenschaftsministerium empfohlen auf Distance-Learning umzustellen. Ob und wie dies erfolgt, entscheidet die Hochschule selbst. Wo Distance-Learning nicht möglich ist, können Lehrveranstaltungen auch weiterhin in Hybrid- bzw. Präsenzform stattfinden. Nicht substituierbare Lehrveranstaltungen, wie praktische Übungen in Laboren, können weiterhin ausnahmsweise vor Ort stattfinden. Prüfungen an Hochschulen sollen, wenn möglich, digital abgehalten werden. Bibliotheken sollen für die Entlehnung offenbleiben, ein Lernbetrieb soll dort aber nicht stattfinden.

Für aktuelle Auskünfte zu dem für Sie relevanten Studienbetrieb wenden Sie sich bitte direkt an Ihre Hochschule.

Steuer- und Abgabenrecht

- Können Steuern gestundet oder in Raten gezahlt werden?

Wurde Ihnen eine Stundung Ihres Abgabenrückstandes nach dem 15. März 2020 aufgrund von COVID-Betroffenheit bewilligt, ist diese Stundung auf Grund einer ausdrücklichen gesetzlichen Regelung automatisch bis 30. Juni 2021 verlängert. Abgaben, die zwischen dem 26. September 2020 und 31. Mai 2021 fällig werden, sind bis zum 30. Juni 2021 zu entrichten. Das heißt, diese Abgaben werden automatisch mitgestundet und es muss dafür kein gesondertes Stundungsansuchen mehr eingebracht werden.

Fallen Ihre Abgabenschulden nicht unter die gesetzlich verlängerte Stundung, können Sie einen Antrag auf Stundung oder Ratenzahlung stellen.

Zwischen 15. März 2020 und 30. Juni 2021 werden keine Stundungszinsen festgesetzt.

Für aufgrund von COVID-Betroffenheit gestundete Abgaben- gibt es das neue COVID-19 Ratenzahlungsmodell mit folgenden Eckpunkten:

- 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 %)

Detailinfos:

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

- Meine Mitarbeiter arbeiten im Home Office. Kann ich ihnen trotzdem das Pendlerpauschale weiterhin gewähren?

Wenn ein Arbeitnehmer wegen Corona-Kurzarbeit, -Telearbeit oder -Dienstverhinderung die Strecke Wohnung-Arbeitsstätte nicht mehr oder nicht an jedem Arbeitstag zurücklegen kann, dann darf der Arbeitgeber das Pendlerpauschale trotzdem wie bisher bis Ende März 2021 berücksichtigen.

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

Schmutz-, Erschwernis-, Gefahrenezulagen, 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](#)

- Einige Unternehmen haben für ihre Mitarbeiter, die während der Corona-Krise besondere Leistungen erbringen, Bonuszahlungen angekündigt – müssen diese versteuert werden?

Jedes Unternehmen entscheidet selbst, ob und in welcher Höhe Prämien bezahlt werden. Dies kann völlig unabhängig von der Branche erfolgen. Es besteht jedoch keinerlei Rechtsanspruch auf Prämienzahlung. Die Prämien für die stillen Heldinnen und Helden des Alltags, die jetzt Außergewöhnliches leisten, werden nicht durch Lohnsteuer reduziert.

Bonuszahlungen, wie zum Beispiel für Bedienstete in Supermärkten, bleiben bis maximal 3.000 € im Kalenderjahr 2020 steuerfrei. Das gilt aber nur, wenn es sich um eine zusätzliche Zahlung im Zusammenhang mit der durch die Corona-Krise entstandene Mehrbelastung handelt. Solche Zahlungen begründen auch keine Beitragspflicht nach dem ASVG und sind daher sozialversicherungsfrei.

- 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.

- Welche steuerrechtlichen Möglichkeiten gibt es in Bezug auf Fälle zwischen Deutschland und Österreich für Arbeitnehmer, die in einem Staat wohnen und im anderen Staat arbeiten (keine Grenzgänger)?

Für alle anderen Arbeitnehmer, die in einem Staat ansässig und im anderen Staat tätig sind, wurde vereinbart, dass Arbeitstage, an denen Arbeitnehmer nur aufgrund der Maßnahmen zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie ihre Tätigkeit im Homeoffice ausüben, als in dem Vertragsstaat verbrachte Arbeitstage gelten, in dem die Arbeitnehmer ihre Tätigkeit ohne die Maßnahmen zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie ausgeübt hätten. 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.

Beispiel: Ein Österreicher (Ansässigkeitsstaat Österreich) arbeitet normaler Weise in Berlin und derzeit aufgrund der Pandemie vom Homeoffice in Österreich aus.

Aufgrund der Vereinbarung gibt es eine Option auf Beantragung der Versteuerung von Lohn bzw. Gehalt in jenem Staat, in dem ohne Auswirkungen der COVID-19-Pandemie normalerweise eine Versteuerung erfolgt wäre.

Voraussetzung: Der Arbeitnehmer muss seinem Arbeitgeber und dem zuständigen Finanzamt des Ansässigkeitsstaats mitteilen, dass er diese Regelung anwenden möchte. Er muss auch die entsprechenden Aufzeichnungen unter Beibringung der Bestätigung des Arbeitgebers vorlegen. Gleichzeitig erklärt sich der Arbeitnehmer mit einer solchen Mitteilung automatisch damit einverstanden, dass der jeweilige Arbeitslohn in demjenigen Vertragsstaat, in dem er seine Arbeit ohne die Maßnahmen zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie ausgeübt hätte, tatsächlich besteuert wird.

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.

- 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 ausgezahlte Kurzarbeitsunterstützung für entfallene Arbeitsstunden, aber auch ähnliche Zahlungen, die aufgrund der Maßnahmen zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie vom Arbeitgeber ausgezahlt und von staatlicher Seite eines der Vertragsstaaten erstattet werden, gelten als Bezüge aus der gesetzlichen Sozialversicherung des jeweiligen Staates und sind im Kassenstaat zu versteuern.

- Welche umsatzsteuerlichen Neuerungen gab es aufgrund der Änderung des Umsatzsteuergesetzes?

Mit der Änderung des Umsatzsteuergesetzes (BGBl. I Nr. 60/2020) wurde für die Bereiche Gastronomie, Beherbergung, Kultur sowie Publikationen eine Herabsetzung der MwSt auf 5 % eingeführt.

Ist diese Maßnahme befristet?

Ja, diese Maßnahme gilt ab dem 1. Juli 2020 bis einschließlich 31. Dezember 2021.

Welche Umsätze sind begünstigt?

Es ermäßigt sich der Steuersatz auf die Abgabe von Speisen und Getränken (alkoholische und nicht-alkoholische). Das betrifft neben den Gastronomiebetrieben auch die Abgabe von Speisen und Getränken in Konditoreien, Bäckereien bzw. Fleischereibetrieben.

Ebenso wird die Umsatzsteuer für Übernachtungen

- in Hotels
- in anderen Beherbergungsbetrieben
- auf Campingplätzen

gesenkt.

Im Publikations- und Kulturbereich sollen die Lieferungen, Einfuhren und innergemeinschaftliche Erwerbe von

- Büchern, Broschüren und ähnliche Drucke
- Zeitungen und andere periodische Druckschriften (bis einschließlich 31. Dezember 2020)
- Elektronischen Publikationen
- Bilderalben, Bilderbücher und Zeichen- und Malbücher für Kinder
- Noten, handgeschrieben oder gedruckt
- Kartographische Erzeugnisse aller Art, einschließlich Wanderkarten
- Gemälde und Zeichnungen, vollständig von Hand geschaffen, Collagen
- Originalstiche, -schnitte und -steindrucke
- Originalerzeugnisse der Bildhauerkunst
- Tapisserien, handgewebt, nach Originalentwürfen von Künstlern
- Textilwaren für Wandbekleidung nach Originalentwürfen von Künstlern
- Künstlerische Fotografien

unter den 5%-igen Steuersatz fallen.

Für folgende Leistungen findet der ermäßigte Steuersatz ebenso Anwendung:

- Umsätze aus der Tätigkeit als Künstler
- Leistungen, die regelmäßig mit dem Betrieb eines Theaters verbunden sind
- Veranstaltungen von Theateraufführungen durch andere Unternehmer
- Musik- und Gesangsaufführungen durch Einzelpersonen oder durch Personenzusammenschlüsse, insbesondere Orchester, Musikensembles und Chöre (auch für Veranstaltungen derartiger Musik- und Gesangsaufführungen durch andere Unternehmer)
- Filmvorführungen
- Der Besuch von botanischen oder zoologischen Gärten sowie Naturparks
- Zirkusvorführungen
- Leistungen aus der Tätigkeit als Schausteller

Gibt es detailliertere Informationen dazu?

Ja, Antworten auf häufig gestellte Fragen können auf der [Website des Bundesministeriums für Finanzen](#) nachgelesen werden.

- **Welche Auswirkungen hat die (zeitlich befristete) Einführung des 5%-igen Umsatzsteuersatzes (für bestimmte Waren und Dienstleistungen) auf die Registrierkassen?**

Umsätze, die dem ermäßigten Steuersatz von 5 % unterliegen, sind grundsätzlich auf dem (Registrierkassen)Beleg unter diesem ermäßigten Steuersatz von 5 % auszuweisen.

Ist es auch zulässig, keine Änderungen an der Registrierkasse bzw. dem Kassensystem vornehmen zu lassen?

Ja, durch die befristete Geltung des ermäßigten Steuersatzes von 5 % ist es nicht erforderlich, die Registrierkasse bzw. das Kassensystem umprogrammieren zu lassen.

Die bisherigen Zuweisungen zu Betrag-Sätzen können beibehalten werden. Der Ausweis des ermäßigten Steuersatzes von 5 % bei Belegausstellung kann auch durch eine händische Korrektur bzw. eine Korrektur mittels eines Stempels – wie in den Beispielen dargestellt – erfolgen.

Gibt es detailliertere Informationen dazu?

Ja, diese können auf der [Website des Bundesministeriums für Finanzen](#) nachgelesen werden.

- Wie ist die Vorgangsweise der Zollämter im Zusammenhang mit dem Coronavirus/COVID-19?

Die Pandemie hat auch Auswirkungen auf den grenzüberschreitenden Warenverkehr. Das Zollrecht kennt jedoch in vielen Bereichen Fristen und Verfahrensabläufe, die einzuhalten sind. Um eine österreichweite harmonisierte Vorgehensweise der Zollämter sicher zu stellen, hat das BMF auf Anregung der WKO in der Finanzdokumentation die Erweiterte Information zur Vorgangsweise der Zollämter betreffend Zollrecht im Zusammenhang mit dem Coronavirus/COVID-19 (SARS-CoV-2-Virus) veröffentlicht. Diese Information enthält alle Maßnahmen die das Zollrecht der EU den Mitgliedstaaten zur eigenen Entscheidung ermöglicht.

Je nach Problemstellung wird das Dokument angepasst. Aus technischen Gründen ist dies nur mit einem neuen Dokument möglich. In der Kopfzeile erkenne Sie, ob das Dokument aktuell ist (2020-
0.193.993 oder ob es aktualisiert wurde (2020-0.198.748 .

Inhalte der Information:

1. Fristüberschreitungen im Zollverfahren
 - 1.1. Gestellungsfristüberschreitungen im Versandverfahren
 - 1.2. Erlass/Erstattung gemäß Artikel 116 und 121 UZK
 - 1.3. Besondere Verfahren, ausgenommen Versand
 - 1.4. Rückwaren gemäß Artikel 203 UZK
 - 1.5. Andere Fälle der Fristüberschreitung mit zollschuldrechtlicher Auswirkung
2. Anpassung der Referenzbeträge für die zu leistenden Sicherheiten
3. Rechtliches Gehör gemäß Artikel 22 Absatz 6 UZK und Artikel 8 UZK-DA
4. Verwaltungsabgabe gem. § 41 ZollR-DG
5. Entrichtung von Abgaben
 - 5.1. Zahlungserleichterungen
 - 5.2. Aussetzung der Vollziehung
 - 5.3. Aussetzung der Zahlungsfrist bei einem Antrag auf Erstattung (Artikel 89 UZK-DA)
 - 5.4. Aussetzung der Zahlungsfrist im Falle einer durch Verstoß entstandenen Zollsschuld
 - 5.5. Kreditzinsen
 - 5.6. Verzugszinsen
 - 5.7. Vollstreckungsmaßnahmen
6. Übersiedlungsgut ZBefr-VO
7. Arbeitsplatz-Abfertigung (Schutzmaßnahmen)
8. Abgabenbefreiung bei der Einfuhr zugunsten von Katastrophenopfern
Die Waren müssen den Opfern unentgeltlich oder nur kostendeckend zur Verfügung gestellt werden.
9. Verzicht auf die Vorlage von Begleitdokumenten in Papierform
10. Geschäftsführerhaftung
11. Erlass/Erstattung
12. Verfahren Code 4200
 - 12.1. Annahme der Ware ohne Bestätigung des CMR-Frachtbriefes
 - 12.2. Andere Problemstellungen

Für Rückfragen stehe Ihnen die Spezialistinnen und Spezialisten in den Landeskammern bzw in der WKO Herr Herbert Herzig zur Verfügung.

- Wie gehen Zollämter in der EU und in Partnerländern mit Präferenznachweisen um?

Wie das BMF auf seiner Homepage unter „[Zoll & Coronavirus](#)“ informiert, sind in einigen Ländern Kontakte vor Ort zwischen Zoll und Wirtschaftsbeteiligten aufgrund der COVID-19-Krise ausgesetzt. In den betroffenen Ländern ist während der Krisenzeit eine ordnungsgemäße Ausstellung von Ursprungsnachweisen (unterzeichnet, gestempelt und im richtigen Papierformat) nicht möglich. Es handelt sich dabei um die amtlich zu bestätigenden Warenverkehrsbescheinigungen EUR.1, EUR-MED und A.TR. sowie um das Form A.

Die Europäische Kommission hat den Mitgliedsstaaten und Partnerländern Sondermaßnahmen während der Krisenzeit vorgeschlagen. Der Stand der Akzeptanz dieser Maßnahmen steht auf der [EU Homepage in Tabellenform](#) zur Verfügung. Die Tabellen werden laufend aktualisiert.

Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

- Was gilt für geimpfte Arbeitnehmer?

Es gibt keine rechtlichen Bestimmungen, die eine unterschiedliche Behandlung von geimpften bzw. von nicht geimpften Mitarbeitern vorsehen. Auch gibt es keine Verpflichtung sich impfen zu lassen.

Eine Testpflicht gibt es bereits: So dürfen z.B. bestimmte Berufsgruppen gem. COVID-19-Schutzmaßnahmen-VO die Betriebsstätte nur mit negativem Test betreten (z.B. Alten-, Pflege-, Behindertenheime). Eine Ausnahme davon für geimpfte Personen ist (noch) nicht vorgesehen.

- 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.

- Kann der Arbeitgeber Impfungen anordnen?

Der Arbeitgeber ist für die Sicherheit und Gesundheit seiner Arbeitnehmer am Arbeitsplatz verantwortlich (Fürsorgepflicht). Aber auch der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf seine eigene Gesundheit und jene von Personen am Arbeitsplatz (Kollegen, Kunden, Vorgesetzte) zu achten und Ansteckungen mit COVID-19 zu verhindern (Treuepflicht).

Es ist evident, dass von Geimpften weniger Gefahr vor einer Ansteckung mit COVID-19 ausgeht, als von Ungeimpften. Obwohl es keine ausdrückliche gesetzliche Impfpflicht gibt, kann die Anordnung des Arbeitgebers, sich impfen zu lassen, jedenfalls in bestimmten Fällen gerechtfertigt sein. Dies etwa dann, wenn der Gesetzgeber das Betreten der Arbeitsstätte nur jenen erlaubt, die einen negativen COVID-19-Test vorweisen können (z.B. Krankenanstalten, Alten- und Pflegeheime sowie stationäre Wohneinrichtungen der Behindertenhilfe). Voraussetzung für das Anordnen einer Impfung ist selbstverständlich, dass für den Arbeitnehmer eine COVID-19-Impfung verfügbar ist.

- Können Bewerber nach ihrem Impfstatus befragt werden?

Handelt es sich beim potentiellen Arbeitgeber um einen Betrieb, für den der Gesetzgeber das Betreten der Arbeitsstätte nur jenen erlaubt, die einen negativen COVID-19-Test vorweisen können (z.B. Krankenanstalten, Alten- und Pflegeheime sowie stationäre Wohneinrichtungen der Behindertenhilfe), kann der Arbeitgeber schon aus diesem Grund den Stellenbewerber nach dem Impfstatus fragen.

In allen anderen Betrieben sind im Zusammenhang mit COVID-19 wegen der Anwesenheit eines nicht geimpften Arbeitnehmers andere, erweiterte Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz notwendig und auch einzuhalten (insbes. Abstandsregeln, Maskentragepflicht, Hygienevorschriften).

Für die Umsetzung der jeweils notwendigen Maßnahmen benötigt der Arbeitgeber Kenntnis über den Impfstatus seiner Arbeitnehmer. Damit ist er auch aus diesen Gründen berechtigt, den Impfstatus des Stellenbewerbers zu erfragen. Geimpfte Mitarbeiter sind nämlich vor einer Ansteckung mit COVID-19 weitestgehend geschützt und weit weniger infektiös als ungeimpfte Mitarbeiter. Daher ist es für Arbeitgeber und Arbeitnehmer wichtig zu wissen, für wen die COVID-19-Schutzmaßnahmen zur Anwendung gelangen, und für wen nicht.

Die Frage nach dem Impfstatus ist, im Unterschied zur Frage nach einer Schwangerschaft, erlaubt, weil es um die Abklärung des hochinfektösen, meldepflichtigen Covid-19-Virus geht, das auch zum Tod führen kann.

- Welche Folgen hat es, wenn Bewerber wahrheitswidrig angeben, geimpft zu sein?

Hat die wahrheitswidrige Antwort zur Folge, dass die strengen COVID-19-Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz (insbes. Abstandsregeln, Maskentragepflicht, Hygienevorschriften) nicht eingehalten wurden, dann hat dies arbeitsrechtliche Folgen, bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

- Welche Folgen hat es, wenn der Arbeitnehmer eine Impfung verweigert?

Wenn der Arbeitgeber eine Impfung zu Recht anordnet (siehe [Detail-Frage](#)), dann hat die Weigerung des Arbeitnehmers arbeitsrechtliche Folgen, bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Vor dem Ergreifen von arbeitsrechtlichen Konsequenzen wäre zu prüfen, ob es allenfalls zulässige Ausnahmen gibt, auf die sich der Arbeitnehmer berufen kann.

- Was ist zu tun, wenn es einen Covid-19 Verdachtsfall im Unternehmen gibt?

Tritt während der Arbeit bei einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter der Verdacht einer COVID-19 Erkrankung auf, ist die betroffene Person unverzüglich in einem geeigneten Raum zu isolieren und der Betriebsarzt, ein niedergelassener Arzt oder das Fachpersonal unter der Nummer 1450 telefonisch zu kontaktieren. Den am Telefon gegebenen Anweisungen ist Folge zu leisten. Ein Kontakt zur ansteckungsverdächtigen Person ist zu vermeiden.

Mehr Infos und Tipps: [Umgang mit Corona-Kontaktpersonen in Unternehmen](#)

- Müssen sich Arbeitnehmer testen lassen?

Für bestimmte Arbeitnehmer sind **Tests durch Gesetz oder Verordnung vorgesehen**. Wird in diesen Fällen der Test vom Arbeitgeber angeordnet und kommt der Arbeitnehmer dem nicht nach, so darf er die Betriebsstätte nicht betreten (Heime und Krankenanstalten) bzw. muss eine FFP2-Maske tragen (Lagerlogistik, unmittelbarer Kundenkontakt).

Im Detail:

- Arbeitnehmer in Alten-, Pflege- und Behindertenheimen sowie Arbeitnehmer in bettenführenden Kur- und Krankenanstalten müssen spätestens alle drei (Kur-) bzw. sieben (Krankenanstalten) Tage einen negativen Antigen-Test auf SARS-CoV-2 oder ein molekularbiologischer Test auf SARS-CoV-2 vorweisen. Andernfalls dürfen sie das Heim bzw. die Anstalt nicht betreten und erhalten das Entgelt nicht weiter bezahlt.
- Arbeitnehmer in der Lagerlogistik (wenn der 2-Meter-Abstand nicht eingehalten werden kann) und Arbeitnehmer mit unmittelbarem Kundenkontakt müssen alle 7 Tage einen negativen Antigen-Test auf SARS-CoV-2 oder ein molekularbiologischer Test auf SARS-CoV-2 vorweisen. Geschieht dies nicht, darf die Arbeitsstätte nur mit FFP2-Maske betreten werden.

In allen anderen Fällen wo Tests **durch Gesetz oder Verordnung nicht vorgesehen** sind, können Tests nur dann vom Arbeitgeber angeordnet werden wenn

- in Betrieben mit Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zum (regelmäßigen) Testen vorliegt; ([ein Muster dazu finden Sie hier](#))
- der Arbeitnehmer dem (regelmäßigen) Testen zugestimmt hat. ([ein Muster dazu finden Sie hier](#))

Besteht ein Betriebsrat und kommt mit ihm keine Einigung zustande, dann kann die fehlende Betriebsvereinbarung nicht durch Entscheidung der Schlichtungsstelle ersetzt werden.

Der Betriebsrat kann daher durch seine Weigerung zur Zustimmung die Umsetzung der Maßnahme auf Dauer verhindern! Dennoch getroffene Einzelvereinbarungen mit Arbeitnehmern oder Weisungen an diese, sich testen zu lassen, sind unwirksam.

Vorsicht!

Nur dann, wenn im Betrieb kein Betriebsrat besteht, ist die Zustimmung des Arbeitnehmers notwendig. Er kann diese jederzeit und ohne Angabe von Gründen widerrufen.

- **Betreten von Arbeitsorten mit unmittelbarem Kundenkontakt: Was gilt für Arbeitnehmer, die aus gesundheitlichen Gründen von der Pflicht, jedwede Form einer Maske (FFP2, MNS) zu tragen, befreit sind und was gilt für schwangere Arbeitnehmerinnen?**

Arbeitnehmer, die aus gesundheitlichen Gründen keine FFP2-Maske tragen dürfen, haben eine MNS-Maske zu tragen (eng anliegend und den Mund- und Nasenbereich abdeckend). Ist auch das aus gesundheitlichen Gründen nicht zumutbar, dürfen sie einen nicht eng anliegenden, aber den Mund- und Nasenbereich vollständig abdeckenden mechanischen Schutz tragen (bis zu den Ohren und deutlich unter das Kinn reichend, zB Gesichtsschild, Gesichtsvision). Ist auch das aus gesundheitlichen Gründen nicht zumutbar, dürfen sie den Arbeitsort mit unmittelbarem Kundenkontakt nur dann betreten, wenn sie sich vorher freigetestet haben. Lässt sich der Arbeitnehmer nicht freitesten, hat er keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, da er die Dienstverhinderung selbst zu verantworten hat.

Schwangere Arbeitnehmerinnen sind von der Pflicht, eine FFP2-Maske zu tragen, ausgenommen. Stattdessen ist eine den Mund- und Nasenbereich abdeckende und eng anliegende mechanische Schutzvorrichtung zu tragen (MNS-Maske).

Weist eine schwangere Arbeitnehmerin einen negativen SARS-CoV-2-Test vor, muss sie die MNS-Maske dennoch tragen, wenn sie in einem geschlossenen Raum tätig ist und

- ein physischer Kontakt zu Personen, die nicht im gemeinsamen Haushalt leben, nicht ausgeschlossen ist oder
- das Infektionsrisiko nicht durch sonstige geeignete Schutzmaßnahmen minimiert werden kann. Sonstige geeignete Schutzmaßnahmen sind insbesondere technische Schutzmaßnahmen wie die Anbringung von Trennwänden oder Plexiglaswänden und, sofern technische Schutzmaßnahmen die Arbeitsverrichtung verunmöglichen würden, organisatorische Schutzmaßnahmen wie das Bilden von festen Teams.

- **Ausreise aus einem Hochinzidenzgebiet nur mit negativem Test: Was passiert, wenn der Arbeitnehmer nicht zur Arbeit erscheint?**

Wohnt ein Arbeitnehmer in einem Hochinzidenzgebiet und liegt der Arbeitsort außerhalb dieses Gebietes, dann muss der Arbeitnehmer dennoch zur Arbeit erscheinen. Das gilt auch im umgekehrten Fall, wenn der Arbeitsort im Hochinzidenzgebiet liegt und der Arbeitnehmer außerhalb davon wohnt.

Ist für das Betreten bzw. Verlassen des Hochinzidenzgebietes das Vorliegen eines negativen COVID-19-Tests erforderlich, dann muss sich der Arbeitnehmer vorher testen lassen. Allfällige Ausnahmen von der Testpflicht sind zu beachten z.B. für Pendler oder aus medizinischen Gründen.

Kann der Arbeitnehmer deshalb nicht zum Arbeitsplatz erscheinen, weil er keinen negativen COVID-19-Test vorlegen kann, verletzt er seine Arbeitspflicht. Er hat in diesem Fall für die Dauer des Fernbleibens keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Auch schärfere arbeitsrechtliche Konsequenzen sind im Einzelfall - je nach Dauer und Schwere dieser Pflichtverletzung - möglich (z.B. Kündigung, Entlassung).

Statt der Einstellung der Entgeltfortzahlung können Arbeitgeber und Arbeitnehmer insbesondere Homeoffice oder den Konsum von Urlaub oder Zeitausgleich vereinbaren.

- **Was sind die Unterschiede zwischen Kontaktpersonen der Kategorie I bzw. Kategorie II für das Unternehmen?**

Für das Unternehmen ergeben sich vor allem Unterschiede bei der Entgeltfortzahlung. Für weitere Informationen zu den Unterschieden verweisen wir auf die [detaillierte Informationsseite](#).

- **Gibt es eine verpflichtende Maskenpause?**

Der General-KV bezieht sich auf den allgemeinen MNS-Schutz, der eine allgemeine Maßnahme des Gesundheitsschutzes darstellt. Für Arbeitnehmer mit Kundenkontakt, z. B. Handel, Dienstleistungen sind wöchentliche Berufsgruppentests vorgesehen. Für getestete Personen ist ein MNS-Schutz ausreichend.

Das Tragen von FFP2 Masken ist bei der Gefahrenverhütung und Evaluierung zu berücksichtigen. Eine Evaluierung kann ergeben, dass Erholungsphasen (analog der Maskenabnahme gem. Gen-KV) erforderlich sind. Während der Erholungsdauer geht es darum, die Maske nicht zu tragen, es ist keine Arbeitspause gemeint.

[Fakten zu Mund-Nasen-Schutz \(MNS\) | AUVA-Info](#)

- Corona-Tests: Anspruch auf Entgeltfortzahlung?

Arbeitnehmer sind nur in genau geregelten Fällen verpflichtet, sich testen zu lassen (z.B. in bettenführenden Kur- und Krankenanstalten, in Alten-, Pflege oder Behindertenheimen). In allen anderen Fällen erfolgt der Test freiwillig.

Will der Arbeitnehmer sich freiwillig testen lassen, so hat er das – etwa wie beim Arztbesuch – soweit möglich außerhalb seiner Arbeitszeit zu tun. Denn es gibt österreichweit immer mehr Möglichkeiten, sich mit oder ohne Symptomen testen zu lassen (z.B. Teststraßen, Apotheken, mobile Teststationen, am Arbeitsort), auch am Wochenende. Es besteht daher nicht die Einschränkung, dass ein Test nur an einem bestimmten Kalendertag oder nur zu einer gewissen Uhrzeit möglich ist.

Hinweis: Will der Arbeitnehmer an einem Massentest teilnehmen, muss er das außerhalb seiner Arbeitszeit tun. Er kann keinen persönlichen Dienstverhinderungsgrund geltend machen.

- Die Gesundheitsberatung 1450 rät einem Mitarbeiter zu Hause zu bleiben – was sind die Folgen?

Die Gesundheitsberatung 1450 (Hotline) ist keine Gesundheitsbehörde und kann daher keine Quarantäne (Absonderung) verhängen. Der Rat, zu Hause zu bleiben, ist daher (lediglich) eine Empfehlung, der der Mitarbeiter nicht nachkommen muss.

Hinweis:

Wie der Betroffene mit diesen Empfehlungen der Gesundheitsberatung 1450 umgeht, hat er, wenn es sich um sein Verhalten im Privatbereich handelt, selbst zu entscheiden.

Wenn es allerdings um sein Verhalten im Rahmen des Dienstverhältnisses geht, ist weiterhin das Weisungsrecht des Arbeitgebers in Geltung. Der Mitarbeiter hat daher allen arbeitsrechtlich gedeckten Anweisungen seines Arbeitgebers Folge zu leisten.

Liegen keine Krankheitssymptome vor, hat der Mitarbeiter zur Arbeit zu erscheinen, wenn der Arbeitgeber dies wünscht. Dabei hat der Arbeitgeber den Arbeitsplatz und die Arbeitsabläufe so zu gestalten, dass eine Infektion mit COVID-19 am Arbeitsplatz hintangehalten wird.

Es können selbstverständlich auch Homeoffice, Urlaubskonsum oder der Abbau von Zeitguthaben vereinbart werden.

Liegen Krankheitssymptome vor (z.B. Fieber), kann der Arbeitnehmer – nach Rücksprache mit seinem Arzt – einen Krankenstand melden.

Tipp:

Teilt der Mitarbeiter dem Arbeitgeber mit, dass er zu Hause bleiben muss, weil ihm dies von der Gesundheitsberatung 1450 (Hotline) empfohlen wurde, dann hat der Arbeitgeber folgende Möglichkeiten:

1. Er zahlt das Entgelt ohne weitere Bedingungen fort.
2. Er stellt die Zahlung des Entgelts ein, bis der Quarantänebescheid oder eine Krankenstandsbestätigung (sofern sie vom Arbeitgeber verlangt wurde) vorliegen.
3. Er zahlt das Entgelt mit dem Vorbehalt der Rückforderung für den Fall weiter aus, dass kein Quarantänebescheid und keine Krankmeldung vorgelegt werden. Diese Vorgehensweise ist nicht nur äußerst praktisch, sondern sie berücksichtigt auch Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen gleichermaßen.

- Die Gesundheitsbehörde verhängt über einen Mitarbeiter telefonisch eine Quarantäne - was sind die Folgen?

Im Gegensatz zur Gesundheitsberatung 1450 kann die Gesundheitsbehörde (Bezirksverwaltungsbehörde) Bescheide über die Verhängung einer Quarantäne (Absonderung) mündlich am Telefon erlassen. Der Inhalt und die Verkündung eines telefonischen Bescheides sind von der Gesundheitsbehörde zu beurkunden und dem Betroffenen zuzustellen.

Die Quarantäne endet automatisch, wenn die Gesundheitsbehörde nicht innerhalb von 48 Stunden einen schriftlichen Bescheid über die Quarantäne (Absonderung) erlässt.

Das kann z.B. wegen Überlastung der Behörden der Fall sein. Der Mitarbeiter hat dann die Zustellung des schriftlichen Bescheids bei der Behörde einzufordern, damit er weiterhin zu Hause bleiben kann und einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat und damit der Arbeitgeber mit Hilfe des Bescheids die Erstattung des fortgezählten Entgelts bei der Bezirksverwaltungsbehörde beantragen kann.

Ist die Quarantäne beendet und liegen keine Krankheitssymptome vor, hat der Mitarbeiter zur Arbeit zu erscheinen, wenn der Arbeitgeber dies wünscht. Es können selbstverständlich auch Homeoffice, Urlaubskonsum oder der Abbau von Zeitguthaben vereinbart werden.

Ist die Quarantäne beendet und liegen Krankheitssymptome vor (z.B. Fieber), kann der Arbeitnehmer nach Rücksprache mit seinem Arzt einen Krankenstand melden.

Tipp:

Teilt der Mitarbeiter dem Arbeitgeber mit, dass er zu Hause bleiben muss, weil er von der Gesundheitsbehörde telefonisch unter Quarantäne gestellt wurde, dann hat der Arbeitgeber zwei Möglichkeiten:

1. Er zahlt das Entgelt ohne weitere Bedingungen fort.
2. Er stellt die Zahlung des Entgelts ein, bis der Quarantänebescheid oder eine Krankenstandsbestätigung (sofern sie vom Arbeitgeber verlangt wurde) vorliegen.
3. Er zahlt das Entgelt mit dem Vorbehalt der Rückforderung für den Fall weiter aus, dass kein Quarantänebescheid und keine Krankmeldung vorgelegt werden. Diese Vorgehensweise ist nicht nur äußerst praktisch, sondern sie berücksichtigt auch Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen gleichermaßen.

- Der Quarantänebescheid erstreckt sich nicht auf die gesamte Zeit des Zu-Hause-Bleibens - was sind die Folgen?

Wenn sich der Quarantänebescheid nicht auf die gesamte Zeit des Zu-Hause-Bleibens erstreckt, kann das folgenden Grund haben: Der Arbeitnehmer ist auf Empfehlung der Hotline 1450

- eigenmächtig, oder
- mit ausdrücklicher Zustimmung seines Arbeitgebers, oder
- wegen Erkrankung

zu Hause geblieben. Erst (Tage) später verhängt die Gesundheitsbehörde (telefonisch oder schriftlich) den Bescheid.

Für den Zeitraum des Zu-Hause-Bleibens, der nicht vom Quarantänebescheid umfasst ist, besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung gem. § 32 Epidemiegesetz.

Besteht für diesen Zeitraum wegen Erkrankung aber eine Krankschreibung, dann besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung gem. § 8 Angestelltengesetz/§ 2 Entgeltfortzahlungsgesetz.

War der Mitarbeiter mit ausdrücklicher Zustimmung seines Arbeitgebers zu Hause, ist ihm die Entgeltfortzahlung zu gewähren.

War der Mitarbeiter hingegen eigenmächtig zu Hause geblieben, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegenüber dem Arbeitgeber.

Tipp:

Teilt der Mitarbeiter dem Arbeitgeber mit, dass er zu Hause bleiben muss, weil ihm dies von der Gesundheitsberatung 1450 (Hotline) empfohlen wurde, dann hat der Arbeitgeber zwei Möglichkeiten:

1. Er zahlt das Entgelt ohne weitere Bedingungen fort.
2. Er stellt die Zahlung des Entgelts ein, bis der Quarantänebescheid oder eine Krankenstandsbestätigung (sofern sie vom Arbeitgeber verlangt wurde) vorliegen.
3. Er zahlt das Entgelt mit dem Vorbehalt der Rückforderung für den Fall weiter aus, dass kein Quarantänebescheid und keine Krankmeldung vorgelegt werden. Diese Vorgehensweise ist nicht nur äußerst praktisch, sondern sie berücksichtigt auch Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen gleichermaßen.

- Über einen Mitarbeiter wurde eine behördliche Quarantäne verhängt – welche Entschädigung kann vom Unternehmen beantragt werden?

Wenn Personen von der Bezirkshauptmannschaft unter Quarantäne gestellt werden, weil sie mit dem COVID-19-Virus infiziert oder ansteckungsverdächtig sind, bestehen Entschädigungsansprüche wegen des dadurch entstandenen Verdienstentganges. Voraussetzung dafür ist, dass die Behörde einen sog. Absonderungsbescheid erlassen hat. Die Entschädigung kann innerhalb von drei Monaten ab der Aufhebung der Quarantäne bei der zuständigen Bezirkshauptmannschaft beantragt werden.

Wird ein Mitarbeiter abgesondert, hat der Unternehmer diesem den Lohn entsprechend dem Entgeltfortzahlungsgesetz auch während der Absonderung ausbezahlen. Mit der Auszahlung erwirbt der Arbeitgeber einen Anspruch auf Vergütung des während der Absonderung ausbezahlten Lohnes. Dieser Vergütungsanspruch umfasst auch den Dienstgeberanteil in der gesetzlichen Sozialversicherung.

Achtung

Der Antrag auf Vergütung ist vom Arbeitgeber binnen 3 Monaten ab dem Tag der Aufhebung der behördlich verhängten Quarantäne bei der Bezirksverwaltungsbehörde geltend zu machen.

Vielfach kommt es vor, dass der Absonderungsbescheid aber erst nach Ablauf der 3-Monatsfrist zugestellt wird.

Tipp

Machen Sie daher den Entschädigungsanspruch möglichst gleich nach dem Ende der Quarantäne des Mitarbeiters, aber jedenfalls binnen der vorgesehenen 3 Monatsfrist geltend, und zwar auch dann, wenn der Absonderungsbescheid noch nicht vorliegt.

Nehmen Sie in den Antrag den Hinweis auf, dass der schriftliche Absonderungsbescheid von der zuständigen Behörde noch nicht aus- bzw. zugestellt wurde, dass sie aber die Absicht haben, diesen sobald er vorliegt, als Beleg für den Entschädigungsanspruch nachzureichen.

- Über den Unternehmer wurde eine behördliche Quarantäne verhängt - was sind die Folgen und welche Unterstützung gibt es?

Unternehmer ist an COVID erkrankt

Die Quarantäne dauert in der Regel 10 Tage und wird durch einen Bescheid der Bezirksverwaltungsbehörde verhängt. Die Quarantäne kann daher frühestens 10 Tage nach Symptombeginn beendet werden. Weiters ist allerdings mindestens 48 Stunden

Symptomfreiheit und ein negativer COVID-PCR-Test oder Ct-Wert >30 erforderlich. In einigen Fällen (meist bei leichtem Krankheitsverlauf) ist nach Rücksprache mit der Behörde kein PCR-Test erforderlich.

Sollte im Bescheid nichts zum Ende der Quarantäne angeführt sein, sollte jedenfalls mit der zuständigen Behörde Kontakt aufgenommen werden.

Mehr Infos: sozialministerium.at

Unternehmer wird als Kontaktperson 1 unter Quarantäne gestellt

Ist der Unternehmer nicht erkrankt, sondern lediglich krankheitsverdächtig, dann kann er durch die Bezirksverwaltungsbehörde als Kontaktpersonen 1 unter Quarantäne gestellt werden. Der Unternehmer muss grundsätzlich bis zum Tag 10 nach dem letzten Kontakt zur positiv getesteten Person in Quarantäne bleiben.

Handelt es sich bei der positiv getesteten Person um ein Haushaltsmitglied und werden während der Quarantäne keine Infektionsschutzmaßnahmen eingehalten, gilt die Quarantäne für 14 Tage nach Symptombeginn der positiv getesteten Person.

Werden allerdings entsprechende Infektionsschutzmaßnahmen eingehalten, gilt eine 10-tägige Quarantäne, ab dem Zeitpunkt des letzten potentiellen Kontakts zur positiv getesteten Person.

Mehr Infos: sozialministerium.at

Welche Entschädigung kann beantragt werden?

Wurde von der Bezirksverwaltungsbehörde eine Quarantäne mit Bescheid verhängt, bestehen Entschädigungsansprüche wegen des dadurch entstandenen Verdienstentganges.

Die Entschädigung kann innerhalb von drei Monaten ab der Aufhebung der Quarantäne bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde beantragt werden.

Mehr Infos: [Berechnung der Entschädigung](#)

- Ist es möglich ist, dass ein Erwerbstätiger, der systemrelevante Arbeiten durchführt, sich aus der Quarantäne freitesten kann, wenn er als Kontaktperson 1 angegeben wurde?

In der Regel ist die Dauer der angeordneten Quarantäne einzuhalten. Derzeit gibt es keine allgemeine Möglichkeit zum Freitesten.

In der nachstehenden Broschüre des Gesundheitsministeriums finden Sie die relevanten Informationen für Kontaktpersonen: [Empfehlungen des BMSGPK](#)

Betreiber von Alten- und Pflegeheimen sowie bettenführenden Krankenanstalten und bettenführenden Kuranstalten dürfen Mitarbeiter allerdings auch im Fall eines positiven Testergebnisses einlassen, wenn

1. jedenfalls mindestens 48 Stunden Symptomfreiheit vorliegen und
2. auf Grund der medizinischen Laborbefunde, insbesondere aufgrund des CT-Werts >30, davon ausgegangen werden kann, dass keine Ansteckungsgefahr mehr besteht.

- Welche Bestimmungen hinsichtlich des Datenschutzes gibt es bei einer Covid-19-Erkrankung?

Wir verweisen in diesem Zusammenhang auf den umfassenden [FAQ-Bereich der Datenschutzbehörde](#).

- Ist der Arbeitgeber verpflichtet, in seinem Betrieb Vorsorgemaßnahmen zu treffen bzw. Präventionskonzepte zur Vermeidung der Ansteckung zu erstellen?

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 ergibt sich für ihn die Verpflichtung, auf der einen Seite geeignete betriebliche Maßnahmen zu setzen, auf der anderen Seite entsprechende Anweisungen an die Arbeitnehmer zu erteilen. Es ist schlussendlich im eigenen Interesse des Arbeitgebers, dass es in seinem Betrieb zu keinen Ansteckungen kommt.

Die Einhaltung dieser Bestimmungen ist durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen.

Zusätzlich gilt ab 1.4.2021 die Pflicht zur Erstellung eines Präventionskonzepts:

Betreiber einer Betriebsstätte mit mehr als 51 Arbeitnehmern haben basierend auf einer Risikoanalyse ein dem Stand der Wissenschaft entsprechendes COVID-19-Präventionskonzept zur Minimierung des Infektionsrisikos auszuarbeiten und umzusetzen. Das COVID-19-Präventionskonzept hat insbesondere zu enthalten:

- a. spezifische Hygienevorgaben,
- b. Regelungen zum Verhalten bei Auftreten einer SARS-CoV-2-Infektion,
- c. Risikoanalyse,
- d. Regelungen betreffend die Nutzung sanitärer Einrichtungen,
- e. Regelungen für Mitarbeiter- und Kundenströme,
- f. Entzerrungsmaßnahmen, wie Absperrungen und Bodenmarkierungen.

- Wann müssen Präventionskonzepte ausgearbeitet werden und wie müssen diese aussehen?

Infos zu den [Präventionskonzepten](#)

- Welche betrieblichen Maßnahmen können ergriffen werden?

In erster Linie sind unter betrieblichen Maßnahmen Hygienemaßnahmen zu verstehen. Besonders Betriebe mit regem Kundenkontakt haben dafür Sorge zu tragen, dass Spender für Desinfektionsmittel oder adäquate Seifen bereitstehen, damit sich Arbeitnehmer regelmäßig die Hände desinfizieren können. Alle Betriebsmittel, die von mehreren Arbeitnehmern benutzt werden, sollten häufiger als sonst gereinigt und dabei desinfiziert werden. Darunter fallen beispielsweise Türgriffe oder Bedienungsteile von Maschinen.

Auch in den Toilettenanlagen sollte verstärkt auf Hygiene geachtet werden. Meetings und Besprechungen in größeren Gruppen sind tunlichst zu vermeiden. Sofern dies technisch machbar ist, können solche Termine mittels Telefon- bzw. Videokonferenz oder mittels Skype abgehalten werden. Generell ist es sinnvoll, soweit möglich, Arbeitnehmer von zu Hause aus arbeiten zu lassen.

- Welche Anweisungen können erteilt werden?

Arbeitnehmer können angewiesen werden, mindestens einen Meter Abstand zueinander zu halten, sofern dies bei Erbringung der vereinbarten Arbeitsleistungen möglich ist.

Der Arbeitgeber kann seine Arbeitnehmer außerdem anweisen, regelmäßig die Hände zu desinfizieren oder andere Schutzbehelfe, wie zum Beispiel Handschuhe, Schutzbrillen, etc., zu benutzen.

- Mitarbeiter erkranken innerhalb des Betriebes. Was ist zu tun?

Besteht für den Arbeitgeber der Verdacht, dass ein Arbeitnehmer am Coronavirus erkrankt ist, kann er die Gesundheitsbehörden - also die Bezirkshauptmannschaft, das Magistrat bzw. den Amtsarzt - informieren.

Der Verdacht des Arbeitgebers kann in akuten Symptomen des Arbeitnehmers begründet sein, aber auch darin, dass der Arbeitnehmer sich innerhalb der letzten 14 Tage in einem gefährdeten bzw. gesperrten Gebiet aufgehalten hat bzw. Kontakt mit einem bestätigten Ansteckungsfall hatte.

Bis zum Eintreffen des Amtsarztes oder weiterer Anweisungen durch die Gesundheitsbehörden sollte der Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmer in einem eigenen Raum unterbringen. Zudem sollte kein anderer Arbeitnehmer das Gebäude verlassen, damit abgeklärt werden kann, wer von den anderen Arbeitnehmern mit dem betroffenen Arbeitnehmer in welchem Ausmaß Kontakt hatte.

- Was kann der Lehrberechtigte tun, wenn Lehrlinge nicht mehr ausgebildet und nicht mehr oder nur mehr eingeschränkt eingesetzt werden können?

Lehrlinge, die nur in Teilbereichen eines Betriebs oder gar nicht unter eine verordnete Betriebsschließung fallen, müssen, soweit sie nicht die Berufsschulpflicht erfüllen, in weitergeführten Unternehmensbereichen dem Berufsbild entsprechend beschäftigt und durch den Lehrberechtigten bzw. den Ausbilder betreut werden. Anstelle des Lehrberechtigten bzw. des Ausbilders kann vorübergehend auch eine andere geeignete Person mit der Unterweisung von Lehrlingen betraut werden, auch wenn diese nicht über die Ausbilderprüfung verfügt.

In Unternehmen, die zur Gänze unter die verordneten Betriebsschließungen fallen, wird vorübergehend eine weitere Ausbildung des Lehrlings im Betrieb ebensowenig in Betracht kommen, wie eine Abhilfe durch zwischenbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen. Eine daraus resultierende vorübergehende völlige Ausbildungsunmöglichkeit stellt keine schuldhafte Verletzung von Pflichten des Lehrberechtigten dar.

Arbeit von zu Hause aus wird bei Lehrlingen üblicherweise nicht in Frage kommen. Sofern dies in Ausnahmefällen jedoch mit dem Ausbildungscharakter der Lehre vereinbar ist (zB technik- bzw. IT-lastige Ausbildungen), bedarf es dafür einer schriftlichen Vereinbarung. Bei minderjährigen Lehrlingen ist dafür die Unterschrift der/des Erziehungsberechtigten nötig. In einer solchen Vereinbarung muss auch die Beistellung der für die Ausbildung zu Hause erforderlichen Sachmittel und die Tragung allfälliger Kosten durch den Lehrberechtigten geregelt werden.

Es empfiehlt sich jedenfalls, mit Lehrlingen Verbrauch von Urlaub aus dem laufenden Urlaubsanspruch zu vereinbaren. Soll ein Urlaubsvorgriff auf den Urlaubsanspruch des nächsten Arbeitsjahres erfolgen, ist dies gesondert zu vereinbaren. Die Vereinbarung von unbezahltem Urlaub ist bei Lehrlingen nicht zulässig.

Minderjährige Lehrlinge dürfen nur sehr eingeschränkt Überstunden leisten, entsprechender Zeitausgleich ist daher ebenfalls nur sehr eingeschränkt möglich. Dies gilt nicht bei Lehrlingen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, weil diese den Regeln für Erwachsene unterliegen. In diesen Fällen wird Zeitausgleich eher in Frage kommen, sofern ein Zeitguthaben besteht.

Lehrlinge können in die Kurzarbeit mit 100 % ihres Lehrlingsentgeltes einbezogen werden. [Details zur Kurzarbeit](#)

- 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](#)

- Darf der Arbeitnehmer von der Arbeit fernbleiben oder diese verweigern, wenn er sich vor einer Ansteckung fürchtet?

Nein. Bleibt der Arbeitnehmer grundlos der Arbeit fern oder verweigert er vor Ort konsequent die Arbeitsleistung, stellt dies eine Verletzung seiner Dienstpflichten dar. Der Arbeitgeber ist in einem solchen Fall nach einer entsprechenden Verwarnung sogar berechtigt, den Arbeitnehmer zu entlassen.

Der Arbeitnehmer könnte nur dann die Arbeitsleistung berechtigt verweigern, wenn im Betrieb die konkret nachvollziehbare Gefahr besteht, sich bei der Arbeit mit dem Virus anzustecken. Ein solcher Fall wäre beispielsweise dann gegeben, wenn es im unmittelbaren Arbeitsumfeld des Arbeitnehmers bereits zu einer Ansteckung mit dem Virus gekommen ist und der Arbeitgeber nicht alle nötigen Maßnahmen ergriffen hat, um eine Ansteckung zu verhindern.

Das gilt aber nicht für Arbeitnehmer in Gesundheitsberufen, wie etwa in Spitälern oder in Apotheken. Bei diesen Tätigkeiten besteht ein gewisses Berufsrisiko darin, sich mit Krankheiten anzustecken. Um Ansteckungen zu vermeiden, sind die Mitarbeiter in den Gesundheitsberufen aber entsprechend qualifiziert und ausgebildet.

- Muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber eine COVID-19-Infektion mitteilen?

Ja, der Arbeitnehmer muss seine Infektion dem Arbeitgeber umgehend melden.

Das ergibt sich aus der Treuepflicht und soll dem Arbeitgeber ermöglichen, Vorsorgemaßnahmen zugunsten der Beschäftigten und Dritten (z.B. Kunden, Lieferanten) zu treffen.

- Worauf soll der Arbeitgeber im Umgang mit Risikogruppen achten? Wann muss er Mitarbeiter aus diesen Risikogruppen vom Dienst freistellen?

Zu den Risikogruppen gehören Personen mit Vorerkrankungen, die den Verlauf einer etwaigen COVID-19-Erkrankung erheblich verschlechtern können. Der genaue Kreis dieser Risikogruppen wird durch Verordnung des Gesundheitsministers bestimmt (Risikogruppen-Verordnung). Es handelt sich dabei im Wesentlichen um Personen mit schweren Vorerkrankungen (z.B. chronische Herz-, Lungen-, Nieren-, Leber oder aktive Krebserkrankungen). Schwangere und Jugendliche sind zwar generell besonders schützenswert, gehören aber nach den derzeitigen Erkenntnissen der Medizin nicht zu den Risikogruppen für das Corona-Virus. Sie sind in ihrer Arbeitspflicht daher im Hinblick auf ein etwaiges Ansteckungsrisiko derzeit nicht eingeschränkt.

Mehr Infos: [Risikogruppen-Verordnung mit medizinischen Indikationen](#)

Der Dachverband hat den Arbeitnehmer über seine Zuordnung zur COVID-19-Risikogruppe zu informieren. Der Arzt, der den Mitarbeiter behandelt, hat in der Folge dessen Risikosituation zu beurteilen und ein Attest über seine Zuordnung zur Risikogruppe auszustellen (COVID-19-Risiko-Attest). Dieses Attest darf keine konkrete Diagnose enthalten. Das Attest kann auch ohne vorherige Verständigung des Arbeitnehmers durch den Dachverband ausgestellt werden. Voraussetzung für das Attest ist aber immer, dass es auf Grund der Risikogruppen-Verordnung des Gesundheitsministers ausgestellt wird.

Legt der betreffende Mitarbeiter seinem Arbeitgeber ein solches Attest vor, hat er Anspruch auf eine bezahlte Dienstfreistellung (sofern nicht Homeoffice oder anderweitiger Schutz möglich ist. Siehe nächste Frage). Auch geringfügig Beschäftigte können davon erfasst sein. Der Freistellungsanspruch endet mit 31.5.2021.

Der Arbeitgeber hat Anspruch auf Erstattung des fortgezählten Entgelts sowie der Dienstgeberanteile zur Sozialversicherung und zum Arbeitslosenversicherungsbeitrag durch den Krankenversicherungsträger. Den Antrag auf Erstattung muss der Arbeitgeber spätestens sechs Wochen nach dem Ende der Dienstfreistellung beim Krankenversicherungsträger einbringen. Die Antragstellung ist sowohl über [WEBEKU](#) als auch über das folgende Formular auf der Homepage des Krankenversicherungsträgers möglich: [Antragsformular der ÖGK](#).

Achtung: Die Risikogruppen-Verordnung legt fest, dass COVID-19-Risiko-Atteste frühestens ab 6.5.2020 ausgestellt werden können.

Zu beachten ist weiters, dass dieser Anspruch auf bezahlte Dienstfreistellung nur für Mitarbeiter besteht, die gesund und damit nicht im Krankenstand sind. Schreibt ein Arzt solche Mitarbeiter aufgrund der von ihm befürchteten Gefährdungssituation krank, ist dies eine Vorgehensweise, die nicht im Gesetz vorgesehen ist. Sie ist erst dann zulässig, wenn solche Personen - aus welchen Gründen immer - tatsächlich erkranken. Für Zeiten des tatsächlichen Krankenstandes gebührt dem Arbeitgeber nämlich keine Erstattung des fortgezählten Entgelts, es gebühren ihm lediglich etwaige Zuschüsse zur Entgeltfortzahlung nach den allgemeinen Kriterien.

Mitarbeiter, die deswegen gekündigt werden, weil sie einer Risikogruppe angehören und eine solche bezahlte Dienstfreistellung in Anspruch genommen haben, können die Kündigung wegen verpönten Motives beim Arbeitsgericht anfechten.

- Welche Mitarbeiter aus Risikogruppen haben keinen Anspruch darauf, vom Dienst freigestellt zu werden?

Mitarbeiter haben keinen Anspruch auf bezahlte Dienstfreistellung, wenn deren Arbeitsplatz so geschützt ist, dass eine Ansteckung mit COVID-19 mit größtmöglicher Sicherheit ausgeschlossen ist oder Homeoffice vereinbart wird:

- Mitarbeiter, die ihre Arbeitsleistung von zu Hause aus erbringen können:
Ob ein Mitarbeiter seine Arbeitsleistung von zu Hause aus erbringen kann, hängt davon ab, ob die mit ihm vereinbarten Arbeitsleistungen ihrer Art nach geeignet sind, zu Hause erbracht zu werden, und ob die technischen Voraussetzungen dafür gegeben sind. Alle Details dazu finden Sie in unsere [FAQ zum Thema Homeoffice](#). Stellt der Arbeitgeber fest, dass eine Arbeitsleistung des Mitarbeiters im „Homeoffice“ nicht möglich ist, hat der Mitarbeiter Anspruch auf bezahlte Dienstfreistellung, der Arbeitgeber Anspruch auf Erstattung der Entgeltfortzahlung.
- Mitarbeiter, deren Arbeitsplatz so geschützt ist, dass eine Ansteckung mit COVID-19 mit größtmöglicher Sicherheit ausgeschlossen ist:
Um die Maßnahmen festlegen zu können, die zum Schutz des Mitarbeiters geeignet sind, empfiehlt sich für den Arbeitgeber, die ihm zur Verfügung stehenden Präventivfachkräfte heranzuziehen. Die jeweiligen Maßnahmen können, abhängig vom Aufgabenbereich des Mitarbeiters und von dessen Arbeitsplatz, ganz unterschiedlich sein: Einhalten des nötigen Abstandes, notwendige Hygiene, Bereitstellung eines Einzelbüros, Maßnahmen für die Nutzung von Liften und sonstigen betrieblichen Einrichtungen, sichere Gestaltung des Weges von zu Hause zum Arbeitsplatz und zurück, etc.

Weitere Infos: [Checkliste der AUVA für Bedingungen zur Erbringung der Arbeitsleistung in der Arbeitsstätte von Personen mit einem COVID-19-Risiko-Attest](#)

- Welche Voraussetzungen müssen für eine Sonderfreistellung von schwangeren Arbeitnehmerinnen erfüllt werden?

Ab der 14. Schwangerschaftswoche haben schwangere Arbeitnehmerinnen einen Anspruch auf Dienstfreistellung unter Fortzahlung des Entgelts. Folgende Voraussetzungen müssen dafür erfüllt sein:

- Es muss sich um eine Dienstleistung mit physischem Körperkontakt handeln und
- es erfolgt keine Änderung der Tätigkeit oder des Arbeitsplatzes und
- Homeoffice ist nicht möglich.

Eine Dienstleistung mit physischem Körperkontakt liegt vor, wenn der Körperkontakt für die Ausübung der Tätigkeit erforderlich ist. Keine Voraussetzung ist hingegen Hautkontakt. Ein Körperkontakt liegt daher z.B. auch beim Tragen von Handschuhen oder Berühren einer bekleideten Person vor.

Ein für den Beruf erforderlicher physischer Körperkontakt kommt beispielsweise bei Dienstleistungen von Friseurinnen, Stylistinnen, Kosmetikerinnen, Piercerinnen und Tätowiererinnen, Masseurinnen, Physiotherapeutinnen und Kindergärtnerinnen sowie teilweise Lehrerinnen vor. Grundsätzlich ist der Mindestabstand von einem Meter einzuhalten, weshalb ein fallweises Berühren nicht davon umfasst ist.

Der Arbeitgeber hat Anspruch auf eine Ersatzleistung gegenüber dem Krankenversicherungsträger bis zur Höhe der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage (2021 : 5.370 Euro) . Er umfasst auch die für diesen Zeitraum abzuführenden Steuern und Abgaben sowie der zu entrichtenden Sozialversicherungsbeiträge und sonstigen Beiträge durch den Krankenversicherungsträger.

Im Antrag muss ausdrücklich bestätigt werden, dass die oben genannten Maßnahmen nicht möglich waren. Der Antrag auf Ersatz ist spätestens sechs Wochen nach dem Ende der Freistellung beim Krankenversicherungsträger einzubringen: Zum Antrag.

Weitere Informationen:

[FAQ: Freistellung von Schwangeren](#)

[Sonderbestimmungen für werdende Mütter, die in Berufen mit Körperkontakt arbeiten](#)

- Müssen Arbeitnehmer Lieferungen bzw. Zustellungen in Wohnungen durchführen, die unter Quarantäne stehen?

Nein. Befindet sich ein Kunde in häuslicher Quarantäne, die von der Behörde nach dem Epidemiegesetz angeordnet wurde, hat diese Person ihre Wohnung nicht zu verlassen.

Das bedeutet aber auch, dass keine andere Person die Wohnung betreten darf. Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer daher nicht anweisen, Quarantänebereiche zu betreten, um Warenlieferungen an Kunden auszuführen.

Warenlieferungen außerhalb des Quarantänebereiches sind aber möglich und können beispielsweise dadurch erfolgen, dass gelieferte Waren nach telefonischer Ankündigung oder nach Information über die Haussprechanlage vor der Haus- oder Wohnungstüre abgelegt werden.

Liegt hingegen keine behördliche Quarantäne vor, kann der Arbeitnehmer die Zustellung zum Kunden in die Wohnung nicht verweigern. In diesem Fall ist der behördlich verordnete Sicherheitsabstand einzuhalten.

- Kann sich ein Berufs-LKW-Fahrer weigern, Güter mit dem LKW in einen Ort oder in ein Gebiet zu transportieren, das unter Quarantäne steht?

Nein. Das Betreten öffentlicher Orte ist, wenn diese unter Quarantäne stehen, zwar im Allgemeinen verboten, es gibt jedoch eine Ausnahme für berufliche Tätigkeiten zur Aufrechterhaltung von kritischer Infrastruktur oder der Versorgungssicherheit. Unter diese Ausnahme fällt auch der Güterverkehr.

Die Ein- und Ausfahrt in und aus Orten in Quarantäne zum Zweck von Gütertransportfahrten, die auch Leerfahrten inkludieren, ist daher zur Aufrechterhaltung der Versorgung und der Entsorgung zulässig. Beim Gütertransport findet nur geringer unmittelbarer Kontakt mit anderen Personen statt.

Das Coronavirus wird nachzeitigem Wissenstand auch nicht über Waren, sondern durch Menschen übertragen. Daher haben Berufs-LKW-Fahrer im Rahmen ihrer Treuepflicht die Gütertransporte nach und aus Orten oder Gebieten in Quarantäne weiterhin durchzuführen.

- Welche Schutzmaßnahmen müssen Berufs-LKW-Fahrer einhalten?

Das Fahrpersonal darf das Kraftfahrzeug ausschließlich für unbedingt erforderliche Arbeiten und zur Befriedigung persönlicher Bedürfnisse, wie beispielsweise zum Aufsuchen einer Toilette, verlassen.

Muss im Zuge des Aufladens oder Abladens das Fahrzeug verlassen werden, ist vom Fahrpersonal eine kontaktlose Übergabe des Ladegutes vorzunehmen. Das Ladegut ist entweder vom Empfänger selbst direkt aus dem Fahrzeug zu entnehmen oder aber vom Fahrpersonal nach vorheriger Information des Empfängers ohne Kontakt mit anderen Personen im Zugangsbereich des Empfängers abzustellen. Vom Fahrpersonal ist dabei ein Sicherheitsabstand von 2 Metern zu anderen anwesenden Personen unbedingt einzuhalten.

Zur Dokumentation der Ablieferung sollte der Empfänger aufgefordert werden, nach erfolgter Zustellung sofort ein Mail zu versenden, indem er bestätigt, dass die Zustellung und Übernahme der Ware an ihn korrekt erfolgt ist. Zusätzlich ist es ratsam, dass das Fahrpersonal mittels Handy ein Foto der Zustellung anfertigt.

Beachten Sie, dass im Falle einer Kontrolle der Grund der Fahrt glaubhaft gemacht werden muss. Daher empfehlen wir, dass das Formular „Arbeitgeberbestätigung“ bei jeder Fahrt mitgeführt wird.

- Was muss der Arbeitgeber beachten, wenn ein Arbeitnehmer behördlich unter Quarantäne gestellt wird?

Wird ein Arbeitnehmer behördlich unter Quarantäne gestellt, dann ist er entweder mit dem Corona-Virus infiziert oder es besteht zumindest der Verdacht einer Infektion mit dem Corona-Virus. In einem solchen Fall muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Entgelt so lange in vollem Ausmaß weiterzahlen, bis die Quarantäne beendet ist und der Arbeitnehmer den Dienst wieder antreten kann.

Der Arbeitgeber kann aber binnen 3 Monaten nach Ende der Quarantäne bei der Bezirksverwaltungsbehörde, in deren Bereich diese Maßnahmen getroffen wurden, einen Antrag auf Erstattung des weitergezahlten Entgeltes stellen. Achtung: Vor dem 8.7.2020 laufende und abgelaufene Fristen beginnen mit 8.7.2020 neu zu laufen! [BGBl I 62/2020]

Diesem Antrag muss er den Bescheid, den der Arbeitnehmer von der Gesundheitsbehörde nach dem Epidemiegesetz über die Quarantäne erhalten hat, als Nachweis beilegen.

Es gibt derzeit für die Erstattung kein österreichweites, einheitliches Antragsformular, vielmehr genügt ein formloses Schreiben an die Bezirksverwaltungsbehörde mit folgendem Inhalt: Firma, Betreff: "Antrag auf Vergütung des Verdienstentganges gem. § 32 Epidemiegesetz", Name des Arbeitnehmers, Zeitpunkt der Absonderung des Arbeitnehmers samt Bescheid über die Anordnung, Zeitpunkt der Aufhebung der Absonderung des Arbeitnehmers samt Bescheid über die Aufhebung, Nachweis der Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer (z. B. Lohnzettel, Überweisungsbeleg, etc.), Kontoverbindung des Unternehmens.

Wenn sich ein Arbeitnehmer freiwillig in Quarantäne begibt oder begeben möchte, ohne dass zumindest der Verdacht einer Infektion besteht, begründet dies keinen Anspruch auf Weiterzahlung des Entgeltes. In einem solchen Fall empfiehlt es sich, im Vorfeld mit dem Arbeitnehmer den Abbau von Urlaub bzw. von Zeitguthaben zu vereinbaren. Der Arbeitnehmer darf jedenfalls nicht ohne eine solche Vereinbarung der Arbeit fernbleiben oder der Arbeitsleistung verweigern, wenn er sich vor einer Ansteckung fürchtet.

- Kann der Arbeitgeber anlässlich der Corona-Epidemie die Grenzen von Arbeitszeit und Arbeitsruhe überschreiten?

Der Arbeitgeber darf unter bestimmten Voraussetzungen die Arbeitszeitgrenzen überschreiten, aber auch Ausnahmen von der Mindestruhezeit sowie von der Wochen(end)ruhe und der Feiertagsruhe in Anspruch nehmen.

Für Betriebe, die dem Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz unterliegen:

Betriebe, die dem Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz unterliegen, können Ausnahmen von der täglichen Höchstarbeitszeit, von den Höchstgrenzen bei verlängerten Diensten, von den Ruhepausen, von den täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten sowie dem Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit nutzen, wenn eine sofortige Betreuung von Patienten unbedingt erforderlich ist und anders nicht Abhilfe geschaffen werden kann. Grundsätzlich sehr wohl einzuhalten ist allerdings die durchschnittliche Wochenhöchstarbeitszeit. Die durchschnittliche Wochenhöchstarbeitszeit darf auch in außergewöhnlichen Fällen nur überschritten werden, wenn die einzelne Dienstnehmerin oder der einzelne Dienstnehmer schriftlich zustimmt.

Dies ist beispielsweise der Fall, wenn Tests zur Feststellung einer Corona-Infektion so rasch wie möglich durchgeführt werden müssen, um abklären zu können, ob Personen tatsächlich infiziert sind und behandelt werden müssen. Dies ist aber auch dann der Fall, wenn es gilt, weiterführende Maßnahmen zu ergreifen, wie zum Beispiel Personen ausfindig zu machen, mit denen Infizierte Kontakt hatten.

Sollte die Anzahl an schweren Infektionen und damit die Anzahl an Patienten, die intensiven Betreuungsbedarf haben, zunehmen, wird dies ebenfalls die oben genannten Ausnahmen rechtfertigen. Arbeitszeitverlängerungen sind generell binnen vier Tagen dem zuständigen Arbeitsinspektorat zu melden. Bei Verstoß gegen diese Meldepflicht soll nach dem Prinzip "beraten statt strafen" vorgegangen werden.

Für Betriebe, die nicht dem Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz unterliegen, gilt Folgendes:

Betriebe, die nicht dem Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz unterliegen, können Ausnahmen von der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeit, von den Ruhepausen, von den täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten sowie dem Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit für unterschiedliche Arbeiten nutzen, wenn diese vorübergehend und unaufschiebbar sind und im Zusammenhang mit der Corona-Epidemie stehen.

Das können zum einen Arbeiten sein, die eine unmittelbare-Gefahr für die Sicherheit oder die Gesundheit von Menschen abwenden sollen oder bei Notstand sofort vorgenommen werden müssen, zum anderen aber auch Arbeiten, mit denen eine Betriebsstörung behoben, das Verderben von Gütern verhindert oder sonstige unverhältnismäßige wirtschaftliche Sachschäden vermieden werden können.

Diese Ausnahmen betreffen zahlreiche Berufsgruppen, die derzeit besonders belastet sind, wie zum Beispiel Angestellte in Apotheken, in Call-Centern oder in Labors, die mit der Auswertung von Corona-Tests betraut sind. Auch Arbeiten in Zusammenhang mit der Umsetzung diverser arbeitsrechtlicher Maßnahmen auf Basis der Corona-Verordnungen bzw. vermehrte Arbeitsbelastungen im IT- und Telekomsektor können darunter fallen. In solchen Fällen können die Arbeitshöchstgrenzen von 12 Stunden täglich und 60 Stunden wöchentlich überschritten werden, ohne dass dafür eine spezielle Zustimmungserklärung der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erforderlich wäre. Alle diese Arbeiten sind generell binnen zehn Tagen dem zuständigen Arbeitsinspektorat zu melden. Bei Verstoß gegen diese Meldepflicht soll nach dem Prinzip "beraten statt strafen" vorgegangen werden.

- Kann der Arbeitgeber mehrere Arbeitnehmer gleichzeitig kündigen oder mit diesen gleichzeitig einvernehmliche Auflösungen ihrer Arbeitsverträge vereinbaren?

Die Antwort auf diese Frage hängt von der Anzahl der Arbeitnehmer im konkreten Betrieb ab. Sind im Betrieb zwischen 20 und 100 Arbeitnehmer beschäftigt, muss der Arbeitgeber, wenn er sich von mehr als 4 Arbeitnehmern gleichzeitig trennen möchte, das Arbeitsmarktservice im Vorhinein informieren und dann 30 Tage abwarten, bis er eine Kündigung aussprechen oder eine einvernehmliche Auflösung vereinbaren kann.

Das Arbeitsmarktservice kann ihm allerdings eine Verkürzung dieser 30-tägigen Wartefrist, allenfalls bis auf 1 Tag, genehmigen. Um dies zu erreichen, muss der Arbeitgeber in der Anzeige an das Arbeitsmarktservice darlegen, dass die geplanten Trennungen von Mitarbeitern aufgrund der Corona-Epidemie nicht vorhersehbar waren und ein Zuwarten mit diesen Trennungen Arbeitsplätze gefährden würde.

In einigen Bundesländern erlaubt eine Pauschalermächtigung der Sozialpartner dem Arbeitsmarktservice, die 30-tägige Wartefrist zu verkürzen, in manchen Bundesländern ist eine Verkürzung durch das Arbeitsmarktservice aber nur bei Insolvenzgefahr möglich. Der Arbeitgeber sollte sich daher über die Rahmenbedingungen zur Verkürzung der 30-tägigen Wartefrist bei seinem örtlich zuständigen Arbeitsmarktservice informieren.

Sind im Betrieb zwischen 100 Arbeitnehmern und 600 Arbeitnehmern beschäftigt, gilt diese Regelung, wenn der Arbeitgeber sich von mehr als 5 % seiner Arbeitnehmer trennen möchte. In Betrieben mit mehr als 600 Arbeitnehmern gilt diese Regelung, wenn der Arbeitgeber sich von mindestens 30 Arbeitnehmern trennen möchte.

Darüber hinaus muss der Arbeitgeber das Arbeitsmarktservice auch dann informieren, wenn er sich von mindestens 5 Arbeitnehmern trennen möchte, die das 50. Lebensjahr vollendet haben. Dabei kommt es nicht darauf an, wie viele Arbeitnehmer im konkreten Betrieb beschäftigt sind.

Beachten Sie, dass das dargestellte Verfahren nicht nur dann einzuhalten ist, wenn Kündigungen oder einvernehmliche Auflösungen zeitgleich erfolgen, sondern auch dann, wenn die genannten Zahlen innerhalb eines Zeitraums von 30 Tagen erreicht bzw. überschritten werden.

Hält der Arbeitgeber sich nicht an die Verpflichtung, geplante Kündigungen oder einvernehmliche Auflösungen dem Arbeitsmarktservice zu melden, oder hält er sich nicht an die Wartefrist von 30 Tagen, sind alle ausgesprochenen Kündigungen rechtsunwirksam. Darüber hinaus besteht das große Risiko, dass in einem solchen Fall auch alle einvernehmlichen Auflösungen rechtsunwirksam sind.

- Kann der Arbeitgeber mit Arbeitnehmern eine Unterbrechung des Arbeitsvertrages vereinbaren oder nach einvernehmlicher Auflösung eine Wiedereinstellungszusage machen?

Ja. Der Arbeitgeber kann mit dem Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag einvernehmlich beenden und ihm gleichzeitig die Wiedereinstellung zu einem späteren Zeitpunkt zusagen. In einer solchen Wiedereinstellungszusage sollte geregelt sein, dass dem Arbeitnehmer im künftigen Arbeitsvertrag alle Dienstzeiten aus dem alten Arbeitsvertrag für die Einstufung, den Urlaub und alle anderen dienstzeitabhängigen Ansprüche, wie zum Beispiel das Jubiläumsgeld, in vollem Ausmaß angerechnet werden.

Anlässlich der einvernehmlichen Beendigung des alten Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer grundsätzlich alle offenen Ansprüche, wie zum Beispiel Ansprüche auf Lohn bzw. Gehalt, auf Sonderzahlungen und auf Überstunden, auszubehalten. Es ist aber auch möglich, einzelne Ansprüche, wie zum Beispiel offene Urlaubsansprüche, in den künftigen Arbeitsvertrag zu übernehmen und erst nach Wiedereintritt des Dienstes zu verbrauchen bzw. abzugelten. Bei einer schlüssigen Endabrechnung des alten Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber ist jedenfalls gewährleistet, dass der Arbeitnehmer in der Zeit der Unterbrechung Arbeitslosengeld vom Arbeitsmarktservice beziehen kann.

Mit Arbeitnehmern, die noch der Abfertigung alt unterliegen, kann der Arbeitgeber vereinbaren, dass diese offen bleibt und nicht ausbezahlt wird. Gleichzeitig muss er aber auch vereinbaren, dass sämtliche Dienstzeiten im künftigen Arbeitsvertrag auf die Abfertigung alt angerechnet werden. Auf diese Weise bleibt der Arbeitnehmer im System der Abfertigung alt. Sollte der Arbeitnehmer allerdings den künftigen Arbeitsvertrag - aus welchen Gründen immer - nicht antreten, ist die Abfertigung alt auszuzahlen.

Neu: Für Arbeitnehmer in Altersteilzeit bzw. Teilpension gilt, dass vereinbarte Unterbrechungen ihres Arbeitsvertrages als Folge von Maßnahmen zur Verhinderung der Ausbreitung der COVID-Epidemie zwischen dem 15. März 2020 und dem 30. September 2020 der Altersteilzeit bzw. Teilpension nicht schaden, wenn der Arbeitsvertrag nach der Unterbrechung entsprechend der Altersteilzeit bzw. Teilpension vor der Unterbrechung fortgesetzt wird.

Details und Muster zu Unterbrechungsvereinbarungen:

- [Factsheet Auflösung mit Wiedereinstellungszusage](#)
- [Einvernehmliche Auflösung inkl. Stundungsvereinbarung und Wiedereinstellungsvereinbarung - Abfertigung Alt](#)
- [Einvernehmliche Auflösung inkl. Stundung und Wiedereinstellungsvereinbarung-Abfertigung Neu](#)
- mehr Muster und Vorlagen für Ihr Personalmanagement: wko.at/muster

- Kann der Arbeitgeber mit Arbeitnehmern einen unbezahlten Urlaub vereinbaren?

Ja. Der Arbeitgeber kann mit dem Arbeitnehmer vereinbaren, dass die Hauptpflichten aus dem Arbeitsvertrag, nämlich die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers und die Entgeltspflicht des Arbeitgebers, ruhend gestellt werden. Der Arbeitsvertrag bleibt bestehen, der Anspruch auf „normalen“ Urlaub läuft weiter, wenn die Gründe für den unbezahlten Urlaub in der Arbeitgebersphäre liegen.

Bei einer solchen Vereinbarung über einen unbezahlten Urlaub erhält der Arbeitnehmer vom Arbeitsmarktservice kein Arbeitslosengeld. Dazu kommt, dass er bei einem unbezahlten Urlaub bis zu einem Monat zwar weiter sozialversichert bleibt, aber seine Sozialversicherungsbeiträge selbst bezahlen muss. Bei einem unbezahlten Urlaub von mehr als einem Monat endet die Sozialversicherungspflicht hingegen bereits mit dem ersten Tag. Der Arbeitnehmer sollte daher vorsorgen und sich in der Krankenversicherung selbst versichern.

- Welche Regeln gelten beim Abbau von Urlaubs- und Zeitguthaben?

Sind bei einem Arbeitnehmer Urlaubsansprüche, vielleicht sogar aus alten Urlaubsjahren, offen, kann der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer vereinbaren, dass diese in Zeiten einer Betriebsschließung oder von Krisenzeiten verbraucht und dadurch abgebaut werden.

Sind bei einem Arbeitnehmer in Teilzeit Mehrstunden und/oder Überstunden, bei einem Arbeitnehmer in Vollzeit Überstunden offen, kann der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer ebenfalls vereinbaren, dass diese in Zeitausgleich konsumiert und dadurch abgegolten werden.

Beachten Sie, dass der Arbeitgeber nicht generell berechtigt ist, einen Mitarbeiter einseitig auf Urlaub oder auf Zeitausgleich für Mehrstunden und/oder Überstunden zu schicken. Nur für den Fall, dass der Betrieb des Arbeitgebers von Kunden nicht betreten werden darf und demzufolge keine oder zu wenig Arbeit anfällt, ist der Arbeitnehmer zwischen 15. März 2020 und 31. Dezember 2020 verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers Urlaubsansprüche sowie Zeitguthaben zu verbrauchen.

Urlaubsansprüche aus alten Urlaubsjahren müssen in vollem Ausmaß verbraucht werden, Urlaubsansprüche aus dem laufenden Urlaubsjahr nur im Ausmaß von maximal 2 Wochen. Insgesamt müssen vom Arbeitnehmer maximal 8 Wochen an Urlaubsansprüchen und Zeitguthaben verbraucht werden. Ausgenommen davon sind Zeitguthaben aus besonderen kollektivvertraglichen Ansprüchen, die sich aus einer Umwandlung von Geldansprüchen zu Freizeit Zwecken ergeben.

Sind sämtliche Urlaubsansprüche aus alten Urlaubsjahren sowie aus dem laufenden Urlaubsjahr verbraucht, kann der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer vereinbaren, dass dieser einen Vorgriff auf den Urlaubsanspruch des nächsten Urlaubsjahres nimmt.

In einem solchen Fall ist es empfehlenswert, schriftlich zu vereinbaren, dass bei einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsvertrages das zu viel bezahlte Urlaubsentgelt zurückgefordert werden kann. Diese Vereinbarungsmöglichkeit besteht nur für Urlaube aus künftig entstehenden Urlaubsansprüchen.

Bei Urlaubsansprüchen des laufenden Urlaubsjahres, die zu einem Zeitpunkt verbraucht werden, in dem noch nicht so viel Urlaub anteilig abzugelten gewesen wäre, wie verbraucht wurde, besteht diese Vereinbarungsmöglichkeit nicht. Eine Rückforderung von „zuviel“ verbrauchtem Urlaub wäre hier nur bei verschuldeter Entlassung und unberechtigtem vorzeitigem Austritt möglich.

Für Betriebe, die **Corona-Kurzarbeit** in Anspruch nehmen, gelten Sonderregeln.

- Kann ein Arbeitnehmer seinen bereits genehmigten Urlaub mit Hinweis auf die Corona-Krise einseitig zurückziehen?

Nein, ein einseitiges Rücktrittsrecht von der Urlaubsvereinbarung steht dem Arbeitnehmer trotz Corona-Krise nicht zu.

- Mein Betrieb ist noch immer von einem Betretungsverbot betroffen. Kann ich weiterhin einseitig Urlaub/Zeitausgleich anordnen?

Nein. Die entsprechende Regelung ist mit 31.12.2020 ausgelaufen.

- Der Betrieb muss wegen einer COVID-19-Maßnahme geschlossen werden. Sind Arbeitslöhne weiter zu bezahlen?

Das Arbeitsministerium vertritt die Rechtsansicht, dass Betriebsschließungen, die wegen Bestimmungen einer auf Grundlage des COVID-19-Maßnahmegesetzes erlassenen Verordnung erfolgen müssen, der allgemeinen Sphäre zuzurechnen sind. Daher ist der Arbeitgeber in diesem Fall nicht zur Zahlung des Entgelts verpflichtet, wenn er die betroffenen Beschäftigten im Rahmen ihres Arbeitsvertrags nicht anderweitig einsetzen kann.

Eine detaillierte Analyse dazu finden Sie auf der Seite des Bundesministeriums.

- Quarantäne während Urlaub. Was ist zu beachten?

Ist der Mitarbeiter auf Urlaub und wird währenddessen in Österreich unter Quarantäne gestellt, wird sein Urlaub dadurch unterbrochen. Der Zweck des Urlaubs wird nämlich durch eine ausschließliche Beschränkung des Aufenthalts im eigenen Wohnraum vereitelt (Erholung, Freizeitgestaltung).

Das Entgelt ist dem Arbeitnehmer weiterhin zu bezahlen. Jedoch hat der Arbeitgeber einen Anspruch auf Erstattung gegenüber dem Bund gemäß § 32 Epidemiegesetz.

Aus den gleichen Gründen ist auch eine Urlaubsvereinbarung für die Zeit, in der der Mitarbeiter unter Quarantäne gestellt wird, nicht möglich.

- Sonderbetreuungszeit – Welche Formen der Elternfreistellung gibt es?

Ab 1.11.2020 gibt es zwei Formen der Sonderbetreuungszeit:

- Sonderbetreuungszeit mit Rechtsanspruch
- Sonderbetreuungszeit ohne Rechtsanspruch (Vereinbarungsmodell)

Die näheren Voraussetzungen und Rechtsfolgen finden Sie hier:

[Presseartikel: Sonderbetreuungszeit neu geregelt ab November 2020 und verlängert! - WKÖ.at](#)

Auf der [Website der Buchhaltungsagentur](#) sind die weiteren Informationen zur Antragsstellung bzw. auch der Link zum Formular im USP zu finden.

Mehr Infos: [Änderung beim Berufsschulunterricht](#)

[Informationen des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend zur Sonderbetreuungszeit](#)

- Was muss ich beachten, wenn Arbeitnehmer zum Zivil- oder Präsenzdienst einberufen werden oder sich freiwillig zum Zivildienst melden?

Auf Arbeitnehmer im Präsenzdienst, im ordentlichen und im außerordentlichen Zivildienst findet das Arbeitsplatzsicherungsgesetz Anwendung. Das bedeutet, dass die Arbeitsverträge dieser Arbeitnehmer während des Präsenzdienstes bzw. während des ordentlichen oder außerordentlichen Zivildienstes aufrecht zu erhalten sind und nicht gekündigt werden dürfen. Dieser Schutz besteht bereits ab Einberufung zum Zivil- oder Präsenzdienst.

Ein außerordentlicher Zivildienst liegt allerdings nur dann vor, wenn die Zivildienstserviceagentur Zivildienstpflichtige bei Elementarereignissen, Unglücksfällen außergewöhnlichen Umfangs und außerordentlichen Notständen - insbesondere in Zeiten, in denen Wehrpflichtige zur Leistung des Einsatzpräsenzdienstes einberufen werden - im personell und zeitlich notwendigen Ausmaß zur Leistung des außerordentlichen Zivildienstes verpflichtet. Das bedeutet dass nur die Einberufung durch die Zivildienstserviceagentur zum Zivildienst, nicht hingegen die freiwillige Meldung einen außerordentlichen Zivildienst begründet. Auszuschließen ist allerdings nicht, dass ein derartiger Schritt von der Zivildienstserviceagentur in den nächsten Wochen noch ins Auge gefasst wird und insbesondere Personen, die sich geradezu aufdrängen, zum außerordentlichen Zivildienst einberufen werden.

In diesem Sinne besteht für Arbeitnehmer generell kein Anspruch darauf, vom Dienst freigestellt zu werden, um freiwillig bei einer Hilfsorganisation zu arbeiten. Eine solche freiwillige Hilfeleistung führt auch zu keiner Entgeltfortzahlung durch den Betrieb. Nicht einmal bei einem Präsenzdienst, einer allfälligen Einberufung in die Miliz bzw. einem ordentlichen oder außerordentlichen Zivildienst besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Der Arbeitgeber muss in allen diesen Fällen somit kein Entgelt an den Arbeitnehmer bezahlen.

[Nähere Informationen zum Milizeinsatz](#)

- Darf der Arbeitgeber Arbeit von zu Hause („Home-Office“) anordnen?

Grundsätzlich muss Homeoffice zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart werden. Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben daher eine schriftliche Vereinbarung über eine regelmäßige, (teilweise oder vollständige) Arbeitsleistung von zu Hause aus zu treffen. Diese Vereinbarungen sind auch wirksam, wenn per Mail oder Handy-Signatur abgeschlossen werden.

In bestimmten Fällen ist eine Anordnung von vorübergehender, nicht regelmäßiger Erbringung der Arbeitsleistung von zu Hause auf Grund der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers oder der Treuepflicht des Arbeitnehmers denkbar.

Weiterführende Informationen:

[Die neuen gesetzlichen Regelungen](#)

[Mustervereinbarung für Homeoffice](#)

- Ist Homeoffice in Quarantäne möglich?

Ja. Befindet sich ein Arbeitnehmer in einer behördlich angeordneten Quarantäne, weil der Verdacht einer Ansteckung mit dem Corona-Virus besteht, ist er im Sinne seiner Treuepflicht zur Arbeit von zu Hause verpflichtet, wenn er nicht krank ist, also arbeitsfähig ist, die vereinbarten Arbeitsleistungen ihrer Art nach geeignet sind, zu Hause erbracht zu werden und die technischen Voraussetzungen dafür gegeben sind.

- Gibt es einen Rechtsanspruch auf Homeoffice?

Nein. Der Arbeitgeber hat aufgrund der Fürsorgepflicht darauf zu achten, dass die Ansteckungsgefahr unter seinen Arbeitnehmern möglichst gering ist. Tätigkeiten im Betrieb sind daher nach wie vor zulässig, wenn die medizinischen Vorsichtsmaßnahmen eingehalten werden.

- Siehe dazu Antwort zu Frage: **Welche betrieblichen Maßnahmen können ergriffen werden?**

Befindet sich die Arbeitsstätte an einem öffentlichen Ort, dann darf die Arbeitsstätte lediglich dann betreten werden, wenn die berufliche Tätigkeit nicht auch außerhalb der Arbeitsstätte durchgeführt werden kann.

- Siehe dazu das Factsheet: [Zulässigkeit des Arbeitens auf Baustellen](#)

Weiterführende Informationen:

[Die neuen gesetzlichen Regelungen](#)

[Mustervereinbarung für Homeoffice](#)

- Welche Arbeitnehmer dürfen auf den Arbeitsplatz im Betrieb zuerst zurückkehren?

Es gibt keine Vorschriften, welche Arbeitnehmer zuerst zurückkommen dürfen. Beschäftigte mit Krankheitssymptomen sollten jedenfalls noch zu Hause bleiben. Es ist ratsam, nicht alle Arbeitnehmer zum selben Zeitpunkt zurückzuholen, sondern in Etappen vorzugehen, bis sich alle an die neue Situation und Schutzmaßnahmen gewöhnt haben.

Beginnen sollte man bei Arbeitnehmern, bei denen die Arbeitsleistung vor Ort am meisten benötigt wird, bei denen Homeoffice nicht reibungslos funktioniert hat (z.B. wegen langsamer Internetverbindung) oder deren Homeoffice-Umfeld (sowohl technisch wie auch psychisch) das Arbeiten im üblichen Umfang nicht möglich macht.

Auch Rotationen sind denkbar, z.B. für Mitarbeiter in Großraumbüros. Führungskräfte und deren Stellvertretung sollten zu Beginn nur alternierend im Büro anwesend sein.

- Welche Schutzmaßnahmen müssen eingehalten werden?

Arbeitsort allgemein

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, auf der einen Seite geeignete betriebliche Maßnahmen zu setzen und auf der anderen Seite entsprechende Anweisungen an die Arbeitnehmer zu erteilen.

Beim Betreten von Arbeitsorten ist

1. zwischen Personen, die nicht im gemeinsamen Haushalt leben, ein Abstand von **mindestens zwei Meter** einzuhalten **und**
2. eine den Mund- und Nasenbereich abdeckende und eng anliegende mechanische Schutzvorrichtung zu tragen,

sofern nicht ein physischer Kontakt zu anderen Personen ausgeschlossen ist (z.B. Einzelbüro) oder das Infektionsrisiko durch sonstige geeignete Schutzmaßnahmen minimiert werden kann (z.B. Plexiglas, Anbringung von Trennwänden, organisatorische Schutzmaßnahmen wie das Bilden von festen Teams). Von einem festen Team ist dann auszugehen, wenn die Zusammensetzung der Personen dieselbe ist, ohne dass eine bestimmte Obergrenze vorgegeben wäre.

Wie viele Mitarbeiter im konkreten Fall ihren Arbeitsplatz im Betrieb wieder betreten dürfen, hängt daher von den betrieblichen Gegebenheiten ab.

Auswärtige Arbeitsstellen dürfen durch Erbringer körpernaher Dienstleistungen nur mit negativem Test betreten werden, dessen Abnahme nicht länger als 48 h zurückliegt.

Nähere Informationen zu Hygienemaßnahmen finden Sie in den Empfehlungen der [FAQ Coronavirus \(ages.at\)](#).

Für Arbeitnehmer in Bereichen der **Lagerlogistik**, in denen der Mindestabstand von zwei Metern regelmäßig nicht eingehalten werden kann, **und Arbeitnehmer mit unmittelbarem Kundenkontakt** gilt Folgendes:

- Der Arbeitsort darf nur betreten werden, wenn spätestens alle 7 Tage ein Antigen-Test auf SARS-CoV-2 oder ein molekularbiologischer Test auf SARS-CoV-2 durchgeführt wird und das Ergebnis dieses Tests negativ ist.
- Kommt der Arbeitnehmer dieser Verpflichtung nicht nach und kann dieser Nachweis nicht vorgewiesen werden, dann ist bei Kundenkontakt und im Bereich der Lagerlogistik (Mindestabstand von zwei Metern kann nicht eingehalten werden) eine FFP2-Maske (oder eine gleichwertige bzw. höherwertige Maske) zu tragen.
- Einem Nachweis über ein negatives Testergebnis ist eine ärztliche Bestätigung über eine in den letzten sechs Monaten vor der vorgesehenen Testung erfolgte und zu diesem Zeitpunkt aktuell abgelaufene Infektion oder ein Nachweis über neutralisierende Antikörper für einen Zeitraum von sechs Monaten gleichzuhalten.
- Auch wenn ein negatives Testergebnis vorliegt, ist weiterhin eine eng anliegende MNS-Maske zu tragen. Dies gilt nicht, wenn physischer Kontakt zu Personen aus fremden Haushalten ausgeschlossen werden kann oder sonstige geeignete Schutzmaßnahmen (insbesondere technische Schutzmaßnahme wie z.B. Trennwände) vorhanden sind.

- Wer trägt die Kosten für die FFP2-Maske?

Der Arbeitnehmer hat die freie Wahl: Er kann sich freitesten oder stattdessen die FFP2-Maske tragen. Entscheidet er sich gegen das Freitesten und muss daher die FFP2-Maske tragen, hat er sie auch selbst zu bezahlen.

Wird das Tragen vom Arbeitgeber angeordnet, dann muss er die FFP2-Masken den Mitarbeitern kostenlos zur Verfügung stellen.

- Wie gehe ich mit Arbeitnehmern um, die einer Risikogruppe angehören?

Arbeitnehmer, die ein ärztliches Attest vorlegen, wonach sie zur COVID-19-Risikogruppe gehören (COVID-19-Risiko-Attest), können

- weiterhin im Homeoffice arbeiten
- auch in der Betriebsstätte arbeiten, wenn Vorsichtsmaßnahmen getroffen werden die eine Ansteckung weitgehend ausschließen.

Achtung: Der Arbeitsweg ist hinsichtlich einer möglichen Ansteckung ebenfalls zu berücksichtigen.

- Habe ich als Unternehmerin bzw. Unternehmer Anspruch auf Arbeitslosengeld, wenn ich vor meiner Selbstständigkeit unselbstständig war?

- Unternehmerinnen und Unternehmer, die bereits vor dem 1.1.2009 selbstständig erwerbstätig waren, behalten ihren durch eine unselbstständige Tätigkeit erworbenen Anspruch auf Arbeitslosengeld zeitlich unbeschränkt.
- Das gilt auch für Unternehmerinnen und Unternehmer, die nach dem 1.1.2009 eine selbstständige Tätigkeit begonnen und vor ihrer Selbstständigkeit zumindest fünf Jahre unselbstständig erwerbstätig waren.

Informationen des AMS (Arbeitsmarktservice): [Arbeitslosigkeit selbständiger Erwerbstätiger](#)

Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Arbeitslosenunterstützung ist die Ruhendmeldung des Gewerbes bei der WKO und Abmeldung von der SVS. Ihre Pflichtversicherung endet mit dem Letzten des Kalendermonats, in der die Gewerbeberechtigung bei der Wirtschaftskammer ruhend gemeldet oder bei der Gewerbebehörde zurückgelegt wurde.

[WKO.at-Detailinfo](#)

- Können Beiträge zur Sozialversicherung der Selbständigen (SVS) herabgesetzt oder gestundet werden?

Ja. Wer vom Coronavirus direkt oder indirekt durch Erkrankung und Quarantäne betroffen ist oder mit massiven Geschäftseinbußen rechnet und dadurch Zahlungsschwierigkeiten hat, wird von der SVS unterstützt. Möglich sind Stundungs-/Ratenvereinbarungen oder eine Herabsetzung der Beitragsgrundlage. Bitte setzen Sie sich bei Zahlungsschwierigkeiten rechtzeitig mit der SVS in Verbindung.

Kontakt zu den [SVS-Kundencentern in allen Bundesländern](#).

Weitere Informationen: [Maßnahmen und Informationen der SVS](#).

- Wie kann ich meine SVS-Beiträge reduzieren?

Um die laufenden Sozialversicherungsbeiträge zu senken, stellen Sie den Online-Antrag auf Herabsetzung der vorläufigen Beitragsgrundlage an die SVS. Das ist dann möglich, wenn Ihre laufenden Einkünfte niedriger sind als 2017. Unter die jeweilige Mindestbeitragsgrundlage kann die vorläufige Beitragsgrundlage generell jedoch nicht herabgesetzt werden. Entspricht Ihre vorläufige Beitragsgrundlage bereits der Mindestbeitragsgrundlage, ist eine Herabsetzung daher im Regelfall nicht möglich.

[Online-Antrag](#) (Anpassung der vorläufigen Beitragsgrundlage zur GSVF-/FSVF-Pflichtversicherung wegen Veränderung der Einkünfte)

Bitte setzen Sie sich bei Zahlungsschwierigkeiten rechtzeitig mit der SVS in Verbindung.

- Welche Unterstützung gibt es, wenn ich erkrankte?

Wenn behördliche Maßnahmen über Sie als EPU bzw. Unternehmerin oder Unternehmer verhängt werden (Quarantäne, Betriebsschließung, Betriebseinschränkung) haben Sie einen Anspruch auf Ersatz gegenüber dem Bund. [Mehr Infos zum Verdienstentgang bei Absonderung](#)

Auch die SVS unterstützt Sie, wenn Sie betroffen sind. [Mehr Infos](#)

- Wie werden Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, und Selbständige mit Behinderung jetzt unterstützt?

Zum Zweck der Sicherung bestehender Arbeitsplätze von Menschen mit Behinderungen wurden zeitlich befristet zusätzliche Unterstützungsleistungen für Unternehmerinnen und Unternehmer eingeführt. So werden beispielsweise die während der AMS-geförderten Kurzarbeit anfallenden Lohn- und Lohnnebenkosten ersetzt, bestehende Zuschüsse erhöht und für selbständige begünstigte Behinderte kann ein monatlicher Überbrückungszuschuss gewährt werden. Die Maßnahmen gelten für Anträge die bis 30.06.2020 beim Sozialministeriumservice einlangen. Nähere Informationen erhalten Sie bei Ihrer Landesstelle des [Sozialministeriumservice](#).

Ausweitung und Erhöhung des Arbeitsplatzsicherungszuschusses

- Pauschale, antragslose Erhöhung der Förderung der Bestandsfälle um 50% für die Monate April bis 30. Juni 2020.
- Die mögliche/maximale Höhe des Arbeitsplatzsicherungszuschusses bei Neugewährungen soll um 50% erhöht werden. Dies gilt für Anträge, die bis inkl. 30.06.2020 eingebracht werden. Der erhöhte Betrag soll für eine Dauer von 3 Monaten befristet gebühren.
- Der Betrag soll ehestmöglich angewiesen werden. Dies kann auch mittels einer Einmalzahlung/Einmalanweisung des gesamten für die 3 Monate gebührenden Erhöhungsbetrages erfolgen.

Arbeitsplatzsicherungszuschuss im Falle von Kurzarbeit

- Für begünstigte Behinderte, die zur Kurzarbeit angemeldet werden, sollen über den Arbeitsplatzsicherungszuschuss die den DienstgeberInnen in dieser Zeit verbleibenden und von der AMS-Kurzarbeitsförderung nicht gedeckten Kosten übernommen werden. Dies gilt für Anträge, die bis inkl. 30.06.2020 eingebracht werden für die Dauer der Kurzarbeit.
- Förderhöhe: individuell abhängig in der Höhe des Lohnkostenanteils, der der Dienstgeberin/dem Dienstgeber nach Abzug der AMS-Kurzarbeitsförderung für die Zeit der Kurzarbeit verbleibt.
- Der Arbeitsplatzsicherungszuschuss im Falle von Kurzarbeit wird – im Gegensatz zur Kurzarbeitsbeihilfe – nicht für die Ausfallstunden, sondern für die Anwesenheitsstunden (also jene Stunden, die die/der Beschäftigte weiterhin im Betrieb tätig ist) gewährt.
- Die Bedrohung des Arbeitsplatzes wird aufgrund des Antrages auf Kurzarbeit ohne neuerliche Glaubhaftmachung als gegeben angenommen.

Auf die klare Abgrenzung zwischen dem Arbeitsplatzsicherungszuschuss und der AMS-Kurzarbeitsbeihilfe gemäß § 37b

Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG), BGBl. Nr. 313/1994 idgF. wird hingewiesen:

Förderzweck der AMS-Kurzarbeitsbeihilfe:

- Vermeidung von Arbeitslosigkeit infolge vorübergehender wirtschaftlicher Schwierigkeiten und damit die weitgehende Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes der Unternehmen durch den teilweisen Ersatz der Aufwendungen der Dienstgeberinnen und Dienstgeber wegen Arbeitszeitausfalles (§ 37b Abs. 3 AMSG). Die Kurzarbeitsbeihilfe wird in Pauschalsätzen je Ausfallstunde gewährt.

Förderzweck des Arbeitsplatzsicherungszuschusses:

- Hebung des Anreizes der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen am ersten Arbeitsmarkt und damit Verbesserung der nachhaltigen Beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im Sinne einer Erlangung und Sicherung einer den Lebensunterhalt sichernden Erwerbstätigkeit (§ 10). Der Arbeitsplatzsicherungszuschuss im Falle von Kurzarbeit wird – im Gegensatz zur Kurzarbeitsbeihilfe – nicht für die Ausfallstunden, sondern für die Anwesenheitsstunden (also jene Stunden, die die/der Beschäftigte weiterhin im Betrieb tätig ist) gewährt.

Erhöhung des Entgeltzuschusses

- Im Falle einer (darzulegenden) Gefährdung des Arbeitsplatzes sollen bestehende Entgeltzuschüsse für die Dauer von 3 Monaten um bis zu 50% erhöht werden. Dies gilt für Anträge, die bis inkl. 30.06.2020 eingebracht werden.

Unterstützung selbständiger Menschen mit Behinderungen

- Der bestehende Überbrückungszuschuss, der iHv. € 267/Monat bei einem behinderungsbedingten Bedarf gewährt werden kann, steht begünstigten Behinderten, deren Tätigkeit aufgrund der Corona-Pandemie bedroht ist, auch ohne Nachweis des behinderungsbedingten Bedarfs zur Verfügung. Dies gilt für Anträge, die bis inkl. 30.06.2020 eingebracht werden für eine Dauer von 3 Monaten.
- Anmerkung: Es wird davon ausgegangen, dass dieser Personengruppe auch ein nicht rückzahlbarer Zuschuss aus dem Härtefall-Fonds der Wirtschaftskammer Österreich für Selbstständige gewährt wird. Dieser wäre, da es sich hierbei um eine Einmalzahlung handelt, nicht auf den Überbrückungszuschuss anzurechnen. Die akute Bedrohungssituation wäre jedoch auch vor dem Hintergrund des gewährten Zuschusses aus dem Härtefall-Fonds der Wirtschaftskammer Österreich zu bewerten.

Diese Maßnahmen besitzen in einem ersten Schritt für Anträge, die bis 30.06.2020 beim Sozialministeriumservice einlangen, Gültigkeit. Je nach Entwicklung der Pandemie wird eine Verlängerung geprüft.

- **Wie gehe ich mit Arbeitnehmern um, die Homeschooling machen bzw. die Betreuungspflichten haben?**

Sofern es technisch möglich ist sollten diese Mitarbeiter weiterhin im Homeoffice verbleiben. Es gibt laufend Informationen der Bundesregierung über die stufenweise Wiederöffnung der Bildungseinrichtungen und die Kinderbetreuungsangebote.

Bitte beachten Sie in diesem Zusammenhang, dass noch nicht geklärt ist, wie die Kinderbetreuung in den Ferienmonaten ausgestaltet sein wird.

- **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 ausgezahlte Kurzarbeitsunterstützung für entfallene Arbeitsstunden, aber auch ähnliche Zahlungen, die aufgrund der Maßnahmen zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie vom Arbeitgeber ausgezahlt und von staatlicher Seite eines der Vertragsstaaten erstattet werden, gelten als Bezüge aus der gesetzlichen Sozialversicherung des jeweiligen Staates und sind im Kassenstaat zu versteuern.

Einreise nach Österreich

- Kurzinformation zu COVID-19-Einreiseverordnung ab 3.5.2021

Das Landeverbot für Südafrika und Brasilien wurde bis inkl. 18.5.2021 verlängert und gleichzeitig auch für Indien (ebenso bis inkl. 18.5.2021) beschlossen.

Unverändert bleiben die Ausnahmen z.B. für Frachtflüge, Flüge zum Transport von Pflege- und Gesundheitspersonal sowie Saisoniers (Land- und Forstwirtschaft).

Mit den Novellen BGBl. II Nr. 190/2021 und BGBl. II Nr. 205/2021 zur COVID-19 Einreiseverordnung treten folgende Änderungen im Zusammenhang mit der Einreise aus Brasilien, Indien und Südafrika in Kraft samt damit verbundener Änderungen in den Anlagen E und F. Zudem werden die Anlage A (= sichere Staaten) und Anlage B (= Hochinzidenzgebiete) angepasst.

1. Personen, die sich innerhalb der letzten zehn Tage in Brasilien, Indien oder Südafrika aufgehalten haben, brauchen für die Einreise nunmehr einen negativen PCR-Test (max. 72 h gültig ab Probenahme). Dieser ist in Form eines ärztlichen Zeugnisses (gem. Anlage C oder D) oder eines schriftlichen Testergebnisses gemäß § 2 vorzuweisen. Antigen-Tests werden nicht mehr akzeptiert! Zusätzlich ist unverzüglich eine zehntägige Quarantäne anzutreten. Eine Freitestung aus der Quarantäne ist nur mittels negativen PCR-Tests frühestens am fünften Tag nach der Einreise möglich. Die Kosten für den Test sind selbst zu tragen. Das negative Testergebnis ist bei einer Kontrolle vorzuweisen (§ 5a Z 1).
Diese Bestimmungen gelten auch für die Einreise im Zusammenhang mit planbaren sonstigen wichtigen Ereignissen im familiären Kreis wie Hochzeiten, Taufen, Geburtstagsfeiern oder dem nicht regelmäßigen Besuch des Lebenspartners (§ 7 Abs. 2).
2. Erleichterung davon bestehen nur noch für diejenigen Einreisenden, die sich innerhalb der letzten zehn Tage in Brasilien, Indien oder Südafrika aufgehalten haben, und zu folgenden Gruppen gehören - auch diese Personen müssen bei der Einreise ein ärztliches Zeugnis (gem. Anlage C oder D) oder ein schriftliches Testergebnis über **einen negativen PCR-Test** (max. 72 h gültig ab Probenahme) vorweisen; die anschließende 10 tägige Quarantäne entfällt (§ 5a Z 2):
 - a. humanitäre Einsatzkräfte;
 - b. Personen mit zwingenden Gerichts- und Behördenpflichten (z.B.: Gerichtsladungen);
 - c. Fremde mit einer vom BMeiA ausgestellten diplomatischen Legitimationskarte;
 - d. Begleitperson einer Person, die aus medizinischen Gründen (gemäß § 6 der EinreiseVO) einreist;
 - e. Personen, die aus beruflichen Gründen zu einer internationalen Organisation in Österreich einreisen.
3. Personen der Punkte 1 und 2 von oben (bzw. § 5a Z 1 und 2), welche österreichische Staatsbürger, EU-/EWR-Bürger oder Schweizer Bürger sind, oder Personen mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt in Österreich, können das negative PCR-Testergebnis bereits bei der Einreise vorlegen. Sie haben aber auch die Möglichkeit, einen PCR-Test unverzüglich, spätestens 24 Stunden nach der Einreise, nachzuholen. Bis zum Vorliegen des negativen Testergebnisses müssen sie sich in Quarantäne begeben (keine anschließende 10-tägige Quarantäne gilt dann trotzdem nur für die Personengruppen a.-e. der Ziffer 2)

Wichtig: Es bestehen somit **keine Ausnahmen mehr für Geschäftsreisende!** Diese brauchen also bereits bei der Einreise einen negativen PCR-Test (in Form eines ärztl. Zeugnisses oder schriftl. Testergebnisses) und müssen zusätzlich eine 10-tägige Quarantäne antreten, mit Freitestungsmöglichkeit mittels PCR-Tests ab dem 5. Tag (Tag der Einreise = Tag 0). Einzig Personen von Punkt 3. (zB österreichische Staatsbürger oder EU-Bürger) können den PCR-Test nachbringen (innerhalb von 24 Stunden).
4. Die Anwendung des Pendlerausnahmetatbestands (Familie, Beruf, Studium) und die damit verbundenen Test-, Registrierungs- und Quarantäneerleichterungen nach § 6a sind für Personen, die aus Brasilien, Indien oder Südafrika einreisen oder sich innerhalb der letzten zehn Tage dort aufgehalten haben, nicht möglich.
5. Die Registrierungsformulare für die Registrierung in Papierform als Anlage E und Anlage F werden den neuen Bestimmungen angepasst (der Online-Registrierung wäre weiterhin stets der Vorzug zu geben).
6. Finnland wird in die Liste der sicheren Staaten (Anlage A) aufgenommen, d.h. bei einem Aufenthalt dort, in Österreich oder den anderen Staaten der Anlage A ermöglicht eine Einreise ohne Test und Quarantäne.
7. Von der Liste der Hochinzidenzstaaten (Anlage B) werden Italien und die Slowakei gestrichen, Kroatien und die Niederlande werden der Anlage B hinzugefügt. D.h. Tests (PCR oder Antigen) für Pendler (Beruf, Familie, Schule/Studium) aus Italien und der Slowakei sind dann wieder 7 Tage ab Probenahme gültig; bei Pendlern aus Kroatien und den Niederlanden sind diese dann nur noch 72 Stunden gültig. Zur Erinnerung: der Pendler-Begriff erfordert mindestens eine monatliche Pendelbewegung.

- Welche Regeln zur Einreise nach Österreich müssen generell beachtet werden?

Bei den gegenständlichen Informationen handelt es sich um die gesundheitspolizeilichen COVID-19-Einreisevorschriften des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK). Die jeweils aktuelle Version ist auf ris.bka.gv abrufbar.

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](#).

- Ich möchte zu beruflichen Zwecken ins Ausland reisen. Welche Bestimmungen im Zielland gelten für mich?

Für die Einreise zu beruflichen Zwecken in anderen Ländern können Sie Informationen auf den jeweiligen [WKÖ-Länderseiten](#) und im [WKÖ-Exportradar](#) finden.

- Muss ich mich vor meiner Einreise nach Österreich elektronisch über das Pre-Travel-Clearance Online-Formular registrieren?

Ja. Jede Person, die nach Österreich einreist, ist verpflichtet sich frühestens 72 Stunden vor der Einreise elektronisch über das Pre-Travel-Clearance Online-Formular zu registrieren (zu den Ausnahmen siehe unten). Diese Verpflichtung trifft auch Kinder und Jugendliche. Das Formular steht auf Deutsch und auf Englisch zur Verfügung.

Folgende Daten müssen bei der Registrierung bekannt gegeben werden:

- Vor- und Nachname,
- Geburtsdatum,
- Wohn- oder Aufenthaltsadresse (falls davon abweichend Ort der Quarantäne),
- Datum der Einreise,
- etwaiges Datum der Ausreise,
- Abreisestaat oder -gebiet
- Aufenthalt während der letzten zehn Tage vor der Einreise,
- Kontaktdaten (Telefonnummer, E-Mail-Adresse),
- Vorliegen eines ärztlichen Zeugnisses.

Die einreisenden 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 entsprechend der Anlage E (DE) oder der Anlage F (EN) ausgefüllt und verwendet werden. 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.

Ganz bestimmte Personenkreise, die unter die Ausnahmeregelungen gemäß §§ 7 und 8 der COVID-19-Einreiseverordnung fallen, sind hiervon ausgenommen. Sie sind nicht verpflichtet, sich vor der Einreise elektronisch zu registrieren. Dazu zählen beispielsweise Einreisen:

1. zur Aufrechterhaltung des Güter- und Personenverkehrs; wenn das Zielland nicht Österreich ist, muss die Ausreise sichergestellt sein,
2. bei unvorhersehbaren, unaufschiebbaren, besonders berücksichtigungswürdigen Gründen im familiären Kreis,
3. bei zwingenden Gründen der Tierversorgung oder für land- und forstwirtschaftlich erforderliche Maßnahmen,
4. bei beruflichen Überstellungsfahrten/Überstellungsflüge,
5. bei Einreisen im zwingenden Interesse der Republik Österreich.

Weitere Ausnahmen von der Registrierung gelten für:

1. Transitpassagiere oder bei Durchreise durch Österreich ohne Zwischenstopp, die auch bei ausschließlich unerlässlichen Unterbrechungen vorliegt, sofern die Ausreise sichergestellt ist,
2. Insassen von Einsatzfahrzeugen und Fahrzeugen im öffentlichen Dienst,
3. Personen, die aus Österreich kommend ausländisches Territorium ohne Zwischenstopp zur Erreichung ihres Zielortes in Österreich queren,
4. die Einreise in die Gemeinden Vomp-Hinterriss, Mittelberg und Jungholz.

Achtung: Seit dem 10.2.2021 müssen sich auch Pendler, die zu beruflichen, familiären und schulischen/studentischen Zwecken einreisen, mittels Pre-Travel-Clearance Online Formulars (DE oder EN) registrieren (frühestens 72 Stunden vor der ersten Einreise). Diese Registrierung muss jeweils bei Änderung relevanter Daten (Wohn- oder Aufenthaltsadresse; Abreisestaat oder -gebiet; Aufenthalt während der letzten zehn Tage vor der Einreise; Kontaktdaten), spätestens jedoch alle 28 Tage, erneuert werden. Bisher war das einmal wöchentlich erforderlich.

- Kann ich direkt aus Brasilien, Indien oder Südafrika nach Österreich fliegen bzw. was ist dabei zu beachten?

Bis einschließlich 18. Mai 2021 sind den zur Beförderung von Personen dienenden Flugzeugen, die aus Brasilien, Indien oder Südafrika abfliegen, die Landung in Österreich untersagt.

Diese Verordnung gilt nicht für Flüge im Interesse der Republik und für Frachtflüge, Einsatzflüge, Ambulanz-/Rettungsflüge, Repatriierungsflüge oder Überstellungsflüge sowie Flüge zum Transport von Saisonarbeitskräften im Wirtschaftszweig Land- und Forstwirtschaft sowie Pflege- und Gesundheitspersonal unter Einhaltung der Vorgaben der COVID-19-Einreiseverordnung.

Seit 29. April gelten Sonderbestimmungen (§ 5a) für Personen, die aus Brasilien, Indien oder Südafrika einreisen oder sich beim Zeitpunkt der Einreise innerhalb der letzten zehn Tage dort aufgehalten haben.

1. Diese brauchen für die Einreise nunmehr einen **negativen PCR-Test** (max. 72 h gültig ab Probenahme). Dieser ist in Form eines ärztlichen Zeugnisses (gem. Anlage C oder D) oder eines schriftlichen Testergebnisses gemäß § 2 vorzuweisen. Antigen-Tests werden nicht mehr akzeptiert! Zusätzlich ist unverzüglich eine zehntägige Quarantäne anzutreten. Eine Freitestung aus der Quarantäne ist nur mittels negativen PCR-Tests frühestens am fünften Tag nach der Einreise möglich. Die Kosten für den Test sind selbst zu tragen. Das negative Testergebnis ist bei einer Kontrolle vorzuweisen (§ 5a Abs. 1).
Diese Bestimmungen gelten auch für die Einreise im Zusammenhang mit planbaren sonstigen wichtigen Ereignissen im familiären Kreis wie Hochzeiten, Taufen, Geburtstagsfeiern oder dem nicht regelmäßigen Besuch des Lebenspartners (§ 7 Abs. 2).
2. Erleichterung davon bestehen nur noch für diejenigen Einreisenden, die sich innerhalb der letzten zehn Tage in Brasilien, Indien oder Südafrika aufgehalten haben, und zu folgenden Gruppen gehören - auch diese Personen müssen bei der Einreise ein ärztliches Zeugnis (gem. Anlage C oder D) oder ein schriftliches Testergebnis gemäß § 2 über einen negativen PCR-Test (max. 72 h gültig ab Probenahme) vorweisen; die anschließende 10-tägige Quarantäne entfällt (§ 5a Z2):
 - a. humanitäre Einsatzkräfte;
 - b. Personen mit zwingenden Gerichts- und Behördenpflichten (z.B.: Gerichtsladungen);
 - c. Fremde mit einer vom BMeiA ausgestellten diplomatischen Legitimationskarte;
 - d. Begleitperson einer Person, die aus medizinischen Gründen (gemäß § 6 der EinreiseVO) einreist;
 - e. Personen, die aus beruflichen Gründen zu einer internationalen Organisation in Österreich einreisen.

Personen der Punkte 1 und 2 von oben (bzw. des § 5a Z 1 und 2), welche österreichische Staatsbürger, EU-/EWR-Bürger oder Schweizer Bürger sind, oder Personen mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt in Österreich, können das negative PCR-Testergebnis bereits bei der Einreise vorlegen. Sie haben aber auch die Möglichkeit, einen PCR-Test unverzüglich, spätestens 24 Stunden nach der Einreise, nachzuholen. Bis zum Vorliegen des negativen Testergebnisses müssen sie sich in Quarantäne begeben (keine anschließende 10-tägige Quarantäne gilt dann trotzdem nur für die Personengruppen a.-e. von § 5a Z 2)

Wichtig: Es bestehen somit **keine Ausnahmen mehr für Geschäftsreisende!** Diese brauchen also bereits bei der Einreise einen negativen PCR-Test (in Form eines ärztl. Zeugnisses oder schriftl. Testergebnisses) und müssen zusätzlich eine 10-tägige Quarantäne antreten, mit Freitestungsmöglichkeit mittels PCR-Tests ab dem 5. Tag (Tag der Einreise = Tag 0). Einzig Personen von Punkt 3 (§ 5a). (z.B.: österreichische Staatsbürger oder EU-Bürger) können den PCR-Test innerhalb von 24 Stunden nachbringen.

Die Anwendung des Pendlerausnahmetatbestands (Familie, Beruf, Studium) und die damit verbundenen Test-, Registrierungs- und Quarantäneerleichterungen nach § 6a sind für Personen, die aus Brasilien, Indien oder Südafrika einreisen oder sich innerhalb der letzten zehn Tage dort aufgehalten haben, nicht möglich.

Bitte beachten Sie, dass jede Person, die nach Österreich einreist, verpflichtet ist, sich vor der Einreise elektronisch über das Pre-Travel-Clearance Online-Formular zu registrieren. Eine Registrierung darf frühestens 72 Stunden vor der geplanten Einreise erfolgen. Das Formular steht auf Deutsch und auf Englisch zur Verfügung. Die erhaltene Sendebestätigung (PDF-Dokument mit einem QR-Code) ist entweder ausgedruckt oder digital (z.B. Smartphone) mitzuführen und bei einer Kontrolle auf Verlangen vorzuweisen. Ist in Ausnahmefällen die Registrierung über das elektronische Formular nicht möglich, kann das Formular auch in Papierform entsprechend der Anlage E (DE) oder der Anlage F (EN) ausgefüllt und verwendet werden.

Von diesen Test- und Quarantänebestimmungen bzw. der Registrierungspflicht mittels Pre-Travel-Clearance Online-Formular bestehen Ausnahmen bzw. Erleichterungen (siehe dazu die vorhergehende und nachfolgende Frage).

- Kann ich zu privaten Zwecken in einen Nicht-Anlage A Staat reisen und mich bei meiner Wiedereinreise in Österreich auf eine Einreise „zu beruflichen Zwecken“ berufen, da ich in Österreich arbeite?

Laut schriftlicher Klarstellung des BMSGPK vom 17.12.2020 setzt die Ausnahme der Reise zu beruflichen Zwecken voraus, dass der Grund der Reisebewegung ein beruflicher ist; ein Urlaubszweck ist davon nicht erfasst (hier gelten allgemeinen Einreisebestimmungen). Personen, die somit aus privaten Gründen ausreisen, können sich bei ihrer Wiedereinreise in Österreich nicht auf den Tatbestand „zu beruflichen Zwecken“ berufen, weil sie in Österreich arbeiten.

Vielmehr haben diese Personen, wenn sie aus Staaten einreisen, die nicht in der Anlage A genannt sind oder sich innerhalb der letzten zehn Tage nicht ausschließlich in Österreich oder in einem in der Anlage A genannten Staat aufgehalten haben, unverzüglich eine zehntägige Quarantäne anzutreten. Bereits bei der Einreise ist ein negativer Test (PCR oder Antigen) mittels Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses (siehe Anlage C oder Anlage D) oder eines Testergebnisses (aus Österreich oder dem Ausland) in deutscher oder englischer Sprache nach § 2 vorzuweisen. Die Probenahme darf bei der Einreise bei einem COVID-PCR-Test maximal 72 Stunden und bei einem COVID-Antigen-Test maximal 48 Stunden zurückliegen, andernfalls verliert das ärztliche Zeugnis oder das Testergebnis seine Gültigkeit.

Kann dieses ärztliche Zeugnis oder Testergebnis bei der Einreise nicht vorgelegt werden, ist ein Test (PCR oder Antigen) unverzüglich, spätestens aber innerhalb von 24 Stunden nach der Einreise nachzuholen. Dieser innerhalb von 24 Stunden nachzuholende Test ersetzt nicht die quarantänebeendende Testung, denn ein „Freitesten“ aus der Quarantäne mittels negativen COVID-PCR-Tests oder COVID-Antigen-Tests kann frühestens am fünften Tag nach der Einreise durchgeführt werden. Die Kosten für den Test sind selbst zu tragen. „Selbsttests“ dürfen nicht herangezogen werden.

Bitte beachten Sie, dass jede Person, die nach Österreich einreist, verpflichtet ist, sich frühestens 72 Stunden vor der Einreise elektronisch über das Pre-Travel-Clearance Online-Formular zu registrieren. Das Formular steht auf Deutsch und auf Englisch zur Verfügung. Die erhaltene Sendebestätigung (PDF-Dokument mit einem QR-Code) ist entweder ausgedruckt oder digital (z.B. Smartphone) mitzuführen und bei einer Kontrolle auf Verlangen vorzuweisen. Ist in Ausnahmefällen die Registrierung über das elektronische Formular nicht möglich, kann das Formular auch in Papierform entsprechend der Anlage E (DE) oder der Anlage F ausgefüllt und verwendet werden.

Seit 29. April 2021 gelten Sonderbestimmungen für Personen, die aus Brasilien, Indien und Südafrika einreisen oder in den letzten 10 Tagen dort aufhältig waren. Für weitere Informationen siehe Frage: Kann ich direkt aus Brasilien, Indien oder Südafrika nach Österreich fliegen bzw. was ist dabei zu beachten?

- Ich entsende Mitarbeiter in einen EU-Mitgliedsstaat, welcher nicht gemäß österr. COVID-19-Einreiseverordnung in der Anlage A genannt ist, d.h. ein von Österreich nicht als epidemiologisches „sicher“ eingestuftes Staat. Was ist bei der Ein- und Rückreise nach Österreich zu beachten?

Für die Einreise zu beruflichen Zwecken in andere EU-Mitgliedsstaaten können Sie Informationen auf den jeweiligen WKÖ-Länderseiten und im WKÖ-Exportradar finden.

Bei der Rückreise/Wiedereinreise nach Österreich sind die allgemeinen Bestimmungen der österreichischen gesundheitspolizeilichen COVID-19-Einreiseverordnung zu beachten.

Grundsätzlich müssen Personen, die aus Staaten einreisen, welche nicht in der Anlage A genannt sind oder sich innerhalb der letzten zehn Tage nicht ausschließlich in Österreich oder in einem in der Anlage A genannten Staat oder Gebiet aufgehalten haben, unverzüglich eine zehntägige Quarantäne antreten.

Bereits bei der Einreise ist ein negativer Test (PCR oder Antigen) mittels Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses (siehe Anlage C oder Anlage D) oder eines Testergebnisses in deutscher oder englischer Sprache vorzuweisen. Die Probenahme darf bei der Einreise bei einem COVID-PCR-Test maximal 72 Stunden und bei einem COVID-Antigen-Test maximal 48 Stunden zurückliegen, andernfalls verliert das ärztliche Zeugnis oder das Testergebnis seine Gültigkeit.

Ein Testergebnis in deutscher oder englischer Sprache wird nur akzeptiert, wenn es zumindest folgende Informationen enthält:

1. Vor- und Nachname der getesteten Person,
2. Geburtsdatum,
3. Datum und Uhrzeit der Probenahme,

4. Testergebnis (positiv oder negativ),

5. Unterschrift der testdurchführenden Person und Stempel der testdurchführenden Institution oder Bar- bzw. QR-Code.

Kann dieses ärztliche Zeugnis oder Testergebnis bei der Einreise nicht vorgelegt werden, ist ein Test (PCR oder Antigen) unverzüglich, spätestens aber innerhalb von 24 Stunden nach der Einreise nachzuholen. Dieser innerhalb von 24 Stunden nachzuholende Test ersetzt nicht die quarantänebeendende Testung, denn ein „Freitesten“ aus der Quarantäne mittels negativen COVID-PCR-Test oder COVID-Antigen-Test kann frühestens am fünften Tag nach der Einreise durchgeführt werden. Die Kosten für den Test sind selbst zu tragen.

Von diesen Test- und Quarantäneverpflichtungen sind Personen, die zu beruflichen Zwecken reisen (Nachweise inklusive zeitlicher Komponente erforderlich wie bspw eine Bestätigung des Arbeitgebers, Lieferscheine, Auftragsbestätigungen, Terminbestätigung eines Vorstellungsgesprächs etc.) ausgenommen. Diese können - wie bisher - ein ärztliches Zeugnis (siehe Anlage C oder Anlage D) oder ein deutsches oder englisches Testergebnis über einen negativen COVID-PCR-Test oder COVID-Antigen-Test vorweisen (die Probenentnahme darf zum Zeitpunkt der Einreise nicht länger als 72 Stunden im Falle eines COVID-PCR-Tests und 48 Stunden im Falle eines COVID-Antigen-Tests zurückliegen).

Ein in deutscher oder englischer Sprache ausgestelltes Testergebnis muss gem. § 2 folgende Informationen beinhalten:

1. Vor- und Nachname der getesteten Person,

2. Geburtsdatum,

3. Datum und Uhrzeit der Probennahme,

4. Testergebnis (positiv oder negativ),

5. Unterschrift der testdurchführenden Person und Stempel der testdurchführenden Institution oder Bar- bzw. QR-Code

Ist kein Test vorhanden, muss unverzüglich eine zehntägige Quarantäne angetreten werden. Ein Freitesten während der Quarantäne ist jedoch jederzeit möglich.

Unter Reisen zu beruflichen Zwecken zählen etwa auch die Einreise von Saisonarbeitskräften (ausgenommen es handelt sich um Berufspendler mit mind. 1x monatlicher Pendel-Bewegung), von Mitgliedern des Personals diplomatischer Missionen oder konsularischer Vertretungen und Angestellten internationaler Organisation, sofern die Einreise zu beruflichen Zwecken erfolgt (Nachweis erforderlich).

Bitte beachten Sie, dass jede Person, die nach Österreich einreist, verpflichtet ist, sich frühestens 72 Stunden vor der Einreise elektronisch über das Pre-Travel-Clearance Online-Formular zu registrieren. Das Formular steht auf Deutsch und auf Englisch zur Verfügung. Die erhaltene Sendebestätigung (PDF-Dokument mit einem QR-Code) ist entweder ausgedruckt oder digital (z.B. Smartphone) mitzuführen und bei einer Kontrolle auf Verlangen vorzuweisen. Ist in Ausnahmefällen die Registrierung über das elektronische Formular nicht möglich, kann das Formular auch in Papierform entsprechend der Anlage E (DE) oder der Anlage F (EN) ausgefüllt und verwendet werden.

- Bei meiner Rückreise aus einem „sicheren Land“ der Anlage A gemäß österr. COVID-19-Einreiseverordnung durchquere ich Staaten, die nicht in der Anlage A genannt sind. Was muss ich beachten?

Dieser Punkt ist nicht eindeutig in der Verordnung geregelt. Das BMSGPK stellte im Sommer 2020 klar, dass Korridore, die nur wenige KM betragen oder ohne Zwischenstopp absolviert werden, nicht als Einreise in diese Staaten gelten und somit eine Einreise ohne weitere Voraussetzungen (kein ärztliches Zeugnis/Testergebnis und keine Quarantäne) möglich ist, wenn alle anderen Voraussetzungen erfüllt sind. Die reine Durchreise durch sogenannte Risikogebiete bzw. Drittstaaten muss bei der Einreise nach Österreich glaubhaft gemacht werden.

Andernfalls gilt, dass Personen, die aus Staaten einreisen, welche nicht in der Anlage A genannt sind oder sich innerhalb der letzten zehn Tage nicht ausschließlich in Österreich oder in einem in der Anlage A genannten Staat aufgehalten haben, unverzüglich eine zehntägige Quarantäne antreten müssen. Ein „Freitesten“ aus der Quarantäne mittels negativen COVID-PCR-Tests oder COVID-Antigen-Tests kann frühestens am fünften Tag nach der Einreise durchgeführt werden.

Zusätzlich ist bereits bei der Einreise ein negativer Test (PCR oder Antigen) mittels Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses (siehe Anlage C oder Anlage D) oder eines Testergebnisses in deutscher oder englischer Sprache vorzuweisen. Die Probenahme darf bei der Einreise bei einem COVID-PCR-Test maximal 72 Stunden und bei einem COVID-Antigen-Test maximal 48 Stunden zurückliegen, andernfalls verliert das ärztliche Zeugnis oder das Testergebnis seine Gültigkeit.

Bei Pendlern aus EU- und EWR-Staaten oder aus der Schweiz, Andorra, Monaco, San Marino und dem Vatikan, die keine Hochinzidenzstaaten der Anlage B sind UND die sich in den letzten 10 Tagen vor der Einreise nicht in Staaten der Anlage B oder einem Drittstaat aufgehalten haben, behält das Testergebnis (PCR oder Antigen) weithin seine Gültigkeit von 7 Tagen. Bei Pendlern Pendler aus allen Nicht-EU- und Nicht-EWR-Staaten sowie aus den Hochinzidenzstaaten der Anlage B dürfen die Testnachweise (PCR oder Antigen) nicht älter als 72 Stunden (Zeitpunkt der Probenahme) sein. Selbsttests dürfen nicht herangezogen werden.

Ein deutsches oder englisches Testergebnis wird nur akzeptiert, wenn es zumindest folgende Informationen enthält:

1. Vor- und Nachname der getesteten Person,
2. Geburtsdatum,
3. Datum und Uhrzeit der Probennahme,
4. Testergebnis (positiv oder negativ),
5. Unterschrift der testdurchführenden Person und Stempel der testdurchführenden Institution oder Bar- bzw. QR-Code.

Kann dieses ärztliche Zeugnis oder Testergebnis bei der Einreise nicht vorgelegt werden, ist ein Test (PCR oder Antigen) unverzüglich, spätestens aber innerhalb von 24 Stunden nach der Einreise nachzuholen. Dieser innerhalb von 24 Stunden nachzuholende Test ersetzt nicht die quarantänebeendende Testung, die ab den fünften Tag möglich ist. Die Kosten für den Test sind selbst zu tragen. „Selbsttests“ dürfen nicht herangezogen werden.

Seit 29. April 2021 gelten Sonderbestimmungen für Personen, die aus Brasilien, Indien und Südafrika einreisen oder in den letzten 10 Tagen dort aufhältig waren. Für weitere Informationen siehe Frage: Kann ich direkt aus Brasilien, Indien oder Südafrika nach Österreich fliegen bzw. was ist dabei zu beachten?

- Ist der Vorweis eines COVID-Antigen-Tests bzw. COVID-Antikörper-Tests bei der Einreise nach Österreich ausreichend?

Nunmehr ist bei der Einreise für das ärztliche Zeugnis oder das in deutscher oder englischer Sprache ausgestellte Testergebnis (aus Österreich oder dem Ausland) nicht mehr allein die Testung mittels COVID-PCR-Tests auf SARS-CoV-2 möglich, sondern es wurde auch die Möglichkeit der Testung mittels eines COVID-Antigen-Tests auf SARS-CoV-2 aufgenommen. Auch das „Freitesten“ ist sowohl mittels COVID-PCR-Test als auch mittels COVID-Antigen-Tests möglich.

Die COVID-19-Einreiseverordnung sieht dzt. keine Möglichkeit der Anerkennung eines COVID-Antikörper-Tests im Rahmen der Einreise oder des „Freitestens“ vor. Ebenso gibt es KEINE Befreiung von Test- oder Quarantäneverpflichtungen für Personen, die eine COVID-19-Erkrankung durchgemacht haben oder eine COVID-19-Impfung erhalten haben.

Ärztliche Zeugnisse oder Testergebnisse in Deutsch oder Englisch (aus Österreich oder dem Ausland) sollen nachweisen, dass die betroffene Person einen negativen COVID-PCR-Test oder COVID-Antigen-Tests absolviert hat. Ärztliche Zeugnisse müssen in EN oder DE gemäß Anlage C oder Anlage D vorgelegt werden. Ein in deutscher oder englischer Sprache ausgestelltes Testergebnis muss den Inhalt nach § 2 aufweisen (siehe unten).

Bei der Einreise darf die Probenahme bei einem COVID-PCR-Test maximal 72 Stunden und bei einem COVID-Antigen-Test maximal 48 Stunden zurückliegen, andernfalls verliert das ärztliche Zeugnis oder das Testergebnis seine Gültigkeit.

Bei Pendlern aus EU- und EWR-Staaten oder aus der Schweiz, Andorra, Monaco, San Marino und dem Vatikan, die keine Hochinzidenzstaaten der Anlage B sind UND die sich in den letzten 10 Tagen vor der Einreise nicht in Staaten der Anlage B oder einem Drittstaat aufgehalten haben, behält das Testergebnis (PCR oder Antigen) weithin seine Gültigkeit von 7 Tagen. Bei Pendlern Pendler aus allen Nicht-EU- und Nicht-EWR-Staaten sowie aus den Hochinzidenzstaaten der Anlage B dürfen die Testnachweise (PCR oder Antigen) nicht älter als 72 Stunden (Zeitpunkt der Probenahme) sein. Selbsttests dürfen nicht herangezogen werden. Da die Testergebnisse bei der Einreise gleichrangig behandelt werden, wird hinsichtlich der vorgeschriebenen Aktualität der jeweiligen Testart kein Unterschied gemacht.

Das in deutscher oder englischer Sprache ausgestellte Testergebnis (alternativ zum ärztlichen Zeugnis) muss folgende Informationen beinhalten:

1. Vor- und Nachname der getesteten Person,
2. Geburtsdatum,
3. Datum und Uhrzeit der Probennahme,
4. Testergebnis (positiv oder negativ),
5. Unterschrift der testdurchführenden Person und Stempel der testdurchführenden Institution oder Bar- bzw. QR-Code.

Seit 29. April 2021 gelten Sonderbestimmungen für Personen, die aus Brasilien, Indien und Südafrika einreisen oder in den letzten 10 Tagen dort aufhältig waren. Für weitere Informationen siehe Frage: Kann ich direkt aus Brasilien, Indien oder Südafrika nach Österreich fliegen bzw. was ist dabei zu beachten?

- Ich bin Niederlassungsleiter und österreichischer Staatsbürger in einem anderen als in der Anlage A genannten sonstigen Staat. Unter welchen Voraussetzungen kann ich nach Österreich für private Zwecke einreisen und was ist zu beachten?

Grundsätzlich gilt, dass die Einreise aus einem anderen als in der Anlage A genannten sonstigen Staat oder Gebiet unzulässig ist. Davon bestehen zahlreiche Ausnahmen. Eine der wichtigsten Ausnahmen vom gesundheitspolizeilichen Einreiseverbot aus sonstigen Staaten oder Gebieten, die nicht in Anlage A genannt sind, gilt bspw. für österreichische Staatsbürger. In diesem Fall gelten die allgemeinen Grundsätze der COVID-19-Einreiseverordnung:

Österreichische Staatsbürger, die aus sonstigen Staaten einreisen, welche nicht in der Anlage A genannt sind oder sich innerhalb der letzten zehn Tage nicht ausschließlich in Österreich oder in einem in der Anlage A genannten Staat aufgehalten haben, müssen unverzüglich eine zehntägige Quarantäne antreten.

Bereits bei der Einreise ist ein negativer Test (PCR oder Antigen) mittels Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses (siehe Anlage C oder Anlage D) oder eines Testergebnisses in deutscher oder englischer Sprache (aus Österreich oder dem Ausland) vorzuweisen. Die Probenahme darf bei der Einreise bei einem COVID-PCR-Test maximal 72 Stunden und bei einem COVID-Antigen-Test maximal 48 Stunden zurückliegen, andernfalls verliert das ärztliche Zeugnis oder das Testergebnis seine Gültigkeit.

Ein deutsches oder englisches Testergebnis wird nur akzeptiert, wenn es zumindest folgende Informationen enthält:

1. Vor- und Nachname der getesteten Person,
2. Geburtsdatum,
3. Datum und Uhrzeit der Probenahme,
4. Testergebnis (positiv oder negativ),
5. Unterschrift der testdurchführenden Person und Stempel der testdurchführenden Institution oder Bar- bzw. QR-Code.

Kann dieses ärztliche Zeugnis oder Testergebnis bei der Einreise nicht vorgelegt werden, ist ein Test (PCR oder Antigen) unverzüglich, spätestens aber innerhalb von 24 Stunden nach der Einreise nachzuholen. Dieser innerhalb von 24 Stunden nachzuholende Test ersetzt nicht die quarantänebeendende Testung, denn ein „Freitesten“ aus der Quarantäne mittels negativen COVID-PCR-Test oder COVID-Antigen-Test kann frühestens am fünften Tag nach der Einreise durchgeführt werden. Die Kosten für den Test sind selbst zu tragen. „Selbsttests“ dürfen nicht herangezogen werden.

Sollte die Einreise des Niederlassungsleiters nach Österreich zu beruflichen Zwecken erfolgen – siehe bspw. die Frage

Bitte beachten Sie, dass jede Person, die nach Österreich einreist, verpflichtet ist, sich frühestens 72 Stunden vor der Einreise elektronisch über das Pre-Travel-Clearance Online-Formular zu registrieren. Das Formular steht auf Deutsch und auf Englisch zur Verfügung. Die erhaltene Sendebestätigung (PDF-Dokument mit einem QR-Code) ist entweder ausgedruckt oder digital (z.B. Smartphone) mitzuführen und bei einer Kontrolle auf Verlangen vorzuweisen. Ist in Ausnahmefällen die Registrierung über das elektronische Formular nicht möglich, kann das Formular auch in Papierform entsprechend der Anlage E (DE) oder der Anlage F (EN) ausgefüllt und verwendet werden.

Seit 29. April 2021 gelten Sonderbestimmungen für Personen, die aus Brasilien, Indien und Südafrika einreisen oder in den letzten 10 Tagen dort aufhältig waren. Für weitere Informationen siehe Frage: Kann ich direkt aus Brasilien, Indien oder Südafrika nach Österreich fliegen bzw. was ist dabei zu beachten?

- Ich bin Niederlassungsleiter/in im Ausland und möchte meine/n Lebensgefährtin/en in Österreich besuchen. Unter welchen Voraussetzungen ist dies möglich?

Wenn Sie Ihre Lebensgefährtin regelmäßig besuchen (mind. 1x monatlich), ist für sie der Ausnahmestand § 6a COVID-19-Einreiseverordnung anwendbar. Bei einer Einreise aus Staaten, die nicht in der Anlage A genannt sind, im Rahmen des regelmäßigen Pendlerverkehrs zu familiären Zwecken oder zum Besuch des Lebenspartners (wie erwähnt mindestens 1x monatlich, Nachweise erforderlich) können Sie mit einem ärztlichen Zeugnis oder einem in deutscher oder englischer Sprache ausgestellten Testergebnis (aus Österreich oder dem Ausland) über einen negativen COVID-PCR-Test oder COVID-Antigen-Test einreisen.

Pendler aus Nicht-EU- und EWR-Staaten sowie aus den Hochinzidenzstaaten der Anlage B müssen bei Einreise ein ärztliches Zeugnis oder ein deutsches oder englisches Testergebnis nach § 2 über einen negativen COVID-PCR-Test oder COVID-Antigen-Test vorweisen können, das nicht älter als 72 Stunden (Zeitpunkt der Probenahme) ist. Selbsttests dürfen nicht herangezogen werden.

Für Pendler aus EU- und EWR-Staaten oder aus der Schweiz, Andorra, Monaco, San Marino und dem Vatikan, die keine Hochinzidenzstaaten der Anlage B sind UND die sich in den letzten 10 Tagen vor der Einreise nicht in Staaten der Anlage B oder einem Drittstaat aufgehalten haben, gilt weiterhin, dass sie bei Einreise ein Testergebnis vorlegen müssen, das nicht älter als sieben Tage ist (Zeitpunkt der Probenahme).

Falls kein Testergebnis oder ein entsprechendes ärztliches Zeugnis bei der Einreise vorgewiesen werden kann, darf man trotzdem einreisen. Es muss aber unverzüglich, jedenfalls innerhalb 24 Stunden, ein Test (PCR oder Antigen) nachgeholt werden. Eine Quarantäne muss in der Zwischenzeit nicht angetreten werden.

Pendler, auch jene aus familiären Gründen, müssen sich auch mittels Pre-Travel-Clearance Online-Formulars registrieren; dies darf frühestens 72 Stunden vor der Einreise erfolgen. Diese Registrierung muss jeweils bei Änderung relevanter Daten (Wohn- oder Aufenthaltsadresse; Abreisestaat oder -gebiet; Aufenthalt während der letzten zehn Tage vor der Einreise; Kontaktdaten), spätestens jedoch alle 28 Tage, erneuert werden. Bisher war das einmal wöchentlich erforderlich. Die erhaltene Sendebestätigung (PDF-Dokument mit einem QR-Code) ist entweder ausgedruckt oder digital (z.B. Smartphone) mitzuführen und bei einer Kontrolle auf Verlangen vorzuweisen.

Ausnahmsweise können auch die neuen Registrierungsformulare der Anlage E (DE) oder Anlage F (EN) in Papierform vorgelegt werden. In diesem Fall wäre das Original bei der Kontrolle abzugeben, es sollte aber für die weiteren Grenzübertritte eine Kopie zur Vorlage mitgeführt werden.

Einreisen im Rahmen des regelmäßigen Pendlerverkehrs aus Staaten oder Gebieten der Anlage A, wenn Sie sich innerhalb der letzten zehn Tage vor der Einreise ausschließlich in Österreich oder in einem in der Anlage A genannten Staat oder Gebiet aufgehalten hat, sind uneingeschränkt möglich.

Bei einmaligen/individuellen Besuchen gelten für Sie die allgemeinen Einreisebestimmungen. Bei Einreisen aus Nicht-Anlage A Ländern oder Aufenthalt innerhalb der letzten 10 Tage in einem Nicht-Anlage A Staat, müssen Sie ein ärztliches Zeugnis oder ein deutsches oder englisches Testergebnis gemäß § 2 mitführen und bei einer Kontrolle vorlegen. Die Probenahme darf bei der Einreise bei einem COVID-PCR-Test maximal 72 Stunden und bei einem COVID-Antigen-Test maximal 48 Stunden zurückliegen, andernfalls verliert das ärztliche Zeugnis oder das Testergebnis seine Gültigkeit.

Wenn Sie das ärztliche Zeugnis oder das Testergebnis bei der Einreise nicht vorweisen können, ist unverzüglich, jedenfalls binnen 24 Stunden nach der Einreise, ein COVID-PCR-Test oder COVID-Antigen-Test durchzuführen. Zusätzlich ist unverzüglich eine zehntägige Quarantäne (Nachweis erforderlich!) anzutreten. Die Quarantäne gilt als beendet, wenn ein COVID-PCR-Test oder COVID-Antigen-Test frühestens am fünften Tag nach der Einreise durchgeführt wird und das Testergebnis negativ ist.

Die Kosten für den Test sind selbst zu tragen. Das negative Testergebnis ist bei einer Kontrolle vorzuweisen. Auch in diesem Fall müssen Sie sich frühestens 72 Stunden vor der Einreise elektronisch über das Pre-Travel-Clearance Online-Formular registrieren.

Bitte beachten Sie, vorstehende Ausführungen gelten nicht für die Einreise aus unvorhersehbaren, unaufschiebbaren, besonders berücksichtigungswürdigen Gründen im familiären Kreis wie insbesondere schwere Krankheitsfälle, Todesfälle, Begräbnisse, Geburten sowie die Betreuung von unterstützungsbedürftigen Personen in Notfällen. In diesen Fällen gilt die COVID-19-Einreiseverordnung nicht (keine Test- oder Quarantäneverpflichtungen). Dies gilt nicht für planbare sonstige wichtige Ereignisse im familiären Kreis wie Hochzeiten, Taufen, Geburtstagsfeiern oder für den nicht regelmäßigen Besuch des Lebenspartners.

- Ich bin Personenbetreuerin aus Rumänien und pendle regelmäßig nach Österreich. Kann ich als Pendlerin nach Österreich einreisen?

In diesem Fall fallen Sie unter die Regelungen für Berufspendler. Berufspendler können ihre Pendlereigenschaft durch eine Bestätigung nachweisen (siehe dazu den Vordruck einer Pendler-Bescheinigung); zusätzlich empfehlen wir die Mitnahme von Kopien des Arbeitsvertrags sowie von Dokumenten, welche den regelmäßigen Pendelverkehr untermauern, wie bspw. den Meldezettel aus dem Heimatland. Laut Wortlaut wird nicht auf den Herkunftsort oder die Staatsbürgerschaft der Berufspendler abgestellt. Des Weiteren bestehen keine branchenmäßigen und geographischen Beschränkungen, woher Arbeitskräfte einpendeln dürfen. Eine regelmäßige Pendel-Bewegung ist erforderlich, d.h. Tages-, Wochen- und Monatspendler*innen reisen regelmäßig ein und fallen daher unter diese Ausnahme; eine Einreise, die nicht einmal im monatlichen Rhythmus erfolgt, wird in der Regel nicht als regelmäßiger Berufspendlerverkehr anerkannt.

Rumänien ist nach derzeitigem Stand (3.5.2021) kein epidemiologisch sicherer Staat der Anlage A und kein Hochinzidenzgebiet der Anlage B. Als Berufspendler/in ist für sie der Ausnahmebestand § 6a COVID-19-Einreiseverordnung anwendbar. Bei einer Einreise aus Nicht-Anlage A Staaten im Rahmen des regelmäßigen Pendlerverkehrs zu beruflichen Zwecken (wie erwähnt mindestens 1x monatlich, Nachweise erforderlich) können sie ein ärztliches Zeugnis oder ein deutsches oder englisches Testergebnis (aus Österreich oder dem Ausland) über einen negativen COVID-PCR-Test oder COVID-Antigen-Test vorweisen.

Für Pendler aus EU- und EWR-Staaten oder aus der Schweiz, Andorra, Monaco, San Marino und dem Vatikan, die keine Hochinzidenzstaaten der Anlage B sind UND die sich in den letzten 10 Tagen vor der Einreise nicht in Staaten der Anlage B oder einem Drittstaat aufgehalten haben, gilt weiterhin, dass sie bei Einreise ein Testergebnis vorlegen müssen, das nicht älter als sieben Tage ist (Zeitpunkt der Probenahme).

Pendler aus allen Nicht-EU- und EWR-Staaten sowie aus den Hochinzidenzstaaten der Anlage B müssen hingegen bei Einreise ein ärztliches Zeugnis oder ein deutsches oder englisches Testergebnis nach § 2 über einen negativen COVID-PCR-Test oder COVID-Antigen-Test vorweisen können, das nicht älter als 72 Stunden (Zeitpunkt der Probenahme) ist. Selbsttests dürfen nicht herangezogen werden.

Falls kein Testergebnis oder ein entsprechendes ärztliches Zeugnis bei der Einreise vorgewiesen werden kann, darf man trotzdem einreisen. Es muss aber unverzüglich, jedenfalls innerhalb 24 Stunden, ein COVID-PCR-Test oder COVID-Antigen-Test nachgeholt werden. Eine Quarantäne muss in der Zwischenzeit nicht angetreten werden.

Berufspendler müssen sich auch mittels Pre-Travel-Clearance Online-Formulars vor der Einreise registrieren (frühestens 72 Stunden vor der ersten Einreise). Diese Registrierung muss jeweils bei Änderung relevanter Daten (Wohn- oder Aufenthaltsadresse; Abreisestaat oder -gebiet; Aufenthalt während der letzten zehn Tage vor der Einreise; Kontaktdaten), spätestens jedoch alle 28 Tage, erneuert werden. Bisher war das einmal wöchentlich erforderlich.

Die erhaltene Sendebestätigung (PDF-Dokument mit einem QR-Code) ist entweder ausgedruckt oder digital (z.B. Smartphone) mitzuführen und bei einer Kontrolle auf Verlangen vorzuweisen. Ausnahmsweise können auch die neuen Registrierungsformulare der Anlage E (DE) oder Anlage F (EN) in Papierform vorgelegt werden. In diesem Fall wäre das Original bei der Kontrolle abzugeben, es sollte aber für die weiteren Grenzübertritte eine Kopie zur Vorlage mitgeführt werden.

Für zusätzliche Informationen, insbesondere hinsichtlich Test-Verpflichtungen vor Kundenkontakt, kontaktieren Sie bitte auch den Fachverband der Personenberatung und Personenbetreuung!

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

Ja. Die gesamte COVID-19-Einreiseverordnung gilt nicht für Einreisende (Anm.: auch wenn sie nicht aus einem epidemiologisch sicheren Staat der Anlage A kommen), wenn die Einreise zur „Aufrechterhaltung des Güter- und Personenverkehrs“ erfolgt. Auch eine Registrierungspflicht entfällt. 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 dessen Zielland nicht Österreich ist, greift der Ausnahmetatbestand nur noch, wenn deren Ausreise aus Österreich sichergestellt ist. Auf Verlangen der Behörden müssen diese Personengruppen glaubhaft machen können, dass ihre Ausreise aus Österreich gesichert ist ().

- Gibt es besondere Bestimmungen hinsichtlich des Transitverkehrs?

Ja. Die gesamte COVID-19-Einreiseverordnung gilt nicht für Einreisende (Anm.: auch wenn sie nicht aus einem epidemiologisch sicheren Staat der Anlage A kommen), 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. ().

- Mein Unternehmen muss Waren in einem Staat entgegennehmen, welcher nicht in der Anlage A genannt ist. Was wird für eine Wiedereinreise nach Österreich benötigt?

Die gesamte COVID-19-Einreiseverordnung gilt nicht für Einreisende (Anm.: auch wenn sie nicht aus einem epidemiologisch sicheren Staat der Anlage A kommen), 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- oder Quarantäneerfordernis und ohne Registrierung mittels Pre-Travel-Clearance Online-Formulars möglich. Wenn daher die Reise ausschließlich der Entgegennahme und dem Transport der Ware nach Österreich dient, so gilt diese Ausnahme von der Test- oder Quarantäneerfordernis. Der Warenverkehr ist mittels Dokumenten (zB Frachtbriefe) glaubhaft zu machen. Die Wiedereinreise hat auf direktem Weg zu erfolgen.

- Was versteht man unter Berufspendlern?

Berufspendler können ihre Pendlereigenschaft durch eine Bestätigung nachweisen (siehe dazu den Vordruck einer Pendler-Bescheinigung); zusätzlich empfehlen wir die Mitnahme von Kopien des Arbeitsvertrags sowie von Dokumenten, welche den regelmäßigen Pendelverkehr untermauern, wie bspw. den Meldezettel aus dem Heimatland. Laut Wortlaut wird nicht auf den Herkunftsort oder die Staatsbürgerschaft der Berufspendler abgestellt. Des Weiteren bestehen keine branchenmäßigen und geographischen Beschränkungen, woher Arbeitskräfte einpendeln dürfen. Eine regelmäßige Pendel-Bewegung ist erforderlich, d.h. Tages-, Wochen- und Monatspendler*innen reisen regelmäßig ein und fallen daher unter diese Ausnahme; eine Einreise, die nicht einmal im monatlichen Rhythmus erfolgt, wird in der Regel nicht als regelmäßiger Berufspendlerverkehr anerkannt.

Folgende Regelungen gelten für Pendler zu beruflichen, familiären und schulischen/studentischen Zwecken:

Pendler müssen sich für Einreisen seit dem 10.02.2021 mittels Pre-Travel-Clearance Online-Formulars (DE oder EN) registrieren. Die Registrierung darf frühestens 72 Stunden vor der Einreise durchgeführt werden. Diese Registrierung muss jeweils bei Änderung relevanter Daten (Wohn- oder Aufenthaltsadresse; Abreisestaat oder -gebiet; Aufenthalt während der letzten zehn Tage vor der Einreise; Kontaktdaten: Telefonnummer, E-Mail-Adresse), spätestens jedoch alle 28 Tage, erneuert werden. Bisher war das einmal wöchentlich erforderlich.

Die erhaltene Sendebestätigung (PDF-Dokument mit einem QR-Code) ist entweder ausgedruckt oder digital (z.B. Smartphone) mitzuführen und bei einer Kontrolle auf Verlangen vorzuweisen. Ausnahmsweise können auch die neuen Registrierungsformulare der Anlage E (DE) oder Anlage F (EN) in Papierform vorgelegt werden. In diesem Fall wäre das Original bei der Kontrolle abzugeben, es sollte aber für die weiteren Grenzübertritte eine Kopie zur Vorlage mitgeführt werden.

Pendler aus allen Nicht-EU- und Nicht-EWR-Staaten sowie aus den Hochinzidenzstaaten der Anlage B müssen bei Einreise ein ärztl. Zeugnis oder ein deutsches oder englisches Testergebnis nach §2 über einen negativen COVID-PCR-Test oder COVID-Antigen-Test vorweisen können, das nicht älter als 72 Stunden (Zeitpunkt der Probenahme) ist. Selbsttests dürfen nicht herangezogen werden.

Für Pendler aus EU- und EWR-Staaten oder aus der Schweiz, Andorra, Monaco, San Marino und dem Vatikan, die keine Hochinzidenzstaaten der Anlage B sind UND die sich in den letzten 10 Tagen vor der Einreise nicht in Staaten der Anlage B oder einem Drittstaat aufgehalten haben, gilt weiterhin, dass sie bei Einreise ein Testergebnis (PCR oder Antigen) vorlegen müssen, das nicht älter als sieben Tage ist (Zeitpunkt der Probenahme).

Falls kein Testergebnis oder ein entsprechendes ärztliches Zeugnis bei der Einreise vorgewiesen werden kann, darf man trotzdem einreisen. Es muss aber unverzüglich, jedenfalls innerhalb 24 Stunden, ein Test (PCR oder Antigen) nachgeholt werden. Eine Quarantäne muss in der Zwischenzeit nicht angetreten werden.

Der Pendlerausnahmetatbestand (Beruf, Familie, Studium) und die damit verbundenen Test-, Registrierungs- und Quarantäneerleichterungen gelten ab 29.4.2021 nicht für Personen, die aus Brasilien, Indien oder Südafrika einreisen oder sich zum Zeitpunkt der Einreise innerhalb der letzten zehn Tage dort aufgehalten haben (§5a Z3).

- Welche Regelungen gelten bei österreichischen Berufspendlern ins Ausland?

Informationen hinsichtlich der Einreise für Berufspendler in andere Ländern können auf den jeweiligen WKÖ-Länderseiten und im WKÖ-Exportradar finden.

Folgende Regelungen gelten für den regelmäßigen Pendlerverkehr zu beruflichen Zwecken für die Einreise oder Wiedereinreise nach Österreich:

Pendler müssen sich für Einreisen seit dem 10.02.2021 mittels Pre-Travel-Clearance Online-Formulars (DE oder EN) registrieren. Die Registrierung darf frühestens 72 Stunden vor der Einreise durchgeführt werden. Diese Registrierung muss jeweils bei Änderung relevanter Daten (Wohn- oder Aufenthaltsadresse; Abreisestaat oder -gebiet; Aufenthalt während der letzten zehn Tage vor der Einreise; Kontaktdaten), spätestens jedoch alle 28 Tage, erneuert werden. Bisher war das einmal wöchentlich erforderlich.

Die erhaltene Sendebestätigung (PDF-Dokument mit einem QR-Code) ist entweder ausgedruckt oder digital (z.B. Smartphone) mitzuführen und bei einer Kontrolle auf Verlangen vorzuweisen. Ausnahmsweise können auch die neuen Registrierungsformulare der Anlage E (DE) oder Anlage F (EN) in Papierform vorgelegt werden. In diesem Fall wäre das Original bei der Kontrolle abzugeben, es sollte aber für die weiteren Grenzübertritte eine Kopie zur Vorlage mitgeführt werden.

Pendler aus allen Nicht-EU- und Nicht-EWR-Staaten sowie aus den Hochinzidenzstaaten der Anlage B müssen bei Einreise ein ärztl. Zeugnis oder ein deutsches oder englisches Testergebnis nach § 2 über einen negativen Test (PCR oder Antigen) vorweisen können, das nicht älter als 72 Stunden (Zeitpunkt der Probenahme) ist. Selbsttests dürfen nicht herangezogen werden.

Für Pendler aus EU- und EWR-Staaten oder aus der Schweiz, Andorra, Monaco, San Marino und dem Vatikan, die keine Hochinzidenzstaaten der Anlage B sind UND die sich in den letzten 10 Tagen vor der Einreise nicht in Staaten der Anlage B oder einem Drittstaat aufgehalten haben, gilt weiterhin, dass sie bei Einreise ein Testergebnis (PCR oder Antigen) vorlegen müssen, das nicht älter als sieben Tage ist (Zeitpunkt der Probenahme).

Falls kein Testergebnis oder ein entsprechendes ärztliches Zeugnis bei der Einreise vorgewiesen werden kann, darf man trotzdem einreisen. Es muss aber unverzüglich, jedenfalls innerhalb 24 Stunden, ein Test (PCR oder Antigen) nachgeholt werden. Eine Quarantäne muss in der Zwischenzeit nicht angetreten werden.

Berufspendler können ihre Pendlereigenschaft durch eine Bestätigung nachweisen (siehe dazu den Vordruck einer Pendler-Bescheinigung). Zusätzlich empfehlen wir die Mitnahme von Kopien des Arbeitsvertrags sowie von Dokumenten, welche den regelmäßigen Pendelverkehr untermauern, wie bspw. den Meldezettel aus dem Heimatland. Laut Wortlaut wird nicht auf den Herkunftsort oder die Staatsbürgerschaft der Berufspendler abgestellt. Außerdem ist eine regelmäßige Pendel-Bewegung erforderlich, d.h. Tages-, Wochen- und Monatspendler, des Weiteren bestehen keine branchenmäßigen und geographischen Beschränkungen, woher Arbeitskräfte einpendeln dürfen.

Der Pendlerausnahmetatbestand (Beruf, Familie, Studium) gilt ab 29.4.2021 nicht für Personen, die aus Brasilien, Indien oder Südafrika einreisen oder sich zum Zeitpunkt der Einreise innerhalb der letzten zehn Tage dort aufgehalten haben (§5a Punkt 3).

- Welche Regelungen gelten bei ausländischen Berufspendlern nach Österreich?

Folgende Regelungen gelten für den regelmäßigen Pendlerverkehr zu beruflichen Zwecken für die Einreise oder Wiedereinreise nach Österreich:

Pendler müssen sich für Einreisen seit dem 10.02.2021 mittels Pre-Travel-Clearance Online-Formulars [\[DE oder EN\]](#) registrieren (frühestens 72 Stunden vor der Einreise!). Die Registrierung darf frühestens 72 Stunden vor der Einreise durchgeführt werden. Diese Registrierung muss jeweils bei Änderung relevanter Daten (Wohn- oder Aufenthaltsadresse; Abreisestaat oder -gebiet; Aufenthalt während der letzten zehn Tage vor der Einreise; Kontaktdaten), spätestens jedoch alle 28 Tage, erneuert werden. Bisher war das einmal wöchentlich erforderlich.

Die erhaltene Sendebestätigung (PDF-Dokument mit einem QR-Code) ist entweder ausgedruckt oder digital (z.B. Smartphone) mitzuführen und bei einer Kontrolle auf Verlangen vorzuweisen. Ausnahmsweise können auch die neuen Registrierungsformulare der [Anlage E \(DE\)](#) oder [Anlage F \(EN\)](#) in Papierform vorgelegt werden. In diesem Fall wäre das Original bei der Kontrolle abzugeben, es sollte aber für die weiteren Grenzübertritte eine Kopie zur Vorlage mitgeführt werden.

Pendler aus allen Nicht-EU- und Nicht-EWR-Staaten sowie aus den Hochinzidenzstaaten der [Anlage B](#) müssen bei Einreise ein ärztl. Zeugnis oder ein deutsches oder englisches Testergebnis nach §2 über einen negativen Test (PCR oder Antigen) vorweisen können, das nicht älter als 72 Stunden (Zeitpunkt der Probenahme) ist. Selbsttests dürfen nicht herangezogen werden.

Für Pendler aus EU- und EWR-Staaten oder aus der Schweiz, Andorra, Monaco, San Marino und dem Vatikan, die keine Hochinzidenzstaaten der [Anlage B](#) sind UND die sich in den letzten 10 Tagen vor der Einreise nicht in Staaten der [Anlage B](#) oder einem Drittstaat aufgehalten haben, gilt weiterhin, dass sie bei Einreise ein Testergebnis (PCR oder Antigen) vorlegen müssen, das nicht älter als sieben Tage ist (Zeitpunkt der Probenahme).

Falls kein Testergebnis oder ein entsprechendes ärztliches Zeugnis bei der Einreise vorgewiesen werden kann, darf man trotzdem einreisen. Es muss aber unverzüglich, jedenfalls innerhalb 24 Stunden, ein Test (PCR oder Antigen) nachgeholt werden. Eine Quarantäne muss in der Zwischenzeit nicht angetreten werden.

Berufspendler können ihre Pendlereigenschaft durch eine Bestätigung nachweisen (siehe dazu den [Vordruck einer Pendler-Bescheinigung](#)). Zusätzlich empfehlen wir die Mitnahme von Kopien des Arbeitsvertrags sowie von Dokumenten, welche den regelmäßigen Pendelverkehr untermauern, wie bspw. den Meldezettel aus dem Heimatland. Laut Wortlaut wird nicht auf den Herkunftsort oder die Staatsbürgerschaft der Berufspendler abgestellt. Für den Ausnahme-Tatbestand bestehen keine branchenmäßigen und geographischen Beschränkungen, woher Arbeitskräfte einpendeln dürfen. Eine regelmäßige Pendel-Bewegung ist erforderlich, d.h. Tages-, Wochen- und Monatspendler*innen reisen regelmäßig ein und fallen daher unter diese Ausnahme; eine Einreise, die nicht einmal im monatlichen Rhythmus erfolgt, wird in der Regel nicht als regelmäßiger Berufspendlerverkehr anerkannt.

Der Pendlerausnahmetatbestand (Familie, Beruf, Studium) gilt ab 29.4.2021 nicht für Personen, die aus Brasilien, Indien oder Südafrika einreisen oder sich zum Zeitpunkt der Einreise innerhalb der letzten zehn Tage dort aufgehalten haben (§5a Z3).

Telefonische Klarstellungen des BMSGPK am 15.12.2020: Die erste Einreise vor Arbeitsantritt von Berufspendlern fällt noch nicht unter den Pendler-Ausnahmetatbestand nach § 6a, sondern erfolgt unter dem Tatbestand der „Einreise zu beruflichen Zwecken“ (d.h. mit ärztlichem Zeugnis bzw. Testergebnis in deutscher oder englischer Sprache nach §2, oder Quarantäne mit jederzeitiger Freitestungsmöglichkeit); Nachweis über beruflichen Zweck erforderlich (zB Arbeitsvertrag). Die Registrierung über das Pre-Travel-Clearance Online-Formulars [\[DE oder EN\]](#) darf bei der ersten Einreise frühestens 72 Stunden vor Einreise erfolgen.

- Kann mein Geschäftspartner aus den USA nach Österreich einreisen?

Grundsätzlich gilt, dass die Einreise aus einem anderen als in der Anlage A genannten sonstigen Staat oder Gebiet unzulässig ist.

Davon bestehen zahlreiche Ausnahmen. Eine der wichtigsten Ausnahmen vom gesundheitspolizeilichen Einreiseverbot aus sonstigen Staaten, die nicht in Anlage A genannt sind, gilt für Personen, die zu beruflichen Zwecken einreisen. In diesem Fall gelten die allgemeinen Grundsätze mit dem Privileg des § 4 Abs. 3 Z 2:

Die USA ist nach derzeitigem Stand (3.5.2021) kein epidemiologisch sicherer Staat der Anlage A. Personen, die zu beruflichen Zwecken aus den USA einreisen (Nachweise inklusive zeitlicher Komponente erforderlich wie bspw eine Bestätigung des Arbeitgebers, Lieferscheine, Auftragsbestätigungen, Terminbestätigung eines Vorstellungsgesprächs etc.), sind von den strengeren Einreisebestimmungen ausgenommen. Sie können - wie bisher - ein ärztliches Zeugnis (siehe Anlage C oder Anlage D) oder ein deutsches oder englisches Testergebnis nach §2 über einen negativen COVID-PCR-Test oder COVID-Antigen-Test vorweisen (die Probenentnahme darf zum Zeitpunkt der Einreise im Falle eines COVID-PCR-Tests nicht länger als 72 Stunden und im Falle eines COVID-Antigen-Tests nicht länger als 48 Stunden zurückliegen).

Ein deutscher oder englischer Testnachweis wird nur akzeptiert, wenn er zumindest folgende Informationen enthält:

1. Vor- und Nachname der getesteten Person,
2. Geburtsdatum,
3. Datum und Uhrzeit der Probennahme,
4. Testergebnis (positiv oder negativ),
5. Unterschrift der testdurchführenden Person und Stempel der testdurchführenden Institution oder Bar- bzw. QR-Code.

Ist kein Test vorhanden, muss unverzüglich eine zehntägige Quarantäne angetreten werden. Ein Freitesten mittels negativen COVID-PCR-Tests oder COVID-Antigen-Tests während der Quarantäne ist jedoch jederzeit möglich. Die Quarantäne gilt bei einem negativen Test automatisch als beendet. Damit besteht für diese Personengruppe keine Verpflichtung mehr, eine fehlende Testung innerhalb von 48 Stunden nachzuholen.

Bitte beachten Sie, dass jede Person, die nach Österreich einreist, verpflichtet ist, sich frühestens 72 Stunden vor der Einreise elektronisch über das Pre-Travel-Clearance Online-Formular zu registrieren. Das Formular steht auf Deutsch und auf Englisch zur Verfügung. Die erhaltene Sendebestätigung (PDF-Dokument mit einem QR-Code) ist entweder ausgedruckt oder digital (z.B. Smartphone) mitzuführen und bei einer Kontrolle auf Verlangen vorzuweisen. Ist in Ausnahmefällen die Registrierung über das elektronische Formular nicht möglich, kann das Formular auch in Papierform entsprechend der Anlage E (DE) oder der Anlage F (EN) ausgefüllt und verwendet werden.

Seit 29. April 2021 gelten Sonderbestimmungen für Personen, die aus Brasilien, Indien und Südafrika einreisen oder in den letzten 10 Tagen dort aufhältig waren. Für weitere Informationen siehe Frage: Kann ich direkt aus Brasilien, Indien oder Südafrika nach Österreich fliegen bzw. was ist dabei zu beachten?

- Kann ich meine Quarantäne kurzzeitig verlassen, um einen COVID-PCR-Test oder COVID-Antigen-Test durchzuführen?

Ist eine Person nach der COVID-19-Einreiseverordnung verpflichtet, eine selbstüberwachte Quarantäne anzutreten, so muss diese schnellstmöglich und auf direktem Weg an einem bestehenden Wohnsitz (Heimquarantäne, Nachweis!) oder an einer sonstigen geeigneten Unterkunft (Nachweis notwendig!) 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 gemäß § 11 für unbedingt notwendige Wege zur Inanspruchnahme eines COVID-PCR-Tests oder COVID-Antigen-Tests.

Dabei ist auf die größtmögliche Minimierung eines allfälligen Infektionsrisikos zu achten. Explizit wurde nun auch geregelt, dass die Quarantäne zum Zweck der gesicherten Ausreise aus Österreich vorzeitig beendet werden kann, wenn sichergestellt ist, dass bei der Ausreise das Infektionsrisiko größtmöglich minimiert wird und die Ausreise sichergestellt ist; auf die Einhaltung der Quarantäne während des Aufenthalts in Österreich darf hier neuerlich hingewiesen werden (Ausnahme: Verlassen der Quarantäne zu Zwecken der Testung).

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.“

- Welche Informationen muss ein deutsches oder englisches Testergebnis beinhalten, um bei einer (Wieder-)Einreise akzeptiert zu werden?

Damit ein in deutscher oder englischer Sprache ausgestelltes Testergebnis (aus Österreich oder dem Ausland) bei der Einreise akzeptiert wird, muss es zumindest folgende Informationen beinhalten:

1. Vor- und Nachname der getesteten Person,
2. Geburtsdatum,
3. Datum und Uhrzeit der Probenahme,
4. Testergebnis (positiv oder negativ),
5. Unterschrift der testdurchführenden Person und Stempel der testdurchführenden Institution oder Bar- bzw. QR-Code

Es werden COVID-PCR-Tests und COVID-Antigen-Tests anerkannt. Das BMSGPK hat zudem telefonisch klargestellt, dass die gängige Form der SMS auf Mobiltelefonen über Resultate aus Teststraßen nicht den Anforderungen von „Testergebnissen“ entspricht.

Zum Zeitpunkt der Einreise darf die Probenahme bei einem COVID-PCR-Test maximal 72 Stunden und bei einem COVID-Antigen-Test maximal 48 Stunden zurückliegen, andernfalls verliert das ärztliche Zeugnis oder das Testergebnis seine Gültigkeit. Bei Pendlern aus EU- und EWR-Staaten oder aus der Schweiz, Andorra, Monaco, San Marino und dem Vatikan, die keine Hochinzidenzstaaten der Anlage B sind UND die sich in den letzten 10 Tagen vor der Einreise nicht in Staaten der Anlage B oder einem Drittstaat aufgehalten haben, behält das Testergebnis (PCR oder Antigen) weithin seine Gültigkeit von 7 Tagen.

Bei Pendlern aus allen Nicht-EU- und Nicht-EWR-Staaten sowie aus den Hochinzidenzstaaten der Anlage B dürfen die Testnachweise (PCR oder Antigen) nicht älter als 72 Stunden (Zeitpunkt der Probenahme) sein. Selbsttests dürfen nicht herangezogen werden.

- Werden auch ausländische Testergebnisse und Zeugnisse akzeptiert, die dieselben Informationen beinhalten wie die ärztlichen Zeugnisse (Anlage C oder Anlage D der EinreiseVO)?

Ja, es werden Testergebnisse in deutscher und englischer Sprache akzeptiert, wenn sie zumindest folgende Informationen enthalten:

1. Vor- und Nachname der getesteten Person,
2. Geburtsdatum,
3. Datum und Uhrzeit der Probenahme,
4. Testergebnis (positiv oder negativ),
5. Unterschrift der testdurchführenden Person und Stempel der testdurchführenden Institution oder Bar- bzw. QR-Code

Wenn diese Daten nicht enthalten sind, dann wäre ein ärztliches Zeugnis bei der Einreise mitzuführen. Ärztliche Zeugnisse müssen der Anlage C oder Anlage D der COVID-19-Einreiseverordnung entsprechen. Ausländische Zeugnisse werden dann akzeptiert werden, wenn sie der Anlage C oder D tatsächlich entsprechen, also die Daten der Anlage C oder Anlage D klar ersichtlich sind. Um Probleme an der Grenze zu vermeiden, empfehlen wir die Formulare der Anlage C oder Anlage D zu verwenden.

Zum Zeitpunkt der Einreise darf die Probenahme bei einem COVID-PCR-Test maximal 72 Stunden und bei einem COVID-Antigen-Test maximal 48 Stunden zurückliegen, andernfalls verliert das ärztliche Zeugnis oder das Testergebnis seine Gültigkeit. Bei Pendlern aus EU- und EWR-Staaten oder aus der Schweiz, Andorra, Monaco, San Marino und dem Vatikan, die keine Hochinzidenzstaaten der Anlage B sind UND die sich in den letzten 10 Tagen vor der Einreise nicht in Staaten der Anlage B oder einem Drittstaat aufgehalten haben, behält das Testergebnis (PCR oder Antigen) weithin seine Gültigkeit von 7 Tagen.

Bei Pendlern Pendler aus allen Nicht-EU- und Nicht-EWR-Staaten sowie aus den Hochinzidenzstaaten der Anlage B dürfen die Testnachweise (PCR oder Antigen) nicht älter als 72 Stunden (Zeitpunkt der Probenahme) sein. Selbsttests dürfen nicht herangezogen werden.

- Wo finde ich alle Informationen zu den gesundheitspolizeilichen COVID-Einreisevorschriften?

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 von SARS-CoV-2“ (BGBl. II Nr. 445/2020 idgF).

Neuerungen ab 3. Mai 2021:

Mit den Novellen BGBl. II Nr. 190/2021 und BGBl. II Nr. 205/2021 zur COVID-19 Einreiseverordnung treten folgende Änderungen im Zusammenhang mit der Einreise aus Brasilien, Indien und Südafrika in Kraft samt damit verbundener Änderungen in den Anlagen E und F. Zudem werden die Anlage A (= sichere Staaten) und Anlage B (= Hochinzidenzgebiete) angepasst.

1. Personen, die sich innerhalb der letzten zehn Tage in Brasilien, Indien oder Südafrika aufgehalten haben, brauchen für die Einreise nunmehr einen negativen PCR-Test (max. 72 h gültig ab Probenahme). Dieser ist in Form eines ärztlichen Zeugnisses (gem. Anlage C oder D) oder eines schriftlichen Testergebnisses gemäß § 2 vorzuweisen. Antigen-Tests werden nicht mehr akzeptiert! Zusätzlich ist unverzüglich eine zehntägige Quarantäne anzutreten. Eine Freitestung aus der Quarantäne ist nur mittels negativen PCR-Tests frühestens am fünften Tag nach der Einreise möglich. Die Kosten für den Test sind selbst zu tragen. Das negative Testergebnis ist bei einer Kontrolle vorzuweisen (§ 5a Z 1). Diese Bestimmungen gelten auch für die Einreise im Zusammenhang mit planbaren sonstigen wichtigen Ereignissen im familiären Kreis wie Hochzeiten, Taufen, Geburtstagsfeiern oder dem nicht regelmäßigen Besuch des Lebenspartners (§ 7 Abs. 2).
2. Erleichterung davon bestehen nur noch für diejenigen Einreisenden, die sich innerhalb der letzten zehn Tage in Brasilien, Indien oder Südafrika aufgehalten haben, und zu folgenden Gruppen gehören - auch diese Personen müssen bei der Einreise ein ärztliches Zeugnis (gem. Anlage C oder D) oder ein schriftliches Testergebnis über einen negativen PCR-Test (max. 72 h gültig ab Probenahme) vorweisen; die anschließende 10 tägige Quarantäne entfällt (§5a Z 2):
 - a. humanitäre Einsatzkräfte;
 - b. Personen mit zwingenden Gerichts- und Behördenpflichten (z.B.: Gerichtsladungen);
 - c. Fremde mit einer vom BMeiA ausgestellten diplomatischen Legitimationskarte;
 - d. Begleitperson einer Person, die aus medizinischen Gründen (gemäß § 6 der EinreiseVO) einreist;
 - e. Personen, die aus beruflichen Gründen zu einer internationalen Organisation in Österreich einreisen.

3. Personen der Punkte 1 und von oben (bzw. der Ziffern 1 und 2 des § 5a), welche österreichische Staatsbürger, EU-/EWR-Bürger oder Schweizer Bürger sind, oder Personen mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt in Ö, können das negative PCR-Testergebnis bereits bei der Einreise vorlegen. Sie haben aber auch die Möglichkeit, einen PCR-Test unverzüglich, spätestens 24 Stunden nach der Einreise, nachzuholen. Bis zum Vorliegen des negativen Testergebnisses müssen sie sich in Quarantäne begeben (keine anschließende 10-tägige Quarantäne gilt dann trotzdem nur für die Personengruppen a.-e. von § 5a Z 2)
Wichtig: Es bestehen somit keine Ausnahmen mehr für Geschäftsreisende! Diese brauchen also bereits bei der Einreise einen negativen PCR-Test (in Form eines ärztl. Zeugnisses oder schriftl. Testergebnisses) und müssen zusätzlich eine 10-tägige Quarantäne antreten, mit Freitestungsmöglichkeit mittels PCR-Tests ab dem 5. Tag (Tag der Einreise = Tag 0). Einzig Personen von Punkt 3 des § 5a (zB österreichische Staatsbürger oder EU-Bürger) können den PCR-Test innerhalb von 24 Stunden nachbringen.
4. Die Anwendung des Pendlerausnahmetatbestands (Familie, Beruf, Studium) und die damit verbundenen Test-, Registrierungs- und Quarantäneerleichterungen nach § 6a sind für Personen, die aus Brasilien, Indien oder Südafrika einreisen oder sich innerhalb der letzten zehn Tage dort aufgehalten haben, nicht möglich.
5. Die Registrierungsformulare für die Registrierung in Papierform als Anlage E und Anlage F werden den neuen Bestimmungen angepasst (der Online-Registrierung wäre weiterhin stets der Vorzug zu geben).
6. Finnland wird in die Liste der sicheren Staaten (Anlage A) aufgenommen, d.h. bei einem Aufenthalt dort, in Österreich oder den anderen Staaten der Anlage A ermöglicht eine Einreise ohne Test und Quarantäne.
7. Von der Liste der Hochinzidenzstaaten (Anlage B) werden Italien und die Slowakei gestrichen, Kroatien und die Niederlande werden der Anlage B hinzugefügt. D.h. Tests (PCR oder Antigen) für Pendler (Beruf, Familie, Schule/Studium) aus Italien und der Slowakei sind dann wieder 7 Tage ab Probenahme gültig; bei Pendlern aus Kroatien und den Niederlanden sind diese dann nur noch 72 Stunden gültig. Zur Erinnerung: der Pendler-Begriff erfordert mindestens eine monatliche Pendelbewegung

1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

Der § 1 definiert die Einreise als Betreten des Bundesgebiets.

Ärztliche Zeugnisse und Testergebnisse

Ein in deutscher oder englischer Sprache ausgestelltes Testergebnis aus Österreich oder dem Ausland (auch im Rahmen von betrieblichen Testungen) ist einem ärztlichen Zeugnis gem. Anlage C oder D gleichzuhalten, wenn es die folgenden Informationen beinhaltet:

1. Vor- und Nachname der getesteten Person,
2. Geburtsdatum,
3. Datum und Uhrzeit der Probenahme,
4. Testergebnis (positiv oder negativ),
5. Unterschrift der testdurchführenden Person und Stempel der testdurchführenden Institution oder Bar- bzw. QR-Code.

Für die Einreise gilt jeweils das Ergebnis eines COVID-PCR-Tests auf SARS-CoV-2 als auch eines COVID-Antigen-Tests auf SARS-CoV-2.

Ärztliche Zeugnisse nach § 2 sowie ein in deutscher oder englischer Sprache ausgestelltes Testergebnis, sollen nachweisen, dass die betroffene Person einen negativen COVID-PCR-Test oder COVID-Antigen-Tests absolviert hat. Die ärztlichen Zeugnisse müssen in DE oder EN gemäß Anlage C oder D vorgelegt werden.

In beiden Fällen (Ärztliche Zeugnisse oder deutscher/englischer Testnachweis) darf bei der Einreise die Probenahme eines COVID-PCR-Tests maximal 72 Stunden und eines COVID-Antigen-Tests maximal 48 Stunden zurückliegen, andernfalls verliert das ärztliche Zeugnis bzw. das deutsche oder englische Testergebnis seine Gültigkeit. Da die Testergebnisse bei der Einreise gleichrangig behandelt werden, wird hinsichtlich der jeweiligen Testart kein Unterschied gemacht.

Pre-Travel-Clearance

Eine Registrierung über das Pre-Travel-Clearance Formular darf frühestens 72 Stunden vor der geplanten Einreise erfolgen. Des Weiteren müssen sich seit 10.02.2021 auch Pendler für Einreisen mittels Pre-Travel-Clearance Online-Formulars (DE oder EN) registrieren. Diese Registrierung von Pendlern muss jeweils bei Änderung relevanter Daten (Wohn- oder Aufenthaltsadresse; Abreisestaat oder -gebiet; Aufenthalt während der letzten zehn Tage vor der Einreise; Kontaktdaten), spätestens jedoch alle 28 Tage, erneuert werden (weitere Details - siehe weiter unten § 6a).

Jede Person, die nach Österreich einreist, ist verpflichtet, sich frühestens 72 Stunden vor der Einreise elektronisch über das Pre-Travel-Clearance Online-Formular zu registrieren. Diese Verpflichtung trifft auch Kinder und Jugendliche. Das Formular steht auf Deutsch und auf Englisch zur Verfügung.

Folgende Daten müssen bei der Registrierung bekannt gegeben werden:

- Vor- und Nachname,
- Geburtsdatum,
- Wohn- oder Aufenthaltsadresse (falls davon abweichend Ort der Quarantäne),
- Datum der Einreise,
- etwaiges Datum der Ausreise,
- Abreisestaat oder -gebiet
- Aufenthalt während der letzten zehn Tage vor der Einreise,
- Kontaktdaten (Telefonnummer, E-Mail-Adresse),
- Vorliegen eines ärztlichen Zeugnisses.

Die einreisenden Personen erhalten anschließend eine generierte Sendebestätigung (PDF-Dokument mit einem QR-Code) per Download und per E-Mail-Adresse zugesendet. Dieses 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 entsprechend der Anlage E (DE) oder Anlage F (EN) ausgefüllt und verwendet werden.

Die Speicherung der Daten erfolgt für 28 Tage ab Datum der Einreise. Die Daten werden anschließend gelöscht bzw. vernichtet.

Ganz bestimmte Personenkreise, die unter die Ausnahmeregelungen gemäß §§ 7 und 8 der COVID-19-Einreiseverordnung fallen, sind hiervon ausgenommen. Sie sind nicht verpflichtet, sich vor der Einreise elektronisch zu registrieren. Dazu zählen beispielsweise Einreisen:

1. zur Aufrechterhaltung des Güter- und Personenverkehrs; wenn das Zielland nicht Österreich ist, muss die Ausreise sichergestellt sein,
2. bei unvorhersehbaren, unaufschiebbaren, besonders berücksichtigungswürdigen Gründen im familiären Kreis,
3. bei zwingenden Gründen der Tierversorgung oder für land- und forstwirtschaftlich erforderliche Maßnahmen,
4. bei beruflichen Überstellungsfahrten/Überstellungsflüge,
5. bei Einreisen im zwingenden Interesse der Republik Österreich.

Weitere Ausnahmen von der Registrierung gelten für:

1. Transitpassagiere oder bei Durchreise durch Österreich ohne Zwischenstopp, die auch bei ausschließlich unerlässlichen Unterbrechungen vorliegt, sofern die Ausreise sichergestellt ist,
2. Insassen von Einsatzfahrzeugen und Fahrzeugen im öffentlichen Dienst,
3. Personen, die aus Österreich kommend ausländisches Territorium ohne Zwischenstopp zur Erreichung ihres Zielortes in Österreich queren,
4. die Einreise in die Gemeinden Vomp-Hinterriss, Mittelberg und Jungholz.

Quarantäne

Ist eine Person nach dieser Verordnung verpflichtet, eine selbstüberwachte Quarantäne (§ 3) anzutreten, so muss diese schnellstmöglich und auf direktem Weg an einem bestehenden Wohnsitz (Heimquarantäne, Nachweis!) oder an einer sonstigen geeigneten Unterkunft (Nachweis notwendig!) 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 gemäß § 11 für unbedingt notwendige Wege zur Inanspruchnahme eines COVID-PCR-Tests und COVID-Antigen-Tests. Dabei ist auf die größtmögliche Minimierung eines allfälligen Infektionsrisikos zu achten. Explizit wurde nun auch geregelt, dass die Quarantäne zum Zweck der gesicherten Ausreise aus Österreich vorzeitig beendet werden kann, wenn sichergestellt ist, dass bei der Ausreise das Infektionsrisiko größtmöglich minimiert wird; auf die Einhaltung der Quarantäne während des Aufenthalts in Österreich darf hier neuerlich hingewiesen werden (Ausnahme: Verlassen der Quarantäne zu Zwecken der Testung).

Zur Möglichkeit der Freitestung 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.“

2. Abschnitt: Einreise aus EU/EWR Staaten, der Schweiz, Andorra, Monaco, San Marino

und dem Vatikan

(Das Vereinigte Königreich wird – bedingt durch den Brexit – nunmehr als Drittstaat eingestuft.)

Uneingeschränkte Einreise (kein Test / keine Quarantäne) gemäß § 4 Abs. 1: wenn die Einreise aus einem Land der Anlage A erfolgt und zum Zeitpunkt der Einreise glaubhaft gemacht werden kann, dass sich die reisende Person innerhalb der letzten zehn Tage ausschließlich in Österreich oder in einem der Länder der Anlage A aufgehalten hat.

Sind die oben genannten Voraussetzungen nicht erfüllt, muss ab dem 19. Dezember 2020 die reisende Person unverzüglich eine zehntägige Quarantäne antreten. Bereits bei der Einreise ist ein negativer Test (PCR oder Antigen) mittels Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses (Anlage C oder D) oder eines Testnachweises in deutscher oder englischer Sprache vorzuweisen.

Ein Testnachweis in deutscher oder englischer Sprache wird nur akzeptiert, wenn er zumindest folgende Informationen enthält:

1. Vor- und Nachname der getesteten Person,
2. Geburtsdatum,
3. Datum und Uhrzeit der Probennahme,
4. Testergebnis (positiv oder negativ),
5. Unterschrift der testdurchführenden Person und Stempel der testdurchführenden Institution oder Bar- bzw. QR-Code.

Die Probenahme darf bei der Einreise bei einem COVID-PCR-Test maximal 72 Stunden und bei einem COVID-Antigen-Test maximal 48 Stunden zurückliegen, andernfalls verliert das ärztliche Zeugnis oder das Testergebnis seine Gültigkeit.

Kann dieses ärztliche Zeugnis oder Testergebnis bei der Einreise nicht vorgelegt werden, ist ein Test (PCR oder Antigen) unverzüglich, spätestens aber innerhalb von 24 Stunden nach der Einreise nachzuholen. Dieser innerhalb von 24 Stunden nachzuholende Test ersetzt nicht die quarantänebeendende Testung, denn ein „Freitesten“ aus der Quarantäne mittels negativen COVID-PCR-Tests oder COVID-Antigen-Tests kann frühestens am fünften Tag nach der Einreise durchgeführt werden. Die Kosten für den Test sind selbst zu tragen. „Selbsttests“ dürfen nicht herangezogen werden.

Folgende Einreisenden können weiterhin wie bisher mit einem ärztlichen Zeugnis oder einem deutschen oder englischen Testergebnis gemäß § 2 (siehe oben) ohne Quarantäne einreisen. Kann das ärztliche Zeugnis bzw. Testergebnis nicht vorgelegt werden, ist jedoch unverzüglich eine zehntägige Quarantäne anzutreten. Ein „Freitesten“ mittels negativen COVID-PCR Test oder COVID-Antigen-Test ist für die nachstehende Personengruppe jederzeit möglich (wobei hier laut BMSGPK ein enger Maßstab angelegt wird); die Kosten für den Test sind selbst zu tragen; „Selbsttest“ können nicht herangezogen werden:

- humanitäre Einsatzkräfte,
- Personen, die zu beruflichen Zwecken einreisen,
- eine Begleitperson im Rahmen der Einreise aus medizinischen Gründen gemäß § 6,
- Personen, die zum Zweck der Wahrnehmung einer zwingenden gerichtlich oder behördlich auferlegten Pflicht, wie der Wahrnehmung von Ladungen zu Gerichtsverhandlungen, einreisen.
- Fremde, wenn diese über einen Lichtbildausweis gemäß § 95 des Fremdenpolizeigesetzes 2005, BGBl. I Nr. 100/2005, verfügen.

Unter Reisen zu beruflichen Zwecken zählen etwa auch die Einreise von Personenbetreuer/innen, 24-h-Betreuer/innen wie auch von Saisonarbeitskräften (ausgenommen es handelt sich um Berufspendler mit mind. 1x. Pendel-Bewegung im Monat), von Mitgliedern des Personals diplomatischer Missionen oder konsularischer Vertretungen und Angestellten internationaler Organisation, sofern die Einreise zu beruflichen Zwecken erfolgt (Nachweis erforderlich).

Telefonische Klarstellung durch BMSGPK: Bei Abflug von Flughäfen, die in den Zonen mit Reisewarnung liegen, ist es nicht schädlich, wenn nur der Abflug von dort erfolgt und kein Aufenthalt in den Zonen mit Reisewarnung bestand; das Gleiche gilt für den Transit auf solchen Flughäfen. Bei der Einreise in Wien muss glaubhaft gemacht werden, dass man nicht in den Zonen mit Reisewarnung aufhältig war, sondern lediglich der Abflug zeitnahe von dort erfolgt ist (z.B. mittels Delegationsprogramm, Firmenschreiben, Flugtickets, Hotelbuchungen etc). Es liegt im Ermessensspielraum der Behörde, den Darstellungen zu folgen.

3. Abschnitt: Einreise aus sonstigen Staaten und Gebieten

Als sonstige Staaten und Gebiete (§ 5) gelten alle Staaten, die nicht EU/EWR- Staaten, die Schweiz, Andorra, Monaco, San Marino und der Vatikan; es wird dabei nicht auf die Staatsbürgerschaft abgestellt! Das Vereinigte Königreich wird – bedingt durch den Brexit – nunmehr als Drittstaat und damit sonstiger Staat eingestuft.

Aus einem in der Anlage A genannten sonstigen Staat oder Gebiet dürfen Personen uneingeschränkt einreisen (keine Test- oder Quarantäneerfordernisse), wenn sie sich innerhalb der letzten zehn Tage ausschließlich in Österreich oder in einem in der Anlage A genannten

sonstigen Staat oder Gebiet aufgehalten haben. Grundsätzlich: Die Einreise aus einem anderen als in der Anlage A genannten sonstigen Staat oder Gebiet ist unzulässig. D.h. bspw. die direkte Einreise von Drittstaatsangehörigen aus Drittstaaten, die nicht in Anlage A genannt sind, und ohne Wohnsitz in Österreich, ist nicht gestattet. Davon bestehen zahlreiche Ausnahmen:

1) Folgende Personen können zwar einreisen, müssen jedoch nach § 5 Abs. 4 iVm § 4 Abs. 2 unverzüglich eine **zehntägige Quarantäne** antreten. Bereits bei der Einreise ist ein negativer Test (PCR oder Antigen) mittels Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses (Anlage C oder D) oder eines Testergebnisses in deutscher oder englischer Sprache gem. § 2 vorzuweisen. Die Probenahme darf bei der Einreise bei einem COVID-PCR-Test maximal 72 Stunden und bei einem COVID-Antigen-Test maximal 48 Stunden zurückliegen, andernfalls verliert das ärztliche Zeugnis oder das Testergebnis seine Gültigkeit.

Kann dieses ärztliche Zeugnis oder Testergebnis bei der Einreise nicht vorgelegt werden, ist ein Test (PCR oder Antigen) unverzüglich, spätestens aber innerhalb von 24 Stunden nach der Einreise nachzuholen. Dieser innerhalb von 24 Stunden nachzuholende Test ersetzt nicht die quarantänebeendende Testung, denn ein „Freitesten“ aus der Quarantäne mittels COVID-PCR-Tests oder COVID-Antigen-Tests ist frühestens am fünften Tag nach der Einreise möglich (sofern nicht ein Ausnahmetatbestand anwendbar ist). Die Kosten für den Test sind selbst zu tragen und „Selbsttests“ dürfen nicht herangezogen werden:

- österreichische Staatsbürger, EU-/EWR-Bürger und Personen, die mit diesen im gemeinsamen Haushalt leben,
- Schweizer Bürger sowie Personen, die mit diesen im gemeinsamen Haushalt leben,
- Personen mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt in EU-/EWR-Staaten oder Andorra, Monaco, San Marino, dem Vatikan oder der Schweiz und Personen, die mit diesen im gemeinsamen Haushalt leben,
- Personen, die in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft oder einer inländischen Körperschaft öffentlichen Rechts stehen und deren Dienort im Ausland liegt oder deren Dienstverrichtung im Ausland erfolgt, soweit die Tätigkeit dieser Körperschaft im Ausland im Interesse der Republik Österreich liegt,
- Personen, die auf Grund einer Aufenthaltsberechtigung, eines Aufenthaltstitels oder einer Dokumentation des Aufenthaltsrechts nach dem Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz, BGBl. I Nr. 100/2005, oder dem Asylgesetz 2005, BGBl. I Nr. 100/2005, zum Aufenthalt in Österreich berechtigt sind,
- Personen, die zur Aufnahme oder Fortsetzung eines Studiums oder zur Forschung einreisen,
- Personen, die über eine Bestätigung über die Antragstellung gemäß Art. 18 Abs. 1 des Abkommens über den Austritt des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland aus der Europäischen Union und der Europäischen Atomgemeinschaft, ABl. L Nr. 29 vom 31.01.2020 S 7 (Austrittsabkommen), verfügen,
- Personen, die zur Teilnahme am Schulbetrieb einreisen,
- Fremde, wenn diese über ein von Österreich ausgestelltes Visum D verfügen,
- Mitglieder des Personals diplomatischer Missionen oder konsularischer Vertretungen und Personen, die mit diesen im gemeinsamen Haushalt leben,
- Angestellte internationaler Organisationen und Personen, die mit diesen im gemeinsamen Haushalt leben.

2) Folgende Personen müssen wie bisher ein **ärztliches Zeugnis** (siehe oben Anlage C oder D) oder ein deutsches oder englisches Testergebnis gem. § 2 vorweisen. Die Probenentnahme darf zum Zeitpunkt der Einreise bei einem COVID-PCR-Tests nicht länger als 72 Stunden und bei einem COVID-Antigen-Test nicht länger als 48 Stunden zurückliegen. Ist kein Test vorhanden, muss unverzüglich eine zehntägige Quarantäne angetreten werden. Ein Freitesten während der Quarantäne ist jedoch jederzeit möglich für:

- humanitäre Einsatzkräfte,
- Personen, die zu beruflichen Zwecken einreisen,
- eine Begleitperson im Rahmen der Einreise aus medizinischen Gründen gemäß § 6,
- Personen, die zum Zweck der Wahrnehmung einer zwingenden gerichtlich oder behördlich auferlegten Pflicht, wie der Wahrnehmung von Ladungen zu Gerichtsverhandlungen, einreisen,
- Fremde, wenn diese über einen Lichtbildausweis gemäß § 95 des Fremdenpolizeigesetzes 2005, BGBl. I Nr. 100/2005, verfügen (DiplomatInnen in Österreich mit Legitimationskarte)

§5a Sonderbestimmungen für Brasilien, Indien und Südafrika

1. Personen, die sich innerhalb der letzten zehn Tage in Brasilien, Indien oder Südafrika aufgehalten haben, brauchen für die Einreise nunmehr einen negativen PCR-Test (max. 72 h gültig ab Probenahme). Dieser ist in Form eines ärztlichen Zeugnisses (gem. Anlage C oder D) oder eines schriftlichen Testergebnisses gemäß § 2 vorzuweisen. Antigen-Tests werden nicht mehr akzeptiert! Zusätzlich ist unverzüglich eine zehntägige Quarantäne anzutreten. Eine Freitestung aus der Quarantäne ist nur mittels negativen PCR-Tests frühestens am fünften Tag nach der Einreise möglich. Die Kosten für den Test sind selbst zu tragen. Das negative Testergebnis ist bei einer Kontrolle vorzuweisen.

Diese Bestimmungen gelten auch für die Einreise im Zusammenhang mit planbaren sonstigen wichtigen Ereignissen im familiären Kreis wie Hochzeiten, Taufen, Geburtstagsfeiern oder dem nicht regelmäßigen Besuch des Lebenspartners (§ 7 Abs. 2).

2. Erleichterung davon bestehen nur noch für diejenigen Einreisenden, die sich innerhalb der letzten zehn Tage in Brasilien, Indien oder Südafrika aufgehalten haben, und zu folgenden Gruppen gehören - auch diese Personen müssen bei der Einreise ein ärztliches Zeugnis (gem. Anlage C oder D) oder ein schriftliches Testergebnis über einen negativen PCR-Test (max. 72 h gültig ab Probenahme) vorweisen; die anschließende 10-tägige Quarantäne entfällt:

- a. humanitäre Einsatzkräfte;
- b. Personen mit zwingenden Gerichts- und Behördenpflichten (z.B.: Gerichtsladungen);
- c. Fremde mit einer vom BMeiA ausgestellten diplomatischen Legitimationskarte;

- d. Begleitperson einer Person, die aus medizinischen Gründen (gemäß § 6 der EinreiseVO) einreist;
- e. Personen, die aus beruflichen Gründen zu einer internationalen Organisation in Österreich einreisen.

Personen der Punkte 1 und 2 (bzw. der Ziffern 1 und 2 des § 5a), welche österreichische Staatsbürger, EU-/EWR-Bürger oder Schweizer Bürger sind, oder Personen mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt in Österreich, können das negative PCR-Testergebnis bereits bei der Einreise vorlegen. Sie haben aber auch die Möglichkeit, einen PCR-Test unverzüglich, spätestens 24 Stunden nach der Einreise, nachzulegen. Bis zum Vorliegen des negativen Testergebnisses müssen sie sich in Quarantäne begeben (keine anschließende 10-tägige Quarantäne gilt dann trotzdem nur für die Personengruppen a.-e. von § 5a Z 2).

Wichtig: Es bestehen somit keine Ausnahmen mehr für Geschäftsreisende! Diese brauchen also bereits bei der Einreise einen negativen PCR-Test (in Form eines ärztl. Zeugnisses oder schriftl. Testergebnisses) und müssen zusätzlich eine 10-tägige Quarantäne antreten, mit Freitestungsmöglichkeit mittels PCR-Tests ab dem 5. Tag (Tag der Einreise = Tag 0). Einzig Personen von Punkt 3 (z.B.: österreichische Staatsbürger oder EU-Bürger) können den PCR-Test innerhalb von 24 Stunden nachbringen.

Die Anwendung des Pendlerausnahmetatbestands (Familie, Beruf, Studium) und die damit verbundenen Test-, Registrierungs- und Quarantäneerleichterungen nach § 6a sind für Personen, die aus Brasilien, Indien oder Südafrika einreisen oder sich innerhalb der letzten zehn Tage dort aufgehalten haben, nicht möglich.

4. Abschnitt: Ausnahmen und Sonderbestimmungen

§ 6 ermöglicht die einschränkungsfreie Einreise aus medizinischen Gründen.

- Ausnahme von Test- oder Quarantänepflicht bei Einreise nach Österreich: bei Inanspruchnahme unbedingt notwendiger medizinischer Leistungen in Österreich (unbedingte Notwendigkeit ist ärztlich zu bestätigen – Muster in Anlagen G oder H), für österreichische Staatsbürger oder Personen, die in Österreich in der Krankenversicherung pflichtversichert sind, oder Personen mit Behandlungszusage einer österreichischen Krankenanstalt bei besonders berücksichtigungswürdigen medizinischen Gründen. Zusätzlich zur Vorlage der Bestätigung gemäß Anlage G oder H ist das Vorliegen der unbedingten Notwendigkeit der Inanspruchnahme der medizinischen Leistung bei einer Kontrolle glaubhaft zu machen, beispielsweise durch ein ärztliches Attest.
- Ausnahme von Test- oder Quarantänepflicht bei Wiedereinreise nach Österreich: nach Inanspruchnahme unbedingt notwendiger medizinischer Leistungen im Ausland (unbedingte Notwendigkeit ist ärztlich zu bestätigen – siehe Anlage G oder H), für Personen mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt in Österreich.

Die Ausnahmen und Sonderbestimmungen für die Begleitperson im Rahmen der Einreise aus medizinischen Gründen sind nicht in § 6 geregelt und bestimmen sich nach dem individuellen Einzelfall. So ist die Begleitperson im Rahmen der Einreise aus medizinischen Gründen im Ausnahmekatalog des § 5 Abs. 5 iVm § 4 Abs. 3 aufgelistet, womit auch eine Einreise aus sonstigen Staaten unter den oben geschilderten Voraussetzungen möglich ist.

§ 7 regelt die Einreise aus besonders berücksichtigungswürdigen Gründen im familiären Kreis. Die Verordnung gilt nicht für die Einreise aus unvorhersehbaren, unaufschiebbaren, besonders berücksichtigungswürdigen Gründen im familiären Kreis wie insbesondere schwere Krankheitsfälle, Todesfälle, Begräbnisse, Geburten sowie die Betreuung von unterstützungsbedürftigen Personen in Notfällen.

Nicht unter die Ausnahme fallen Einreisen im Zusammenhang mit planbaren sonstigen wichtigen Ereignissen im familiären Kreis (z.B. Hochzeiten, Taufen, Geburtstagsfeiern oder dem nicht regelmäßigen Besuch des Lebenspartners) - für diese gelten die allgemeinen Einreisebestimmungen wie oben geschildert (§4 Abs. 1 und 2).

§ 8 regelt sonstige Ausnahmen: Die gesamte Verordnung gilt nicht bei einreisenden Personen (Anm.: auch wenn sie nicht aus einem der Staaten der Anlagen A kommen), wenn die Einreise aus einem der folgenden Gründe erfolgt:

- 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 oder
- im zwingenden Interesse der Republik Österreich.

Für folgende Personen gilt die Verordnung ebenso nicht:

- Transitpassagiere bzw. die Durchreise durch Österreich ohne Zwischenstopp, die auch bei ausschließlich unerlässlichen Unterbrechungen vorliegt, sofern die Ausreise sichergestellt ist
- die Besatzung einer Repatriierungsfahrt/eines Repatriierungsfluges einschließlich der mitreisenden Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes,
- die Einreise von Insassen von Einsatzfahrzeugen gemäß § 26 Straßenverkehrsordnung 1960 (StVO 1960), BGBl. I Nr. 159/1960, und Fahrzeugen im öffentlichen Dienst gemäß § 26a StVO 1960,
- die Einreise von Personen, die aus Österreich kommend ausländisches Territorium ohne Zwischenstopp zur Erreichung ihres Zielortes in Österreich queren (Beispiel: kleines/großes Deutsches Eck),
- die Einreise in die Gemeinden Vomp-Hinterriss, Mittelberg und Jungholz.

Achtung: der generelle Ausnahmetatbestand „gewerblicher Verkehr“ besteht weiterhin nicht mehr.

§ 6a: Neue Pendlerregelung seit dem 10.2.2021

Für Pendler zu beruflichen, familiären und schulischen/studentischen Zwecken gelten seit dem 10.2.2021 eine Test- und Registrierungspflicht.

Pendler aus allen Nicht-EU- und EWR-Staaten sowie aus den Hochinzidenzstaaten der Anlage B müssen bei Einreise ein ärztl. Zeugnis oder ein deutsches oder englisches Testergebnis nach § 2 über einen negativen COVID-PCR-Test oder COVID-Antigen-Test vorweisen können, das nicht älter als 72 Stunden (Zeitpunkt der Probenahme) ist. Selbsttests dürfen nicht herangezogen werden.

Für Pendler aus EU- und EWR-Staaten oder aus der Schweiz, Andorra, Monaco, San Marino und dem Vatikan, die keine Hochinzidenzstaaten der Anlage B sind UND die sich in den letzten 10 Tagen vor der Einreise nicht in Staaten der Anlage B oder einem Drittstaat aufgehalten haben, gilt weiterhin, dass sie bei Einreise ein Testergebnis vorlegen müssen, das nicht älter als sieben Tage ist (Zeitpunkt der Probenahme).

Falls kein Testergebnis oder ein entsprechendes ärztliches Zeugnis bei der Einreise vorgewiesen werden kann, darf man trotzdem einreisen. Es muss aber unverzüglich, jedenfalls innerhalb 24 Stunden, ein Test (PCR oder Antigen) nachgeholt werden. Eine Quarantäne muss in der Zwischenzeit nicht angetreten werden.

Weiters müssen sich Pendler für Einreisen seit dem 10.02.2021 mittels Pre-Travel-Clearance Online-Formulars (DE oder EN) registrieren. Die Registrierung kann frühestens 72 Stunden vor der Einreise durchgeführt werden. Diese Registrierung muss jeweils bei Änderung relevanter Daten (Wohn- oder Aufenthaltsadresse; Abreisestaat oder -gebiet; Aufenthalt während der letzten zehn Tage vor der Einreise; Kontaktdaten), spätestens jedoch alle 28 Tage, erneuert werden. Bisher war das einmal wöchentlich erforderlich.

Die erhaltene Sendebestätigung (PDF-Dokument mit einem QR-Code) ist entweder ausgedruckt oder digital (z.B. Smartphone) mitzuführen und bei einer Kontrolle auf Verlangen vorzuweisen. Ausnahmsweise können auch die neuen Registrierungsformulare Anlage E (DE) oder Anlage F (EN) in Papierform vorgelegt werden. In diesem Fall wäre das Original bei der Kontrolle abzugeben, es sollte aber für die weiteren Grenzübertritte eine Kopie zur Vorlage mitgeführt werden.

Die Pendlereigenschaft kann nach wie vor durch eine Bestätigung nachgewiesen werden (siehe dazu den Vordruck einer Pendler-Bescheinigung; zusätzlich empfehlen wir die Mitnahme von Kopien des Arbeitsvertrags sowie von Dokumenten, welche den regelmäßigen Pendelverkehr untermauern zB Meldezettel aus dem Heimatland). Laut Wortlaut wird nicht auf den Herkunftsort oder die Staatsbürgerschaft der Pendler*innen abgestellt. Zusätzlich ist eine regelmäßige Pendel-Bewegung erforderlich, d.h. Tages-, Wochen- und Monatspendler, des Weiteren bestehen keine branchenmäßigen und geographischen Beschränkungen, woher Arbeitskräfte einpendeln dürfen.

Sonstiges

Es wurde auch klargestellt, dass etwaige Verstöße der Einreisebestimmungen (zB unerlaubtes Verlassen der Quarantäne) als Verwaltungsübertretung gelten, wofür Geldstrafen verhängt werden können. Darüber hinaus können die Bestimmungen der §§ 178 und 179 des Strafgesetzbuches (Gefährdung von Menschen durch übertragbare Krankheiten) von Bedeutung sein. Näheres auf der Seite des Sozialministeriums.

Bestimmungen für Kinder (§ 10): Für Kinder bis zum vollendeten zehnten Lebensjahr gelten mit Ausnahme der Verpflichtung zur Testung die gleichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen wie für den Erwachsenen, unter dessen Aufsicht die Kinder reisen. Gilt die Quarantäne des Erwachsenen, unter dessen Aufsicht die Kinder reisen, als beendet, gilt auch die Quarantäne der Kinder als beendet. Diese gilt nicht für Kinder, die alleine reisen.

Behördliche Überprüfung

Die Gesundheitsbehörde (insb. Bezirksverwaltungsbehörde) oder Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes können bei der Einreise sowie jederzeit an Ort und Stelle überprüfen, ob die Vorgaben dieser Verordnung eingehalten werden (d.h. nicht unbedingt nur beim Grenzübertritt, sondern auch überall am Staatsgebiet).

Personen haben diese Überprüfung zu dulden, auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte zu erteilen und Nachweise über die Veranlassung und das Ergebnis eines COVID-PCR-Tests oder COVID-Antigen-Tests vorzulegen.

Im Falle von Transitverkehr oder Personen- und Güterverkehr mit Zielländern außer Österreich ist auf Verlangen der Behörden glaubhaft zu machen, dass die Ausreise aus Österreich sichergestellt ist. (Anm.: d.h. vermutlich, dass die Reisenden bspw. die Deutschen Einreisevoraussetzungen erfüllen).

Geltungsdauer der VO

Die gesamte Einreise-Verordnung gilt bis inkl. 31.5.2021.

- **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, 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 das [„Handbuch COVID-19: Urlaub und Entgeltfortzahlung“](#)

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

Das österreichische Epidemiegesetz ist in diesem Fall nicht anwendbar. Das Epidemierecht anderer Staaten sieht – soweit ersichtlich – keine Entschädigung an Arbeitgeber in Österreich vor, wenn diese das Entgelt fortzahlen. Ob ein Dienstverhinderungsgrund vorliegt, wird wohl 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 Grenzschließung 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?**

Das österreichische Epidemiegesezt 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) 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 Epidemiegesezt 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 Epidemiegesezt 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.

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.

- Welche Wirkung haben die Reisewarnungen des Bundesministeriums für europäische und internationale Angelegenheiten im Zusammenhang mit COVID-19 auf (Reise-)Krankenversicherungen?

Aufgrund der Ausbreitung von COVID-19 wird seit 19. Dezember 2020 durch das Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten bis auf weiteres vor allen touristischen und nicht notwendigen Reisen in sämtliche Länder gewarnt (Sicherheitsstufe 6). Davon ausgenommen sind Staaten, die in Anlage A der COVID-19-Einreiseverordnung enthalten sind (derzeit Australien, Island, Neuseeland, Singapur, Südkorea und Vatikan). Für diese Staaten gilt die Sicherheitsstufe 4.

Krankenbehandlungen im Ausland werden für in Österreich versicherte Personen von der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) teilweise rückerstattet. Erkrankt eine in Österreich versicherte Person im Rahmen einer Entsendung in einem Gebiet mit Reisewarnung, bleibt der Krankenversicherungsschutz in demselben Umfang aufrecht, als wenn sich die betreffende Person in ein Gebiet ohne Reisewarnung begeben und erkranken würde. Bitte wenden Sie sich diesbezüglich an die für Sie zuständige gesetzliche Krankenversicherung. Für nicht gedeckte Beträge ist der Abschluss einer privaten Reisekrankenversicherung zu empfehlen. Siehe nähere Details auf der Website der ÖGK.

Bitte beachten Sie, dass viele Versicherungsanbieter den Versicherungsschutz in ihren Versicherungsbedingungen ausschließen, wenn Reisen trotz Reisewarnung des Bundesministeriums für europäische und internationale Angelegenheiten angetreten werden (Sicherheitsstufe 5 oder 6). Bitte kontaktieren Sie dazu Ihre Versicherung, bevor Sie eine Reise antreten bzw. Mitarbeiter*innen entsenden/auf Dienstreise schicken.

Behördliche bzw. gerichtliche Verfahren und Strafen

- Was ändert sich durch die COVID-19-Gesetze hinsichtlich behördlicher Verfahren?

Die Behörde kann vorsehen, dass mündliche Verhandlungen, Vernehmungen, Augenscheine etc. unter Verwendung geeigneter technischer Einrichtungen zur Wort- und Bildübertragung (z.B. Videotechnologie) durchzuführen sind. Die Behörde kann auch Beweise unter Verwendung geeigneter technischer Einrichtungen aufnehmen.

Den Parteien, Zeugen und Sachverständigen, den Dolmetschern und den sonst der Amtshandlung beizuziehenden Personen ist Gelegenheit zu geben, unter Verwendung der technischen Einrichtungen zur Wort- und Bildübertragung an der betreffenden Amtshandlung teilzunehmen.

- Gibt es Sonderregelungen für behördliche Fristen?

Für verfahrenseinleitende Anträge sowie für Verjährungsfristen in Verwaltungsverfahren, in Verfahren vor Verwaltungsgerichten (insb. Bundes- und Landesverwaltungsgerichte) sowie in Verfahren vor dem VfGH und dem VfzGH gelten Sonderregelungen: Die Zeit vom 22.3.2020 bis zum Ablauf des 30.4.2020 wird nicht in diese Fristen eingerechnet. Es handelt sich hierbei um eine Fristenhemmung, das heißt, die Frist wird um den Zeitraum der Fristenhemmung verlängert.

Dem Bundeskanzler wird zudem eine Verordnungsermächtigung erteilt, damit während der aktuellen Krisenzeit fortan einfacher in Fristenläufe eingegriffen werden kann.

- Welche Schutzmaßnahmen sind im Parteienverkehr vor Verwaltungsbehörden und Verwaltungsgerichten einzuhalten?

Im Parteienverkehr vor Verwaltungsbehörden und Verwaltungsgerichten ist gegenüber anderen Personen ein Mindestabstand von zwei Metern einzuhalten. Die Pflicht zur Einhaltung des Mindestabstandes gilt nicht, wenn dies zur Ausübung der Verwaltungstätigkeit im Zuge des Parteienverkehrs erforderlich ist.

Kunden haben eine FFP2-Maske (oder eine Maske mit mindestens gleichwertig genormtem Standard) zu tragen.

Mitarbeiter, die im Parteienverkehr tätig sind, haben spätestens alle sieben Tage einen Test auf SARS-CoV-2 durchzuführen. Kann ein negativer Nachweis nicht vorgewiesen werden, ist eine FFP2-Maske (oder eine Maske mit mindestens gleichwertig genormtem Standard) zu tragen. Auch wenn ein negatives Testergebnis vorliegt, sind die allgemeinen Hygienemaßnahmen am Arbeitsort grundsätzlich weiterhin einzuhalten (Mindestabstand, MNS-Maske).

- Welche Strafen drohen bei Verstößen gegen Maßnahmen zur Eindämmung der Ausbreitung des Virus?

Geldstrafen

Aufgrund des COVID-19-Maßnahmegesetzes und des Epidemiegesetzes 1950 können die Bezirksverwaltungsbehörden bei Verstößen gegen geltende Auflagen eine Verwaltungsstrafe verhängen. Die Verwaltungsstrafe ist grundsätzlich eine Geldstrafe, im Nichteinbringungsfall kann auch eine Ersatzfreiheitsstrafe verhängt werden. Auch gerichtliche Strafen im Sinne des Strafgesetzbuches (StGB) sind möglich.

a) COVID-19-Maßnahmegesetz

Eine Geldstrafe von bis zu **1.450 Euro** droht:

- wenn eine Betriebsstätte oder ein Arbeitsort betreten werden oder ein Verkehrsmittel benutzt wird, obwohl dies durch Verordnung untersagt ist
- wenn ein Ort betreten wird, obwohl dies durch Verordnung untersagt ist
- wenn gegen Ausgangsregelungen (Verlassen des privaten Wohnbereichs) verstoßen wird
- wenn das Betreten, die Besichtigung, die Auskunftserteilung oder die Vorlage von Unterlagen durch die Bezirksverwaltungsbehörde, die mit der Einhaltung von Voraussetzungen und Auflagen nach dem Covid-19-Maßnahmegesetz im Zusammenhang stehen, verwehrt wird

Eine Geldstrafe von bis zu **500 Euro** droht:

- wenn eine Betriebsstätte oder ein Arbeitsort entgegen den in einer Verordnung festgelegten Voraussetzungen betreten wird oder ein Verkehrsmittel entgegen den in einer Verordnung festgelegten Voraussetzungen oder Auflagen benutzt wird
- wenn ein Ort entgegen den in einer Verordnung festgelegten Zeiten, Voraussetzungen oder Auflagen betreten wird
In diesen Fällen hat die Exekutive auch die Möglichkeit, Organstrafverfügungen einzuheben:
 - **90 Euro** Geldstrafe bei Fehlen einer mechanischen Schutzvorrichtung (FFP2-Maske, eng anliegende MNS-Maske)
 - **90 Euro** Geldstrafe bei Nichteinhaltung des Mindestabstandes

Strafen für Inhaber von Betriebsstätten, Arbeitsorten und Betreiber eines Verkehrsmittels:

- Eine Geldstrafe von bis zu **30.000 Euro** droht soweit der Inhaber bzw. Betreiber nicht dafür Sorge trägt, dass die Betriebsstätte, der Arbeitsort oder das Verkehrsmittel entgegen den Vorgaben einer Verordnung betreten oder befahren wird.
- Eine Geldstrafe von bis zu **3.600 Euro** droht soweit der Inhaber bzw. Betreiber nicht dafür Sorge trägt, dass die Betriebsstätte, der Arbeitsort oder das Verkehrsmittel entgegen den in einer Verordnung festgelegten Personenzahlen, Zeiten, Voraussetzungen oder Auflagen betreten oder befahren wird.

b) Epidemiegesetz

Das Epidemiegesetz sieht Geldstrafen bis zu **2.180 Euro** für Verstöße gegen Anzeige- oder Meldepflichten vor (z.B. Erstattung der Anzeige bei einem COVID-19-Fall an das Gesundheitsamt).

Sonstige Übertretungen des Epidemiegesetzes (z.B. Pflicht zur behördlichen Desinfektion von bestimmten Räumen, Absonderungsmaßnahmen kranker oder verdächtiger Personen, Verstöße gegen Maßnahmen gegen das Zusammenströmen größerer Menschenmengen, Verstöße gegen Verkehrsbeschränkungen für Bewohner bestimmter Ortschaften) werden mit Geldstrafen bis zu **1.450 Euro** geahndet.

Wer einen Veranstaltungsort entgegen den festgelegten Voraussetzungen oder Auflagen betritt, ist mit einer Geldstrafe von bis zu **500 Euro** zu bestrafen. Bei Veranstaltungen, die ein Zusammenströmen größerer Menschenmengen mit sich bringen (va Demonstrationen), kann die Exekutive auch Organstrafverfügungen einheben:

- **90 Euro** Geldstrafe bei Fehlen einer FFP2-Maske
- **90 Euro** Geldstrafe bei Nichteinhaltung des Mindestabstandes

c) Freiheitsstrafen nach dem StGB

Gemäß § 178 bzw. § 179 StGB macht sich gerichtlich strafbar, wer fahrlässig bzw. vorsätzlich eine Handlung begeht, die geeignet ist, die Gefahr der Verbreitung einer übertragbaren Krankheit unter Menschen herbeizuführen. Verstöße sind mit Freiheitsstrafen bis zu drei Jahren zu ahnden.

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

Ja, das ist unter bestimmten Voraussetzungen möglich.

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

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

- Welche zumutbaren Anstrengungen muss ein Betriebsinhaber unternehmen, um seine Kunden von Verstößen gegen gesundheitspolizeiliche Maßnahmen abzuhalten?

Von Betriebsinhabern wird verlangt, dass sie ihre Kunden ernsthaft und nachdrücklich auf die geltenden Gesundheitsschutzaufgaben (insb. Abstands- und Maskenpflicht) hinweisen.

In den meisten Fällen ist es hinreichend, wenn im Betrieb gut sichtbare Aushänge zu den jeweiligen gesundheitspolizeilichen Vorgaben angebracht werden („Aushangpflicht“). Sofern vom Betriebsinhaber bzw. seinen Mitarbeitern beobachtet wird, dass sich einzelne Kunden dennoch rechtswidrig verhalten, müssen sie diese darüber hinaus individuell ansprechen und mit angemessenem Nachdruck auf das Fehlverhalten hinweisen („Hinweispflicht“).

Auf Rückfrage wurde seitens des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz mitgeteilt, dass Betriebsinhaber nicht alleine deshalb zu bestrafen sind, weil sie es unterlassen, sich rechtswidrig verhaltende Kunden aus der Betriebsstätte zu verweisen („keine Verweispflicht“). Ebenso wenig sind Betriebsinhaber verpflichtet, die Polizei zu verständigen („keine Anzeigepflicht“). Im Einzelfall können beide Maßnahmen aber dennoch zweckmäßig sein, um andere Kunden und die eigenen Mitarbeiter zu schützen sowie um eine Eskalation der Situation zu vermeiden.

Von Betriebsinhabern wird erwartet, dass sie auf all jene Rechtsverletzungen durch Kunden reagieren, die sie während des gewohnten Geschäftsbetriebs wahrnehmen. Dementsprechend sind Betriebsinhaber nicht dazu verpflichtet, zusätzliche Kontrollgänge durch Mitarbeiter oder Security-Dienstleister zu organisieren. Allerdings müssen Betriebsinhaber in der soeben beschriebenen Weise einschreiten, sobald sie auf Rechtsverletzungen in ihrer Betriebsstätte hingewiesen werden (z.B. Beschwerde eines Kunden, der sich selbst rechtskonform verhält und das Fehlverhalten eines anderen Kunden beobachtet hat).

Obige Ausführungen beziehen sich auf das Verhalten in Betriebsstätten bei üblichem Geschäftsbetrieb.

- Unterliegt selbst genähter „Mund-Nasen-Schutz“ dem reglementierten Gewerbe?

Der Begriff „Mund-Nasen-Schutz“ wird in der derzeitigen Notlage auch für Mittel zur Bedeckung von Mund und Nase verwendet, an die keinerlei spezifische Anforderungen gestellt werden.

Details: [Sozialministeriums-Info zum Mund-Nasen-Schutz](#)

Medizinischer Mund-Nasen-Schutz muss eine CE-Kennzeichnung tragen, während dies für selbst genähten Mund-Nasen-Schutz nicht erforderlich ist, es handelt sich demnach um kein Medizinprodukt. Damit unterliegt „selbst genähter Mund-Nasen-Schutz“ nicht dem reglementierten Gewerbe.

Details: [CE-Kennzeichnung von Atemschutz](#)

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

Räumungsexekution:

Eine Räumungsexekution nach § 349 EO ist auf Antrag des Verpflichteten ohne Auferlegung einer Sicherheitsleistung aufzuschieben, wenn die Wohnung zur Befriedigung des dringenden Wohnbedürfnisses des Verpflichteten und der mit ihm im gemeinsamen Haushalt lebenden Personen unentbehrlich ist, es sei denn, die Räumung ist zur Abwendung schwerer persönlicher oder wirtschaftlicher Nachteile des betreibenden Gläubigers unerlässlich.

Das Verfahren ist auf Antrag des Gläubigers fortzusetzen, sobald die zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 getroffenen Maßnahmen, aufgrund derer die Bewegungsfreiheit oder der zwischenmenschliche Kontakt eingeschränkt ist, aufgehoben wurden, oder spätestens sechs Monate nach Bewilligung der Aufschiebung. Das Verfahren ist innerhalb von drei Monaten nach Bewilligung der Aufschiebung nur fortzusetzen, wenn die Voraussetzungen nicht mehr gegeben sind.

- 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.

[mehr Infos zu Insolvenzverfahren](#)

- Welche Änderungen ergeben sich durch die COVID-19-Gesetze für Versammlungen nach dem Gesellschaftsrecht?

Zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 können Versammlungen von Gesellschaftern (z.B. Hauptversammlung einer Aktiengesellschaft) und Organmitgliedern (z.B. Aufsichtsratssitzung) unter Einhaltung bestimmter Voraussetzungen mittels elektronischer Kommunikation (z.B. Videokonferenz, Telefonkonferenz) durchgeführt werden.

Details dazu regelt die Verordnung der Justizministerin [BGBl. II Nr. 140/2020](#).

Die gesetzliche Frist zur Abhaltung diverser Versammlungen wird auf zwölf Monate (ab Beginn des Geschäftsjahrs der betreffenden Gesellschaft) erstreckt. Fristerstreckungen bestehen auch in anderen Bereichen.

Vertragsrecht

- 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. „[...](#)“).

Außerdem muss hinterfragt werden, ob ein Vertragspartner schadenersatzrechtlich belangt werden kann, weil er leichtfertig nicht-erfüllbare Leistungszusagen abgegeben hat (vgl. dazu sogleich [hier](#)).

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 (vgl. dazu [hier](#)).

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 (zur Verschuldensfrage vgl. [hier](#)).

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.

- Welche Möglichkeiten gibt es für österreichische Unternehmen, durch die Covid-Krise verursachte rechtliche Konflikte unbürokratisch und kostengünstig auch außergerichtlich zu klären?

Das Vienna International Arbitral Centre (VIAC) bietet aktuell ein besonderes Service für heimische Unternehmen bei der Vermittlung von Wirtschaftsmediationen an.

Alle Informationen dazu finden Sie unter [Mediationsinitiative COVID-19 - Vienna International Arbitral Centre](#).

Alle Rechtsauskünfte werden von der WKO nach bestem Wissen und Gewissen erteilt und basieren auf den zum jeweiligen Zeitpunkt gesicherten Informationen. Die WKO übernimmt für die Richtigkeit der Auskünfte keine Haftung.