

WKÖ-Informationen zum Coronavirus

Antworten auf die häufigsten Fragen

Wir beantworten die häufigsten Fragen unserer Betriebe zu den wirtschaftlichen Auswirkungen des Coronavirus unter https://www.wko.at/service/faq-coronavirus-infos.html#heading_einschraenkungen.

Hilfsmaßnahmen für vom Coronavirus betroffene Betriebe

1. Welche Sofortmaßnahmen gibt es zur Unterstützung von Tourismusbetrieben?

Die Soforthilfe umfasst Überbrückungsfinanzierungen mit einem Haftungsrahmen bis zu einer Höhe von 100 Mio. Euro für den heimischen Tourismus. Vom Maßnahmenpaket profitieren auch Mischbetriebe, d.h. Busunternehmen, die auch ein Reisebüro angeschlossen haben.

Die Antragstellung ist bereits möglich! [Mehr Infos zu den Krediten für Tourismusbetriebe](#)

2. Welche Überbrückungsfinanzierungen gibt es für EPU/KMU (außer Tourismus)?

Es werden Garantien für Überbrückungsfinanzierungen im Ausmaß von 10 Mio. Euro durch das aws angeboten. Zielgruppe sind Einzelunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen (das sind Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeiter/innen, max. 50 Mio. Euro Umsatz oder 43 Mio. Euro Bilanzsumme) aller Branchen.

Die Antragstellung ist bereits möglich! [Mehr Infos zu den Krediten für EPU/KMU](#)

3. Können Steuerzahlungen gestundet oder in Ratenzahlung erfolgen?

Durch wirtschaftliche Notlage oder Liquiditätsengpässe aufgrund der Covid-19 Krise gibt es die Möglichkeit eine Stundung bzw. eine Ratenzahlung der Steuern zu beantragen. Zusätzlich kann beantragt werden, dass die Stundungszinsen auf null herabgesetzt werden.

Mehr zur Sonderregelung: [WKO.at-Steuerinfo](#) | [Info des BMF](#) | [direkt zum Antrag](#)

4. Werden verminderte Gewinnerwartungen in Folge des Coronavirus steuerrechtlich berücksichtigt?

Steuerpflichtige Personen können bis zum 31.10.2020 die Herabsetzung der Einkommensteuer- oder Körperschaftvorauszahlungen beantragen, wenn das voraussichtliche Einkommen für das jeweilige Jahr niedriger ist. Der Antrag muss eine Begründung enthalten, in welcher die verminderte Gewinnerwartung aufgrund der veränderten wirtschaftlichen Lage (z. B. Aufstellung der Umsatzeinbrüche aufgrund von Covid-19) dargelegt wird.

Mehr zur Sonderregelung: [WKO.at-Steuerinfo](#) | [Website des BMF](#) | [direkt zum Antrag](#)

5. Welche weiteren finanziellen Unterstützungsmaßnahmen sind in Ausarbeitung?

Es wird ein Krisenbewältigungsfonds errichtet, der mit 4 Milliarden Euro dotiert wird.

- Direktkredite für betroffene Unternehmen: Details werden aktuell ausgearbeitet.
- Härtefonds für Ein-Personen-Unternehmen und Kleinbetriebe: Details werden aktuell ausgearbeitet

Arbeitsrechtliche Informationen

1. Ist der Arbeitgeber verpflichtet, in seinem Betrieb Vorsorgemaßnahmen zur Vermeidung der Ansteckung zu treffen?

Nein, grundsätzlich nicht. Auf Basis der Fürsorgepflicht sind aber die nachstehenden dargestellten Maßnahmen und Handlungsanweisungen zu empfehlen.

2. Welche Schutzmaßnahmen können bei Arbeitnehmern ergriffen werden?

Insbesondere in Betrieben mit regem Kundenkontakt bzw bei Kundenkontakt mit gefährdeten Personen ist der Arbeitgeber aufgrund seiner Fürsorgepflicht angehalten, geeignete Vorsorgemaßnahmen zu ergreifen, um seine Arbeitnehmer vor Infektionen zu schützen. Dies wäre etwa die Anweisung zu:

- Täglich mehrmals Händewaschen mit Wasser und Seife oder einem alkoholhaltigen Desinfektionsmittel;
- Bedecken von Mund und Nase mit einem Papiertaschentuch (nicht mit den Händen), bei Husten oder Niesen;
- Vermeidung von Kontakt zu kranken Menschen.

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

Besteht ein Verdachtsfall (akute Symptome, Aufenthalt in einem gefährdeten bzw. gesperrten Gebiet sowie Kontakt mit einem bestätigten Fall), hat der Arbeitgeber auch aufgrund der Fürsorgepflicht die gesetzliche Verpflichtung, die Gesundheitsbehörden unter der Telefonnummer 1450 zu informieren.

Ist eine Erkrankung bereits erwiesen, sollte der Arbeitgeber/Arbeitsmediziner unverzüglich mit den örtlich zuständigen Gesundheitsbehörden (Bezirkshauptmannschaft, Magistrat, Amtsarzt, Arbeitsinspektorat) in Kontakt treten.

Bis zum Eintreffen des Amtsarztes oder weiterer Anweisungen durch die Gesundheitsbehörden wird empfohlen, den betroffenen Mitarbeiter in einem eigenen Raum unterzubringen. Bis zum Eintreffen des Amtsarztes sollte kein Mitarbeiter das Gebäude verlassen.

4. Können Beschäftigte darauf bestehen Schutzmasken zu tragen?

Laut Österreichische Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit (AGES) sind Einmal-Mundschutzmasken kein wirksamer Schutz gegen Viren oder Bakterien, die in der Luft

übertragen werden. Sie können aber dazu beitragen, das Risiko der Weiterverbreitung des Virus durch „Spritzer“ von Niesen oder Husten zu verringern.

Solange die Behörden solche Mundschutzmasken jedoch nicht verordnen, können diese auch nicht gegen den Willen des Arbeitgebers durchgesetzt werden.

5. Muss der Arbeitgeber für Mitarbeiter im Dienstleistungsbereich, die laufend Kundenkontakt haben, Schutzausrüstung zB Gesichtsmasken, Schutzhandschuhe zur Verfügung stellen?

Nach derzeitigem Stand gibt es keine Verpflichtung des Arbeitgebers Mitarbeiter wie Verkäufer, Kellner usw. mit Gesichtsmasken bzw. Handschuhen zu versorgen. Hygienemaßnahmen wie mehrmaliges Händewaschen mit Seife am Tag sind völlig ausreichend. Es gibt keine Möglichkeit, Gäste zum Tragen einer Gesichtsmaske zu verpflichten. Die Wirksamkeit dieser Maßnahme ist zudem umstritten, weil damit die Ansteckung des Gesichtsmaskentragenden nicht vermieden werden kann.

6. Darf der Arbeitnehmer von der Arbeit fernbleiben, wenn er sich vor einer Ansteckung fürchtet?

Nein. Ein grundloses einseitiges Fernbleiben von der Arbeit stellt eine Verletzung der Dienstpflichten dar und stellt in der Regel einen Entlassungsgrund dar.

Eine Verweigerung der Arbeitsleistung könnte nur dann gerechtfertigt sein, wenn eine objektiv nachvollziehbare Gefahr bestünde, sich bei der Arbeit mit dem Virus anzustecken. Dies könnte dann gegeben sein, wenn es im unmittelbaren Arbeitsumfeld bereits zu einer Ansteckung mit dem Virus gekommen wäre. Das gilt aber nicht für jene Arbeitnehmer, die berufsmäßig mit Krankheiten regelmäßig zu tun haben, wie etwa in Spitälern oder Apotheken.

7. Darf sich ein Arbeitnehmer weigern, mit Personen zusammenzuarbeiten, die aus betroffenen Gebieten zurückkehren?

Grundsätzlich nicht, außer diese Personen zeigen Symptome. Verweigert werden können nur Tätigkeiten, die nicht im Arbeitsvertrag vereinbart wurden. Ein unbegründetes Verweigern der (Zusammen-) Arbeit stellt eine Arbeitsverweigerung dar, mit allen arbeitsrechtlichen Konsequenzen. Zur Rückkehr von Arbeitnehmern aus Italien ([mehr Infos](#)).

Soziales

1. Ist eine Herabsetzung oder Stundung der Beiträge zur Sozialversicherung der Selbständigen (SVS) möglich?

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 bestmöglich unterstützt. Betroffene sollen sich direkt und unkompliziert

bei der SVS melden. Die SVS bietet allen SVS-Versicherten im Bedarfsfall folgende Möglichkeiten:

- Stundung der Beiträge
- Ratenzahlung der Beiträge
- Herabsetzung der vorläufigen Beitragsgrundlage
- Gänzliche bzw. teilweise Nachsicht der Verzugszinsen

Die Anträge zur Stundung und Ratenzahlung können formlos schriftlich per E-Mail eingebracht werden. Die Herabsetzung der vorläufigen Beitragsgrundlage kann mittels [Online-Formular](#) beantragt werden.

2. Wie kann ich meine SVS-Beiträge reduzieren?

Durch Herabsetzung der vorläufigen Beitragsgrundlage können die laufenden Sozialversicherungsbeiträge gesenkt werden, wenn die laufenden Einkünfte niedriger sind als im drittvorangegangenen Jahr. Eine Herabsetzung der vorläufigen Beitragsgrundlage ist generell maximal bis auf die jeweilige Mindestbeitragsgrundlage möglich. Entspricht Ihre vorläufige Beitragsgrundlage bereits der Mindestbeitragsgrundlage, ist eine Herabsetzung daher im Regelfall nicht mehr möglich.

Die Herabsetzung der vorläufigen Beitragsgrundlage kann mittels [Online-Formular](#) beantragt werden.

3. Welche Unterstützung gibt es, wenn ich als EPU / Unternehmer erkrankte?

Wenn behördliche Maßnahmen nach dem Epidemiegesetz über Sie verhängt werden (Quarantäne, Betriebsschließung, Betriebseinschränkung) haben Sie einen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentgangs gegenüber dem Bund. ([mehr Infos](#))

Wer vom Corona-Virus direkt oder indirekt durch Erkrankung und Quarantäne betroffen ist oder mit massiven Geschäftseinbußen rechnet und dadurch Zahlungsschwierigkeiten hat, wird von der Sozialversicherung der Selbständigen (SVS) bestmöglich unterstützt. Betroffene sollen sich direkt und unkompliziert bei der SVS melden.

Rückkehr aus betroffenen Gebieten

1. Was passiert, wenn der Arbeitnehmer nicht zur Arbeit kommen kann, weil er in einem betroffenen Gebiet auf Grund einer Verkehrsbeschränkung gemäß § 24 Epidemiegesetz fest sitzt?

Liegt das betroffene Gebiet in Österreich, muss dem Arbeitnehmer das Entgelt fortgezahlt werden. Der Arbeitgeber bekommt es vom Bund dann ersetzt (§ 32 (3) Epidemiegesetz).

Liegt das betroffene Gebiet im Ausland, muss das Entgelt nur dann fortgezahlt werden, wenn der Arbeitnehmer unverschuldet in die Situation geraten ist. [Reisewarnungen des Außenministeriums](#) müssen also auch vom Arbeitnehmer beachtet werden.

2. Darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fragen, ob er seinen Urlaub in einem Gebiet mit hoher Ansteckungsgefahr verbracht hat?

Ja. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die Frage auch wahrheitsgemäß zu beantworten (Treuepflicht des Arbeitnehmers). Der Arbeitgeber muss allenfalls zum Schutz der übrigen Arbeitnehmer geeignete Abhilfemaßnahmen treffen.

Kehrt ein Arbeitnehmer aus einem von Risikogebiet zurück und zeigt binnen 14 Tagen Symptome wie Fieber, Atembeschwerden, Husten, empfiehlt die Österreichische Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit (AGES)

1. Zu Hause zu bleiben
2. die telefonische Gesundheitsberatung unter der Telefonnummer 1450 zur weiteren Vorgangsweise zu kontaktieren und
3. die zuständige Gesundheitsbehörde zu kontaktieren.

3. Ein Arbeitnehmer kommt von einer Dienstreise aus einem betroffenen Gebiet ohne Symptome zurück. Kann ich ihn nach Hause schicken? Muss ich dann weiterhin Entgelt bezahlen?

Eine Dienstfreistellung ist möglich, das Entgelt muss aber fortgezahlt werden. Falls jedoch eine Telearbeit-/Home Office Vereinbarung vorliegt bzw. abgeschlossen wird, kann der Arbeitnehmer in dieser Zeit weiterhin von zu Hause arbeiten, sofern er nicht erkrankt ist.

4. Ein Arbeitnehmer kommt aus Italien zurück. Kann ich ihn nach Hause schicken? Muss ich dann weiterhin Entgelt bezahlen?

Der Arbeitnehmer hat eine 14-tägige Heimquarantäne anzutreten, es sei denn, er kann ein ärztliches Zeugnis vorweisen, wonach er negativ auf SARS-CoV-2 getestet wurde. Dieses Zeugnis darf nicht älter als 4 Tage sein (VO 87/2020). Ausnahmen davon gelten für den Güterverkehr sowie Berufspendler.

5. Ein Arbeitnehmer wird unter Quarantäne gestellt. Muss ich weiter Entgelt bezahlen?

Ja. Die Entgeltfortzahlung hat trotz Quarantäne und Ausfall der Arbeitsleistung zu erfolgen. Das regelt § 32 Abs 3 Epidemiegesetz. Der Arbeitgeber kann aber Kostenersatz beim Bund beantragen. Das ist auch der Fall, wenn ganze Betriebe unter Quarantäne gestellt werden sollten.

Auch auf die Erstattung der darauf entfallenden Dienstgeberanteile zur Sozialversicherung (und einen eventuellen Zuschlag nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz) hat der Arbeitgeber einen Anspruch.

Für die Geltendmachung des Anspruches ist ein Antrag bei der Bezirksverwaltungsbehörde zu stellen. Die Frist dafür beträgt sechs Wochen. Die Frist läuft vom Tag der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen an, in deren Bereich die Maßnahmen getroffen wurden.

Achtung: Der Antrag muss binnen 6 Wochen bei der Behörde einlangen! (materiell-rechtliche Frist)

Es gibt kein österreichweites, einheitliches Antragsformular. In vielen Fällen genügt ein formloses Schreiben an die Bezirksverwaltungsbehörde mit folgendem Inhalt:

- Bezeichnung als „Antrag auf Vergütung des Verdienstentganges gem. § 32 Epidemiegesetz“
- Bezeichnung der Firma
- Name des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin
- Zeitpunkt der Absonderung (ggf. Bescheid über Anordnung)
- Zeitpunkt der Aufhebung der Absonderung (ggf. Bescheid über Aufhebung)
- Nachweis der Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber an den Mitarbeiter (zB. Lohnzettel oder Überweisung etc.) und ggf. auch über den Erhalt des Entgelts
- Kontoverbindung des Unternehmens

Hinweis: Eine Isolation in Quarantäne ist eine reine Vorsichtsmaßnahme und zählt daher arbeitsrechtlich als sonstiger Dienstverhinderungsgrund. Erst wenn tatsächlich feststeht, dass eine Erkrankung (mit Krankschreibung) gegeben ist, liegt auch ein Krankenstand vor.

6. Besteht die Pflichtversicherung während der Quarantäne weiter?

Ja. Bei betroffenen Arbeitnehmern besteht die Pflichtversicherung für die Zeit der Absonderung nach dem Epidemiegesetz weiter (§ 11 Abs 3 lit d ASVG).

7. Wie hoch ist die Beitragsgrundlage während der Quarantäne?

Beitragsgrundlage für den Zeitraum der Absonderung ist die gebührende Vergütung nach dem Epidemiegesetz (Entgeltfortzahlung gem. EFZG), mindestens jedoch die Beitragsgrundlage des letzten Beitragszeitraumes vor der Arbeitsunterbrechung (§ 47 lit b ASVG).

8. Ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber eine Infektion mit dem Coronavirus bekannt zu geben?

Ja. Der Arbeitnehmer muss seine Infektion dem Arbeitgeber jedenfalls sofort mitteilen. Ebenso muss er bekanntgeben, ob er unter Quarantäne gestellt wurde (Absonderung gem. § 7 und § 17 Epidemiegesetz). Der Grund dafür liegt zum einen darin, dass der Arbeitgeber dann die entsprechenden Vorkehrungen am Arbeitsplatz zum Schutz insbes. der anderen Mitarbeiter, von Kunden und sich selbst treffen kann (Treuepflicht des Arbeitnehmers). Zum anderen ist die Bekanntgabe an den Arbeitgeber auch deshalb notwendig, damit der Arbeitgeber den Rückforderungsanspruch gegenüber der Behörde fristgerecht geltend machen kann (siehe dazu die nächste Frage).

9. Ein Arbeitnehmer ist wegen des Coronavirus im Krankenstand. Besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung?

Ja. Es liegt ein normaler Krankenstand mit den entsprechenden Folgen vor, wie vor allem Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber.

Wird der Arbeitnehmer vom Arzt oder der Behörde abgesondert (§§ 7, 17 Epidemiegesetz), dann hat der Arbeitgeber einen Anspruch auf vollständigen Ersatz des fortgezahlten Entgelts (§ 32 (1) Z. 1 iVm (3) Epidemiegesetz).

Für die Geltendmachung des Anspruches ist ein Antrag bei der Bezirksverwaltungsbehörde zu stellen. Die Frist dafür beträgt sechs Wochen. Die Frist läuft vom Tag der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen an, in deren Bereich die Maßnahmen getroffen wurden.

Achtung: Der Antrag muss binnen 6 Wochen bei der Behörde einlangen! (materiell-rechtliche Frist)

Es gibt kein österreichweites, einheitliches Antragsformular. In vielen Fällen genügt ein formloses Schreiben an die Bezirksverwaltungsbehörde mit folgendem Inhalt:

- Bezeichnung als „Antrag auf Vergütung des Verdienstentganges gem. § 32 Epidemiegesetz“
- Bezeichnung der Firma
- Name des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin
- Zeitpunkt der Absonderung (ggf. Bescheid über Anordnung)
- Zeitpunkt der Aufhebung der Absonderung (ggf. Bescheid über Aufhebung)
- Nachweis der Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber an den Mitarbeiter (zB. Lohnzettel oder Überweisung etc.) und ggf. auch über den Erhalt des Entgelts
- Kontoverbindung des Unternehmens

Wird der kranke Arbeitnehmer nicht abgesondert, dann können Arbeitgeber mit maximal 50 Mitarbeitern bei einem längeren Krankenstand ab dem 11. Tag einen Zuschuss zur Entgeltfortzahlung von der AUVA erhalten.

Kein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts durch den Arbeitgeber besteht dann, wenn sich der Arbeitnehmer bewusst in eine betroffene Region begeben hat. Auch der Arbeitnehmer hat [Reisewarnungen des Außenministeriums](#) zu beachten.

Reisen in betroffene Gebiete

Übersichtsliste (Pdf): [Einreisebestimmungen in den jeweiligen Heimatländern für aus Österreich rückkehrende Personen](#)

4. Darf der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer verbieten, eine private Reise (zB Urlaubsreise) in ein betroffenes Gebiet 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.

Betriebliche Einschränkungen (z.B. Lieferengpass, Auftragsrückgang)

1. Mein Betrieb wurde durch eine Verordnung nach § 20 Epidemiegesetz 1950 beschränkt oder geschlossen. Bekomme ich eine Entschädigung (z.B. weil Waren nicht verkauft werden konnten)?

Ja, wenn es sich um eine Betriebsschließung nach § 20 Epidemiegesetz 1950 handelt, besteht ein Anspruch auf Vergütung des dadurch entstandenen Vermögensnachteils (Verdienstentgangs) nach § 32 Abs. 1 Z 5 iVm Abs. 4 Epidemiegesetz. Für selbständig erwerbstätige Personen und Unternehmungen ist die Entschädigung nach dem vergleichbaren fortgeschriebenen wirtschaftlichen Einkommen zu bemessen. Weiters ist den Unternehmern jenes Entgelt zu ersetzen, das sie im Falle einer Betriebsbeschränkung oder -schließung den Arbeitnehmern fortzahlen müssen. Dasselbe gilt auch bei verpflichtender Entgeltfortzahlung im Fall behördlicher Anhaltungen oder bei Verkehrsbeschränkungen von Arbeitnehmern.

Für Gegenstände, die bei einer behördlichen Desinfektion beschädigt wurden, sowie für vernichtete Gegenstände gebührt ebenfalls eine Entschädigung.

Der Entschädigungsanspruch ist binnen sechs Wochen vom Tage der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen bei der Bezirksverwaltungsbehörde, in deren Bereich diese Maßnahmen getroffen wurden, geltend zu machen, widrigenfalls erlischt der Anspruch. In Wien erfolgt die Abwicklung der Entschädigung durch den Fachbereich Gesundheitsrecht der MA 40.

Achtung: Der Antrag muss binnen 6 Wochen bei der Behörde einlangen! (materiell-rechtliche Frist).

Es gibt kein österreichweites, einheitliches Antragsformular. In vielen Fällen genügt ein formloses Schreiben an die Bezirksverwaltungsbehörde mit der Bezeichnung als „Antrag auf Vergütung des Verdienstentganges gem. § 32 Epidemiegesetz“ und dem entsprechenden Vorbringen zum Verdienstentgang. Die Behörde teilt Ihnen anschließend mit, welche Unterlagen zum Nachweis erforderlich sind.

2. Haben Arbeitskräfteüberlasser einen Entschädigungsanspruch, wenn der Beschäftigterbetrieb auf Grund einer behördlichen Anordnung gem. § 20 Epidemiegesetz eingeschränkt oder eingestellt wird?

Ja. Voraussetzung dafür ist, dass tatsächlich ein Verdienstentgang eingetreten ist (§ 32 (1) Z. 4 Epidemiegesetz). Der überlassene Arbeitnehmer also an keinem anderen Arbeitsort eingesetzt werden kann.

Der Verdienstentgang kann nur einmal pro Arbeitnehmer geltend gemacht werden. Also nicht vom Beschäftigten und Überlasser gleichzeitig.

Bei Geltendmachung durch den Überlasser ist es empfehlenswert dem Antrag das behördliche Schriftstück, in dem die Schließung des Beschäftigterbetriebs(-teiles) angeordnet wurde und die Überlassungsmittelungen ([§ 12 AÜG](#)) der betroffenen überlassenen Arbeitnehmer beizulegen

3. Was kann ich tun, wenn Mitarbeiter nicht oder nur mehr eingeschränkt eingesetzt werden können?

Die weitere Entwicklung ist ungewiss. Brechen die Aufträge/Umsätze nicht nur kurzfristig ein, sind auch die Kosten zu reduzieren. Ein Personalabbau ist nur letztes Mittel. Der nächste Aufschwung kommt und dann werden Fachkräfte wieder gebraucht.

Insourcing (ausgelagerte Dienstleistungen betriebsintern erledigen)

- Vermeiden von Überstunden/Mehrarbeit
- Vereinbarung des Abbaus von Zeitguthaben
- Vereinbarung von Urlaub
- Vereinbarung der (befristeten) Reduktion der Arbeitszeit (Teilzeit)
- Vereinbarung von unbezahltem Urlaub/Karenz (nicht Elternkarenz), Bildungskarenz
- Vereinbarung von Kurzarbeit
- Maßnahmen zur Verringerung des Personalstands

4. Corona-Kurzarbeit: Wie kann sie vereinbart werden?

Kurzarbeit ist die vorübergehende Herabsetzung der Normalarbeitszeit und in der Folge des Arbeitsentgelts wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten. Kurzarbeit hat den Zweck, die Arbeitskosten temporär zu reduzieren und gleichzeitig die Beschäftigten zu halten.

Verfahren – die notwendigen Schritte:

1. Schritt: Information einholen bei AMS oder WKO oder Gewerkschaften. Von der Frist, dass grundsätzlich erst 6 Wochen danach die Kurzarbeit beginnen kann, wird derzeit abgesehen! Das AMS rechnet wegen der Maßnahmen gegen das Coronavirus mit einem verstärkten Andrang. Um dem zu begegnen und persönliche Kontakte dennoch auf ein Minimum zu reduzieren, ist zunächst eine telefonische Kontaktaufnahme oder elektronisch via eAMS-Konto oder per e-mail zu empfehlen.

2. Schritt: Gespräche mit Betriebsrat, wenn vorhanden

3. Schritt: Folgende Dokumente sind vom Arbeitgeber auszufüllen bzw. die dazugehörigen Vereinbarungen abzuschließen:

1. Vom Arbeitgeber und Betriebsrat (bei Fehlen eines Betriebsrates: von sämtlichen betroffenen Arbeitnehmern) unterzeichnete „[Sozialpartnervereinbarung – Betriebsvereinbarung](#)“ oder „[Sozialpartnervereinbarung – Einzelvereinbarung](#)“ noch ohne Unterschrift der Sozialpartner ([Handlungsanleitung](#))

2. AMS-Antragsformular (Corona). Der Antrag auf Corona-Kurzarbeit kann bereits ab kommenden Montag, den 16.3.2020 bei der örtlichen Regionalstelle des AMS eingebracht werden.
3. Begründung über wirtschaftliche Schwierigkeiten (Verweis auf Corona und Folgemaßnahmen). Hier reicht jedenfalls eine kurze Begründung!

4. Schritt: Übermittlung dieser Dokumente durch den Arbeitgeber an das AMS (via eAMS-Konto oder per E-Mail)

5. Schritt: Rückmeldung AMS an Unternehmen über Genehmigung / Nachbesserungsbedarf / Ablehnung

Voraussetzungen für die Kurzarbeitshilfe, die das AMS den Unternehmen gewährt:

- dass der Arbeitgeber neben dem Entgelt für die herabgesetzte Arbeitszeit dem Arbeitnehmer auch die ausfallende Arbeitszeit zum Teil vergütet (= Kurzarbeitsunterstützung);
- eine Sozialpartnervereinbarung
- eine Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat Einzelvereinbarungen;
- die Zustimmung des Arbeitsmarktservice.

Zu beachten ist weiters, dass, wenn das AMS die Kurzarbeit fördert, der Arbeitgeber während der Kurzarbeit kein Arbeitsverhältnis kündigen darf, es sei denn, dass das zuständige AMS in besonderen Fällen eine Ausnahme bewilligt.

» [AMS-Detail-Infos](#)

Erleichterung bei Kurzarbeit mit Sozialpartnervereinbarung: Corona-Kurzarbeit

Die Sozialpartner haben ein vereinfachtes Modell. Das neue Muster ist gleichzeitig Sozialpartnervereinbarung, Betriebs- und Einzelvereinbarung. Die Eckpunkte:

- Vor Beginn der Kurzarbeit müssen Arbeitnehmer das Urlaubsguthaben vergangener Urlaubsjahre und Zeitguthaben zur Gänze konsumieren. Bei Verlängerung der Kurzarbeitsvereinbarung über 3 Monate hinaus müssen Arbeitnehmer weitere 3 Urlaubswochen des laufendenurlaubes konsumieren.
- Nettoentgeltgarantie: Arbeitnehmer mit Bruttolöhnen über 2.685 Euro erhalten ein Entgelt von 80% des vor Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelts, Arbeitnehmer mit Bruttolöhnen zwischen 1.700 und 2.685 Euro erhalten 85%, Arbeitnehmer mit Bruttolöhnen unter 1.700 Euro erhalten 90%. Die Mehrkosten trägt das AMS (bis zur Höchstbeitragsgrundlage), nicht das Unternehmen.
- Überstunden während der Kurzarbeit sind möglich. In der Sozialpartnervereinbarung müssen die Betriebsbereiche, in denen Überstunden erlaubt sein sollen, explizit angeführt werden.
- Die Behaltepflicht nach Kurzarbeit wird auf 1 Monat verkürzt. Bei besonderen Verhältnissen kann auch diese entfallen. Während dieser Behaltefrist können auch zusätzliche überlassene Arbeitskräfte eingesetzt werden.
- Bei Urlaub und Krankenständen während Kurzarbeit gebührt dem Arbeitnehmer wie bisher das volle Entgelt wie vor Kurzarbeit. Es gilt das Ausfallsprinzip.
- Die Sonderzahlungen sind stets auf Basis des Entgelts (oder Bruttolohn, je nach Kollektivvertrag) vor Kurzarbeit zu bezahlen.

- Keine Auswirkungen der Kurzarbeit ergeben sich außerdem bei Abfertigung alt und neu. Hier ist jeweils von der Arbeitszeit bzw. dem Entgelt vor Einführung der Kurzarbeit auszugehen.
- Die Normalarbeitszeit muss im gesamten Kurzarbeitszeitraum mindestens 10% betragen. Sie kann zeitweise auch Null sein. Bsp: Kurzarbeitsdauer 6 Wochen; 5 Wochen 0%, 1 Woche 60%. Sollen auch überlassene Arbeitskräfte in die Kurzarbeit einbezogen werden, dürfen sie nicht zurückgestellt werden und es bedarf zusätzlich einer Kurzarbeitsvereinbarung des Überlassers.
- Weiters ist die Lage der Normalarbeitszeit zu vereinbaren. Die Einteilung „Montag bis Donnerstag“ und Freitag als „freier Kurzarbeitstag“ in der Sozialpartnervereinbarung ist nur beispielhaft angeführt. Selbstverständlich können zB Gastronomen oder Friseure wie bisher zB am Montag geschlossen halten und den Dienstag als Kurzarbeitstag festlegen!
- Die Normalarbeitszeit kann während Kurzarbeit im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, in Betrieben ohne Betriebsrat mit dem Arbeitnehmer verändert werden. Die Zustimmungspflicht der Gewerkschaft entfällt. Die Sozialpartner sind von der Veränderung nur mehr zu informieren - spätestens 5 Arbeitstage im Voraus.
- Sozialversicherungsbeiträge sind auf Basis des Entgelts wie vor der Kurzarbeit zu leisten. Das AMS ersetzt dem Arbeitgeber die Mehrkosten voraussichtlich ab dem 4. Kurzarbeitsmonat (Gesetzesentwurf).
- Die Corona-Kurzarbeit kann für maximal 3 Monate abgeschlossen werden. Bei Bedarf ist eine Verlängerung um weitere 3 Monate nach Sozialpartnergesprächen möglich.

Das AMS ersucht Firmen,

- sich möglichst vor Kontaktaufnahme anhand der Webseiten von AMS und wko.at/corona zu informieren, damit Anrufe rasch bearbeitet werden können.
- sich telefonisch per eAMS Konto oder E-Mail ans AMS zu wenden, nicht persönlich.
- für die schriftliche Kommunikation sofern vorhanden das eAMS Konto zu nützen.

5. Ist Kurzarbeit auch ohne Sozialpartnereinigung möglich?

Gem § 37b Abs 2 AMSG kann bei Naturkatastrophen oder vergleichbaren Schadensereignissen, von denen nur einzelne Unternehmen betroffen sind, der Abschluss einer Sozialpartnereinigung entfallen. Eine Seuche ist eine Naturkatastrophe. Wenn Unternehmen daher unmittelbar von der Epidemie betroffen sind (zB Betriebssperre/schließung nach Epidemiegesetz), können sie Kurzarbeit ohne Sozialpartnervereinbarung vereinbaren. Kurzarbeit ohne Sozialpartnervereinbarung ist jedoch nicht empfehlenswert, weil dann nicht die verbesserten Bedingungen der Corona-Kurzarbeit gelten.

6. Sonderbetreuungszeit

Gem § 18b AVRAG können Arbeitgeber im Falle der behördlichen Schließung von Lehranstalten und Kinderbetreuungseinrichtungen für Arbeitnehmer, die nicht in einem **versorgungskritischen Bereich** tätig sind, eine Sonderbetreuungszeit im Ausmaß von bis zu drei Wochen für die Betreuung von Kindern bis zum vollendeten 14. Lebensjahr, für die

eine Betreuungspflicht besteht, gewähren. Die Entscheidung darüber, ob Sonderbetreuungszeit gewährt wird, liegt beim Arbeitgeber! Die Gewährung kann nicht nur in Wochenblöcken, sondern auch in der Form einzelner Arbeitstage gewährt werden. Die Möglichkeit der geförderten Sonderbetreuungszeit besteht jedoch nur dann (also subsidiär), wenn die betroffenen AN keinen Anspruch auf Dienstfreistellung (§ 1154b Abs. 5 ABGB bzw. § 8 Abs. 3 AngG) zur Betreuung ihrer Kinder haben. Eine Pflegefreistellung gem § 16 URLG kommt in der Regel als Anspruch auf Dienstfreistellung wegen der behördlichen Schließung von Lehranstalten und Kinderbetreuungseinrichtungen nicht in Betracht.

Was sind versorgungskritische Bereiche? Der Begriff ist im Gesetz nicht näher definiert. Nach der Intention des Gesetzgeber handelt es sich um volkswirtschaftlich wichtige Bereiche der Lebensmittelerzeugung, des Lebensmittelhandels, Apotheken, Verkehr, öffentliche Sicherheit, aber auch um jene Bereiche von Betrieben, die zur existenziellen Aufrechterhaltung eines Unternehmens oder zur Abwehr größerer wirtschaftlicher Schäden (zB Betrieb von Hoch- und Schmelzöfen, etc) jedenfalls nötig und erforderlich sind.

Welchen Vergütungsanspruch hat der Arbeitgeber? Arbeitgeber haben Anspruch auf Vergütung von einem Drittel des in der Sonderbetreuungszeit an die Arbeitnehmer gezahlten **Entgelts** durch den Bund. Der Anspruch auf Vergütung nach dem ersten Satz ist mit der monatlichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (derzeit: € 5.370) gedeckelt und binnen sechs Wochen vom Tage der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt geltend zu machen.

7. Besteht bei Lieferausfällen eine Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers?

Ja. Kommt es wegen Lieferausfällen zu Produktionsstillständen, besteht nach ständiger Rechtsprechung eine Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers. Betriebsstörungen die durch einen Mangel an Arbeitsstoffen oder Energie hervorgerufen werden, sind daher der Sphäre des Arbeitgebers zuzurechnen. Dies gilt auch für das erhöhte Risiko der just-in-time-Produktion.

8. Können Mitarbeiter bei betrieblichen Einschränkungen gekündigt werden?

Ja, aber Kündigungsfristen und -termine sind weiterhin einzuhalten.

9. Wer entschädigt, wenn ich Mitarbeiter kündigen muss?

Eine Entschädigung für diesen Fall ist im Gesetz nicht vorgesehen.

Vertragsrecht

1. Welche Auswirkung haben die besonderen aktuellen Umstände auf die Abwicklung von Verträgen zwischen Unternehmen?

Grundsätzlich sind Verträge weiterhin rechtsverbindlich. Aufgrund des Corona-Virus kann es jedoch zu Konstellationen kommen, in denen die Erbringung vertraglich zugesagter Leistungen für den Schuldner entweder rechtlich unmöglich (z.B. behördliche Betriebsbeschränkung) oder aus ähnlich schwerwiegenden Gründen (z.B. hinreichend konkretes Ansteckungsrisiko) unzumutbar wird.

Sofern sich die Vertragserfüllung für den Schuldner nachträglich als unmöglich erweist, ist folgendermaßen vorzugehen: Zunächst ist zu prüfen, ob für solche Ausnahmesituationen einzelvertraglich vorgesorgt wurde. In Ermangelung entsprechender vertraglicher Regelungen wird den Parteien empfohlen, nach einer allseits zumutbaren einvernehmlichen Lösung zu suchen. Falls sich keine Einigung erzielen lässt, muss auf das gesetzliche Leistungsstörungsrecht zurückgegriffen werden.

Im Rahmen des gesetzlichen Leistungsstörungsrechts ist wiederum zu differenzieren: Sofern zu erwarten ist, dass die Leistung binnen angemessener Frist in vernünftiger Weise nachgeholt werden kann, gelten die Regelungen zum Verzug ([mehr Informationen](#)). Wenn das Geschäft jedoch an einen fixen Termin gebunden ist (z.B. Standmiete anlässlich einer Großveranstaltung), so erweist sich die Vertragsabwicklung nachträglich als unmöglich. Rechtsfolge hiervon ist zumeist, dass der Vertrag zerfällt und bereits erfolgte (An-)Zahlungen rückabgewickelt werden müssen. Bei teilbaren Leistungen und Dauerschuldverhältnissen kann es vorkommen, dass der Vertrag nicht insgesamt aufzuheben ist, sondern in seinem bereits erfüllten bzw. erfüllbaren Ausmaß fortbesteht.

Schadenersatzansprüche bestehen in den geschilderten Konstellationen grundsätzlich nicht. Abweichendes mag z.B. gelten, wenn man einer Vertragspartei ausnahmsweise den Vorwurf machen kann, dass sie keine angemessene Vorsorgemaßnahmen getroffen hat, um ihren Vertragspflichten selbst in (vorhersehbaren) Krisenzeiten nachkommen zu können.

Rechtlich besonders schwierig sind Konstellationen zu beurteilen, in denen ein leistungsbereiter Schuldner seine vertraglichen Verbindlichkeiten sehr wohl erbringen könnte, selbige für den Vertragspartner aufgrund der gegenwärtigen Ausnahmesituation jedoch nutzlos sind (z.B. Reinigungsdienstleistungen an einen massiv eingeschränkten Hotelbetrieb). Ob der Kunde einen solchen Vertrag - etwa wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage - anfechten bzw. anpassen kann, lässt sich lediglich einzelfallbezogen beurteilen.

2. In einem Vertrag findet sich eine Klausel, die einen Vertragsrücktritt bei Zahlung einer „Stornogebühr“ erlaubt. Ist eine solche Stornogebühr auch dann zu entrichten, wenn die Leistungsabwicklung aufgrund des Corona-Virus unterbleibt?

Üblicherweise wird mittels Stornoklauseln ein zusätzliches *vertragliches* Rücktrittsrecht vereinbart, das ohne Angabe von Gründen ausgeübt werden kann. Unter einer Stornogebühr ist eine Zahlung zu verstehen, die der Zurücktretende leisten muss, wenn er dieses Stornorecht nutzt. Sofern im Einzelfall nichts anderes vereinbart wurde, führt eine solche Stornoregelung jedoch zu keiner Einschränkung der *von Gesetzes wegen* bestehenden Rücktrittsrechte. Daraus folgt: Wenn ein Vertrag auch ohne Rückgriff auf die vertragliche Stornoklausel ([siehe oben](#)) angefochten werden kann, muss grundsätzlich auch keine Stornogebühr bezahlt werden.

3. Ich betreibe mein Unternehmen in einem angemieteten Geschäftslokal. Aufgrund behördlicher Auflagen muss ich meinen Betrieb geschlossen halten. Darf ich den Mietzins angesichts dieser Beschränkung reduzieren?

Die Wirtschaftskammer Österreich vertritt die Rechtsansicht, dass behördliche Einschränkungen aufgrund des Corona-Virus einen „außerordentlichen Zufall“ darstellen, der dem „bedungenen Gebrauch“ der Bestandsache entgegensteht. Nach der hier vertretenen Auffassung berechtigt ein solches Leistungshindernis den Geschäftsraummieter dazu, den Mietzins für die Dauer der Betriebseinschränkung zu reduzieren.

Für diese Rechtsansicht spricht zunächst der Wortlaut von [§§ 1104, 1105 ABGB](#), der Seuchenfälle adressiert. Hinzu kommen mehrere gerichtliche Entscheidungen, wonach die Unmöglichkeit der Nutzung des Bestandsobjekts aufgrund bestimmter behördlicher Auflagen (z.B. Baufälligkeit) zur Einbehaltung des Mietzinses berechtigt. Die skizzierte Sichtweise führt außerdem dazu, dass Bestandverträge weitgehend so zu bewerten sind, wie sonstige unmöglich gewordene Verträge zwischen Unternehmern ([siehe oben](#)).

Im Einzelfall kann der konkrete Bestandvertrag eine abweichende rechtliche Bewertung erforderlich machen. Dies gilt insbesondere für Bestandverträge in Einkaufszentren sowie sonstige Pachtverträge, bei denen für Seuchenfälle gezielt vorgesorgt wurde.

Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen

1. Der Kindergarten oder die Schule eines Kindes eines Mitarbeiters wird geschlossen. Kann der Arbeitnehmer zu Hause bleiben? Muss das Entgelt fortgezahlt werden?

Bis 3. April (Beginn der Osterferien) gelten folgende Maßnahmen:

- Alle Schulen ab der 9. Schulstufe (Berufsbildende mittlere und höhere Schulen, Oberstufe der AHS, Berufsschulen) werden ab **Montag 16.3.2020** auf Distance-Learning umstellen und den Präsenzbetrieb einstellen.
- Für alle bis zur 8. Schulstufe sowie Betreuungseinrichtungen (Kinderkrippen, Kindergärten, Volksschulen, Mittelschulen und Unterstufen der Gymnasien) wird ab **Mittwoch, 18.3.2020** umgestellt:
 - Es wird die Verpflichtung aufgehoben, die Kinder in die Schule zu schicken.

- Wer die Kinder zuhause betreuen kann, soll das auch tun, damit soziale Kontakte so weit als möglich reduziert werden.
- In den Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für die 0- bis 14-jährigen soll die Frequenz größtmöglich reduziert werden. Diese bleiben aber für die Betreuung jener Kinder geöffnet, deren berufstätige Eltern/Betreuungspflichtige keine Betreuung im privaten Umfeld organisieren können.

Die vorgesehenen Maßnahmen bedeuten, dass die notwendige Betreuung der Kinder von Beschäftigten trotz dieser weitreichenden Maßnahmen weiterhin gewährleistet sein wird. Es liegt daher prinzipiell kein Dienstverhinderungsgrund für berufstätige Eltern vor.

Allerdings können Arbeitnehmer mit Betreuungspflichten für Kinder unter 14 Jahren von ihren Arbeitgebern bis zu drei Wochen **Sonderurlaub** bekommen. Die Entscheidung darüber trifft der Arbeitgeber. Im Falle einer Freistellung übernimmt der Staat ein Drittel der Lohnkosten in den nächsten Wochen bis Ostern. Die nähere Ausgestaltung dieser Unterstützung bei den Lohnkosten wird durch die Bundesregierung erarbeitet. Neue Informationen dazu erfolgen laufend auf dieser Website.

Einvernehmliche Lösungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber **sind auf jeden Fall empfehlenswert** (z.B. Flexibilität bei Lage der Arbeitszeit, Urlaub, Teleworking).

Mehr Infos: [Änderung beim Berufsschulunterricht](#)

Mitarbeiter/-innen mit Betreuungspflichten

Grundsätzlich bieten die Pflichtschulen (Volksschule, Mittelschule, AHS Unterstufe und Sonderschule) bis zu Beginn der Osterferien (3. April 2020) eine Kinderbetreuung an. Über Art und Umfang informiert die Schule.

Entscheidet sich ein/e Mitarbeiter/-in trotz eines schulischen Betreuungsangebots, die Betreuungspflichten selbst wahrzunehmen, ist dafür Urlaub oder Zeitausgleich zu vereinbaren.

Schließt die Schule oder gibt es kein schulisches Betreuungsangebot, stellt dies einen Grund für eine bezahlte Dienstfreistellung von bis zu einer Woche gem §8 (3) Angestelltengesetz dar.

Alternativ kann seitens des Betriebes - freiwillig - auf der Basis einer mit dem/der Mitarbeiter/-in getroffenen Sonderurlaubsvereinbarung zusätzlicher Urlaub gewährt werden, um Betreuungspflichten für Kinder wahrzunehmen. Seitens der Bundesregierung ist dazu bis Ostern (3 Wochen) der Ersatz von einem Drittel der Lohn-/Gehaltskosten in Aussicht gestellt. Die Details der rechtlichen Regelung sind noch nicht bekannt. Gesicherte Informationen werden kurzfristig online verfügbar gemacht werden, sobald sie bekannt sind.

2. Das Kind eines Mitarbeiters erkrankt. Kann der Arbeitnehmer zu Hause bleiben? Muss das Entgelt fortgezahlt werden?

Eine bezahlte Krankenpflegefreistellung nach § 16 UrlG ist unter gewissen Voraussetzungen möglich:

Falls keine Kinderbetreuung organisiert werden kann und die Betreuung notwendig ist, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Pflegefreistellung. Der Anspruch besteht für jedes Arbeitsjahr in der Höhe einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

Ein Anspruch auf eine bezahlte weitere wöchentliche Arbeitszeit besteht für die Pflege eines erkrankten Kindes unter 12 Jahren.

Nachdem die Freistellung verbraucht wurde, kann der Arbeitnehmer ohne vorherige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber einseitig Urlaub antreten. Besteht kein ausreichendes Urlaubsguthaben, kann zwar dennoch Urlaub angetreten werden, diesfalls aber unbezahlt.

Tourismus und Reisebüros

1. Ich bin Veranstalter einer Busrundreise nach Italien. Können Reisende kostenfrei stornieren?

Liegt die Abreise unmittelbar bevor, steht den Reisenden ein kostenfreies Stornierungsrecht zu (§ 10 Abs. 2 Pauschalreisegesetz).

2. Wie sieht es mit Pauschalreisen aus, die später stattfinden und deren Reiseziel ein Land ist, für das Reisewarnung besteht?

Nach der bisherigen Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs steht den Reisenden nur ein kostenfreies Rücktrittsrecht zu, wenn die Abreise unmittelbar bevorsteht. Für Reisen, die beispielsweise erst im Herbst stattfinden, muss somit noch zugewartet werden, um festzustellen, ob die Möglichkeit einer kostenfreien Stornierung besteht.

3. Ich bin Veranstalter einer Busrundreise durch Europa. Stationen der Rundreise führen auch durch Staaten, für die eine Reisewarnung erlassen wurde. Ich möchte die Reiseroute deshalb ändern. Können Reisende kostenfrei stornieren?

Auch bei Änderung der Reiseroute kann dem Reisenden ein kostenfreies Stornorecht zustehen (§ 9 Abs. 2 Pauschalreisegesetz). Das ist dann der Fall, wenn wesentliche Änderungen an der Route vorgenommen werden, also beispielsweise Stationen wegfallen, die wesentlicher Bestandteil der Rundreise sind oder besonders beworben werden.

4. Ich habe österreichische Hotelzimmer an italienische Reisende vermittelt. Können Reisende aufgrund von Ausreiseverboten kostenfrei stornieren?

Sind Sie lediglich der Vermittler, kommt der Beherbergungsvertrag zwischen Hotel und Reisenden zustande. Für die Frage des kostenlosen Stornierungsrechts ist das Vertragsverhältnis zwischen Hotel und Reisenden maßgebend. Nähere Informationen zu kostenlosen Stornierungen bei österreichischen Hotels finden Sie auf der [Infoseite der Hotellerie](#).

5. Reisende haben aufgrund unvermeidbarer und außergewöhnlicher Umstände eine von mir veranstaltete Pauschalreise kostenfrei storniert. Muss ich als Veranstalter zusätzlich Schadenersatz leisten?

Nein. Reisenden sind in diesen Fällen alle für die Pauschalreise bereits geleisteten Zahlungen zurückzuzahlen (§ 10 Abs. 2 Pauschalreisegesetz). Eine darüber hinaus gehende Entschädigung steht den Reisenden nicht zu.

6. Ich bin Veranstalter einer Opernreise ins Ausland. Dort werden auf Grund behördlicher Anordnung alle Aufführungen abgesagt. Können Reisende kostenfrei zurücktreten?

Ist die Aufführung wesentliches Merkmal der Pauschalreise (z.B. im Reiseprospekt besonders beworben) und findet sie nicht statt, liegt eine erhebliche Änderung wesentlicher Reiseleistungen vor. Ist der Reisende mit dieser Änderung nicht einverstanden, kann er kostenfrei stornieren (§ 9 Abs. 2 Pauschalreisegesetz).

7. Darf ich Gäste ablehnen, wenn ich die Vermutung habe, dass sie infiziert sind?

Nein. Nur wenn Gäste nachweislich krank sind (ärztliches Attest), können sie abgelehnt werden. Das ist in der Praxis schwierig nachzuweisen.

8. Haben Hoteliers Anspruch auf Stornogebühren, wenn Gäste stornieren?

Kommen die Gäste aus einem Gebiet, das mit einem Ausreiseverbot belegt ist, dann können keine Stornogebühren geltend gemacht werden.

Reisen Gäste nicht an, obwohl sie könnten oder weil sie krank sind, dann besteht Anspruch auf das vereinbarte Stornoentgelt.