

Leitfaden Korridorflug Rumänien

Ablaufplan und wichtige Informationen

**Datum: 10. April 2020, 09:30 Uhr**

**Aufgrund der Krisensituation sind Änderungen bei den gesetzlichen Bestimmungen zurzeit laufend möglich. Beachten Sie bitte daher unbedingt das Datum und die Uhrzeit dieser Information.**

1. **Allgemeines**

Die Situation, in der wir uns befinden, ist in vielerlei Hinsicht „Neuland“. Nicht alle rechtlichen Fragen, die sich im gegebenen Zusammenhang stellen, können mit absoluter Gewissheit beantwortet werde. Dieses Informationsblatt wurde von Fachleuten nach bestem Wissen aber natürlich unter Zeitdruck erstellt. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die teilnehmenden Betriebe (Arbeitgeber) das wirtschaftliche Risiko tragen, wenn es durch Entscheidungen der zuständigen Sozialversicherungsträger, der Finanzbehörde oder der Justiz zu unerwarteten finanziellen Mehrbelastungen kommt. Ersatzansprüche gegen die an der Organisation der „Luftbrücke“ beteiligten Rechtsträger und ihre Mitarbeiter werden ausgeschlossen.

1. **Vorbereitungen**
* Kontaktaufnahme der Arbeitgeber mit Arbeitnehmern in Rumänien und Abklärung, ob
* tatsächlicher Wille zur Anreise per Flugzeug vorhanden ist und
* die Anreise zum Flughafen in Rumänien möglich ist.
* Arbeitgeber haben betreffend der einzufliegenden Arbeitnehmer die zur Verfügung gestellte Exceltabelle **„Erhebungsblatt für Passagierliste“** (Daten zum Arbeitgeber/Arbeitnehmer wie Name, Anschrift, Geburtsdatum, Staatsangehörigkeit, Aufenthaltsdauer, etc.) vollständig auszufüllen und an die Landeskoordination (per E-Mail an **xxxxxx**) zurückzusenden. Basierend darauf wird eine detaillierte Passagierliste von der Landeskoordination erstellt.
* Arbeitgeber haben bekanntzugeben, ob und wo Quarantänequartiere vorhanden wären (komplette Absonderung der Arbeitnehmer von Außenstehenden unbedingt erforderlich).
* **„Bestätigung Schlüsselarbeitskraft“** ist für jeden Arbeitnehmer notwendig (Vorlage wird zur Verfügung gestellt).
* Übermittlung der **„Bestätigung Schlüsselarbeitskraft“** an Arbeitnehmer in Rumänien (wird im Heimatland zwingend benötigt).
* Kontaktaufnahme der Landeskoordination mit Fluggesellschaft / Einholung Angebot
* Vorbereitung und Abschluss des Vertrags mit Fluggesellschaft durch die Landeskoordination (Start- und Zieldestination, Flugzeiten, etc. mit Fluggesellschaft festlegen)
* Vorbereitung und Abschluss eines Vertrags zwischen Landeskoordination und beteiligten Arbeitgebern (Vertragsentwurf wird von Landeskoordination erstellt; Inhalt: Kosten für Arbeitgeber, Haftungen und Verpflichtungen für Arbeitgeber/Landeskoordination, etc.).
* Übermittlung der Fluginformationen an Arbeitgeber durch die Landeskoordination
1. **Veranlassungen vor Abflug in Rumänien**
* Arbeitgeber haben alle notwendigen Informationen und Unterlagen (**„Bestätigung Schlüsselarbeitskraft“**) an die Arbeiternehmer in Rumänien weiterzuleiten.
* Arbeitgeber haben gemeinsam mit ihren Arbeitnehmern deren Transport zum Flughafen in Rumänien zu organisieren (Achtung: teilweise schwierige Anreise, da öffentliche Verkehrsmittel nur eingeschränkt verfügbar sind).
* Arbeitgeber haben sicherzustellen, dass Arbeitnehmer rechtzeitig am Flughafen in Rumänien erscheinen und notwendige Unterlagen („Bestätigung Schlüsselarbeitskraft“, Reisepass, etc.) bei sich haben.
* Am Flughafen in Rumänien müssen sich die Arbeitnehmer lt. Passagierliste einem Gesundheits-Check unterziehen.
* Kontaktaufnahme der Landeskoordination mit der Grenzpolizei (Flughafen) zur Information und Abklärung, ob ein österreichischer Beamter beim Boarding in Rumänien die Überprüfung der Personalien begleiten möchte (Absicherung der Einreise)
* Kontaktaufnahme der Landeskoordination mit BH:
* Übermittlung Passagierliste 🡪 BH setzt sich mit der Grenzpolizei wegen Einreise in Verbindung
* Bekanntgabe, ob für Quarantänequartiere gesorgt ist
* Abstimmung des Vorgehens mit Teamleiter der Gesundheitskontrolle beim Flughafen
* Landeskoordination übermittelt die Passagierliste mit Einreisebestätigungsvermerk an die Grenzpolizei und die Fluggesellschaft
1. **Veranlassung nach Ankunft in Österreich**
* Gesundheitskontrolle wird bei der Einreisekontrolle/Grenzpolizei vorgenommen
* wenn negativer Covid-19-Test (maximal 4 Tage alt) vorliegt 🡪 keine weiteren Veranlassungen notwendig **(lt. derzeitigem Stand keine privaten Testungen in Rumänien möglich)**

**🡪 14-tägige Quarantäne zwingend**

* Arbeitgeber bzw. von ihnen Beauftragte haben Arbeitnehmer am Flughafen in Empfang zu nehmen und für Weitertransport zur Quarantäneunterkunft zu sorgen.
* Unterweisung in Hygienevorschriften, Übergabe Hygieneblatt und Mund-Nasen-Masken an Arbeitnehmer
1. **Quarantäne**
* Dauer: 14 Tage; eine Verkürzung durch negativen Covid-19-Test ist lt. derzeitigem Stand nicht möglich
* wenn kein Quarantänequartier vom Arbeitgeber organisiert wurde 🡪 BH bringt Arbeitnehmer in einem Hotel am Flughafen unter (lt. Auskunft der BH Bruck/Leitha)
* wenn Quarantänequartier vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird 🡪 Weiterreise zum Quarantänequartier
* Quarantäne in der Unterkunft, die der Arbeitgeber zur Verfügung stellt, ist lt. Auskunft BH Bruck/Leitha (Stand 09.04.2020, 14.00 Uhr) unter folgenden Voraussetzungen zulässig:
* komplette Absonderung der Arbeitnehmer von Außenstehenden
* Arbeitnehmer müssen unbedingt in der Unterkunft / im Zimmer bleiben (dürfen weder einkaufen gehen noch Arbeit außerhalb des Zimmers verrichten; keine Feldarbeit)
* Unterbringung möglichst in Einzel- oder allenfalls in Doppelzimmer (BH Bruck/Leitha legte sich auf keine absolute Zahl fest)
* Kontrolle durch örtlich zuständige BH
* Arbeitgeber übernimmt Kosten der Quarantäne (Unterkunft und Verpflegung)
1. **Begründung des Arbeitsverhältnisses und Anmeldung zur Sozialversicherung**

Die arbeitsrechtlichen Spielregeln für die Landwirtschaft sind in Österreich – abhängig vom Bundesland und den anzuwendenden Kollektivverträgen – unterschiedlich. Wir setzen voraus, dass die teilnehmenden Betriebe mit „ihrem“ Kollektivvertrag vertraut sind. Auch die geltenden Bestimmungen im Sozialversicherungs- und Steuerrecht dürfen als bekannt vorausgesetzt werden.

* **Wann ist der Arbeitsvertrag abzuschließen?**

Der Arbeitsvertrag sollte unbedingt schriftlich abgeschlossen werden. Das sollte spätestens unmittelbar nach der Ankunft der Arbeitnehmer erfolgen. Im Idealfall sollte der Vertrag bereits vor dem Abflug übermittelt werden. In jedem Fall müssen die wesentlichen Vertragsbestimmungen den betroffenen Arbeitnehmern bereits vor dem Abflug bekannt sein. Die Voraussetzungen der Nachweisbarkeit sind zu beachten.

* **Was sind die wesentlichen Inhalte der Vereinbarung?**

Unbedingt im Vorfeld zu klären sind:

* Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses
* Beschäftigungsausmaß (Vollzeit oder Teilzeit)
* Entgelt
* Form und Kostentragung der Unterbringung und Verpflegung
* Form und Kostentragung der An- und Rückreise
* Kostentragung einer allenfalls erforderlichen Quarantäne in einem zugewiesenen Quarantänehotel

Bitte beachten Sie, dass Vorteile aus dem Arbeitsverhältnis, dazu gehört auch die Übernahme von Flug- und Hotelkosten durch den Arbeitgeber, nach den sozial- und steuerrechtlichen Bestimmungen zu einer Erhöhung der für die Abgabenbemessung heranzuziehenden Grundlagen führen.

* **Welcher Zeitpunkt soll für den Beginn der Beschäftigung vereinbart werden?**

Um sicherzugehen, dass für sämtliche Arbeitnehmer lückenlos Anspruch und Schutz in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht, muss ein sofortiger Beginn des Arbeitsverhältnisses bzw. die sofortige Aufnahme der Beschäftigung nach Ankunft in Österreich vereinbart werden. Nach den einschlägigen rechtlichen Bestimmungen (ASVG) beginnt die Pflichtversicherung mit der Aufnahme der Beschäftigung. Wir gehen davon aus, dass eine allfällige Verpflichtung zur Einhaltung einer Quarantänefrist bei vereinbarter sofortiger Beschäftigungsaufnahme dem Beginn der Pflichtversicherung nicht entgegensteht. Die Arbeitnehmer haben mit Beginn des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Entgelt und sind damit natürlich auch die einschlägigen abgabenrechtlichen Verpflichtungen verbunden.

* **Können während der Quarantäne Zeitschulden („Minuszeit“) der Arbeitnehmer aufgebaut werden?**

Ist während der Verpflichtung zur Quarantäne eine Arbeitsleistung unmöglich, so kann das Entstehen von „Zeitschulden“ der Arbeitnehmer auch bei Abschluss einer Durchrechnungsvereinbarung (flexible Arbeitszeit/„Flexi“) kaum argumentiert werden. Der wirtschaftliche Nachteil verbleibt somit beim Arbeitgeber, der trotz des fehlenden Zugriffs auf die Arbeitskraft der Arbeitnehmer Kosten zu tragen hat. Ein Kostenersatz nach dem Epidemiegesetz wird im Regelfall nicht in Betracht kommen.

Wir gehen davon aus, dass die Vereinbarung eines geringeren Beschäftigungsausmaßes von 20 Wochenstunden für die ersten 14 Tage des Arbeitsverhältnisses eine zulässige Gestaltung darstellt.

1. **Rückkehr der Arbeitnehmer nach Rumänien**

Die Abklärung folgender Punkte wird vorab dringend empfohlen:

* Was passiert, wenn der Arbeitnehmer
* freiwillig / bei regulärer Arbeitsbeendigung zurückreisen will?
* bei Krankheit / vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückreisen will?
* Wie ist vorzugehen, wenn die Rückreise nach Rumänien nicht möglich ist (Aus-/Einreiseverbote)?
* Wer trägt die Kosten der Rückreise?
1. **Mögliche zu berücksichtigende Kostenpunkte für den Dienstgeber (bis zum tatsächlichen Arbeitsbeginn)**
* Flugkosten pro Person
* Quarantäne (je nach Quarantäneort sehr unterschiedlich)
* Verpflegungskosten und Betreuung während Quarantäne
* Lohn- und Lohnnebenkosten in der Quarantänezeit
* Transportkosten zum/vom Flughafen
* Rückreise nach Rumänien (im Besonderen vorzeitig wegen Krankheit)
* Sonstiges: ev. Gebühren
1. **Mögliche Risiken für Dienstgeber bzw. Dienstnehmer**
* Arbeitnehmer erscheint nicht am Flughafen in Rumänien, obwohl er auf der Passagierliste steht
* Probleme während der Quarantänezeit (im Quartier durch Langeweile, Konflikte, etc.)
* Sicherstellung der Verpflegung und Betreuung der Arbeitnehmer
* Krankheitsfall (Coronavirus) während der Quarantäne
* Unsicherheit, wenn eine Rückreise oder vorzeitige Rückreise nach Rumänien aus z.B. Pandemiegründen nicht möglich ist.
* Allgemein: Änderungen rechtlicher Bestimmungen aufgrund der Krisensituation

**Abschließender Hinweis:**

**Die allgemeinen Schutzvorschriften, Hygienestandards und von der Behörde festgelegten Quarantänevorschriften sind am Betrieb unbedingt einzuhalten.**

**Der erstellte Leitfaden vom Branchenverband Obst- und Gemüse „Checkliste für Betriebe zum Schutz von MitarbeiterInnen und dem Betrieb“ bietet eine gute Hilfestellung.**