



## Weitere Details zum Wegfall der Quarantäneregelung

Eine Zusammenfassung der wichtigsten Fragen und Antworten zur neuen Verordnung des Gesundheitsministeriums.

10.08.2022, 10:34



© STOCK.ADOBE.COM

Die jüngste Verordnung des Gesundheitsministeriums brachte den Wegfall der bis dato geltenden Corona-Quarantäne. Die Anfragen von Betrieben, die seit Inkrafttreten dieser Verordnung am 1. August 2022 im WKS-Bereich Sozial- und Arbeitsrecht gestellt wurden, deuten darauf hin, dass es in der betrieblichen Praxis noch einige Unsicherheiten bezüglich der neuen Regelung gibt. Im Folgenden finden Sie die Antworten auf die am häufigsten gestellten Fragen.

### Welche Vorschriften gelten für positiv getestete Dienstnehmer:innen?

Ist eine Dienstnehmer:in positiv getestet (und nicht krankgeschrieben), muss er/sie am Arbeitsplatz durchgehend eine Maske tragen. Dies gilt in geschlossenen Räumen, wenn ein physischer Kontakt zu anderen Personen nicht ausgeschlossen ist, und im Freien, sofern ein Abstand von zwei Metern nicht eingehalten werden kann. Als physischer Kontakt ist bereits die körperliche Anwesenheit einer anderen Person im selben Raum zu verstehen, eine spezielle Körpernähe ist nicht notwendig. Keine Maskenpflicht besteht daher lediglich bei Aufenthalt in einem Einzelbüro. Maskenpflicht

besteht daher immer in Großraumbüros sowie geteilten Arbeitszimmern und bei Betreten allgemein zugänglicher Bereiche wie Gänge, WCs, Liften und Kundenbereichen von Betriebsstätten.

## **Muss ein positiv getesteter Dienstnehmer mit Symptomen arbeiten gehen?**

Solange ein Dienstnehmer nicht krankgeschrieben ist, darf/muss er trotz positiven Corona-Tests arbeiten gehen. Das unabhängig davon, ob er Symptome aufweist oder nicht.

## **Muss ein Arbeitgeber positiv getestete Dienstnehmer:innen arbeiten lassen?**

Will der Arbeitgeber nicht, dass ein positiv getesteter Dienstnehmer zur Arbeit erscheint, kann er diesen freistellen. Dem arbeitsbereiten Dienstnehmer gebührt jedoch sein volles Entgelt, ohne dass der Arbeitgeber Anspruch auf Entschädigung hat.

## **Muss der Arbeitgeber andere Dienstnehmer/Kunden über einen positiv getesteten Dienstnehmer informieren?**

Eine gesetzliche Verpflichtung besteht nicht. Nach Ansicht der WKS-Expert:innen stehen dem die Datenschutzbestimmungen des Arbeitsrechts und die DSGVO entgegen.

## **Wie kann ein verkehrsbeschränkter Dienstnehmer Essen/Getränke zu sich nehmen, wenn durchgängige Maskenpflicht besteht?**

Die Maske darf nur dann abgenommen werden, wenn der Dienstnehmer allein etwa in einem Einzelbüro oder im Freien mit einem Abstand von zwei Metern zu anderen Menschen isst/trinkt.

## **Was gilt für positiv getestete Dienstnehmer, die krankgeschrieben sind?**

Sie sind im „normalen“ Krankenstand. Eine Erstattung der Entgeltfortzahlung nach dem Epidemiegesetz gebührt in diesem Falle nicht. Bei längeren Krankenständen kommt unter Umständen ein teilweiser Ersatz der Kosten durch die AUVA in Betracht.

## **Besteht für den Dienstgeber die Gefahr einer Haftung?**

Nach Meinung der WKS-Experten ist dieses Risiko als äußerst gering zu bewerten. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers verlangt etwa nicht, dass er Arbeitnehmer gegen alle Gefahren schützt. Der Arbeitgeber kann daher höchstens zu gelegentlichen Stichproben des dauerhaften Maskentragens bei positiv getesteten Dienstnehmern verpflichtet sein. Bei Verstoß gegen die Maskentragepflicht drohen arbeitsrechtliche Konsequenzen, die bis zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses gehen können. Bei einer Entlassung eines Arbeitnehmers hängt es von den jeweiligen Umständen ab, ob vorher eine Abmahnung notwendig ist oder gleich eine Entlassung vorgenommen werden kann.

## **Darf ein:e Arbeitnehmer:in von der Arbeit fernbleiben, wenn er/sie sich vor einer Ansteckung fürchtet?**

Nein. Bleibt er/sie grundlos der Arbeit fern oder verweigert vor Ort konsequent die Arbeitsleistung, stellt das eine Verletzung der Dienstpflichten dar. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer nach einer entsprechenden Verwarnung sogar entlassen werden. Eine Verweigerung ist nur dann berechtigt, 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 könnte Sie auch interessieren**



## WKÖ-Westbalkan.MAP – Jetzt neue Chancen nützen

Nach den WKÖ-Serviceprodukten WKÖ-Exportradar als Online-Analysetool für Österreichs Exporteure und Recover.MAP mit der EU-weiten Übersicht zur Aufbau und Resilienzfähigkeit ergänzt nun die Westbalkan.MAP den Blick auf die Landkarte, wo sich welche unternehmerische Engagements auszahlen. [➤ mehr](#)



## Klimatickets als Jobtickets machen mobil

Mit den Klimatickets Salzburg als Jobtickets von Salzburg Verkehr machen Unternehmen ihre Mitarbeiter:innen umweltfreundlich mobil – und das als steuerfreier Sachbezug. [➤ mehr](#)



## „Gesunde Betriebe“ vor den Vorhang!

Auch heuer wieder vergeben die RegionalMedien Salzburg GmbH (Bezirksblätter), die WKS und UNIQA Salzburg einen Preis für das beste innerbetriebliche Gesundheitsprojekt. Verliehen wird der Preis am 14. November, ab 17.00 Uhr, im Plenarsaal der WKS. [➤ mehr](#)