

COVID-19-Regelungen am Arbeitsplatz

Häufig gestellte Fragen

Eine Information des Bundesministeriums für Arbeit

Stand: 21. Juni 2022

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit, Taborstraße 1-3, 1020 Wien

Stand: 21. Juni 2022

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig.

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundesministeriums für Arbeit ausgeschlossen ist. Rechtsausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorinnen und Autoren dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Übersicht

COVID-19-Regelungen am Arbeitsplatz.....	1
Impressum.....	2
Was gilt für mich als Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin am Arbeitsort?.....	4
Was gilt hinsichtlich des Tragens einer Maske am Arbeitsort?	4
Was gilt für mich als Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin, wenn in einer Landesverordnung strengere Regelungen für das Betreten des Arbeitsortes vorgesehen sind?	5
Muss ich einen 3-G-Nachweis erbringen, wenn ich in einem Krankenhaus oder Altersheim oder einer stationären Einrichtung der Behindertenhilfe oder in der mobilen Pflege arbeite?	5
Kann ich gekündigt werden? Was passiert, wenn ich dauerhaft die 3-G-Regel vernachlässige?	5
Kann der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin Schutzmaßnahmen im Betrieb vorschreiben, auch wenn solche in der 2. COVID-19-Basismaßnahmenverordnung nicht vorgesehen sind?	6
Welche Maßnahmen kann der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin im Rahmen eines betrieblichen COVID-19 Präventionskonzepts vorsehen?	7
Wann muss ein COVID-19-Beauftragter bestellt werden?	8
Darf der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin im Rahmen eines betrieblichen COVID-19 Präventionskonzepts eine 2-G-Regelung vorsehen?	8
Ich bin vollständig gegen COVID-19 geimpft. Muss ich dennoch eine Maske tragen?	8
In welcher Form ist der vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin innerbetrieblich verlangte 3-G-Nachweis zu erbringen?	8
Wer trägt die Kosten für einen durch den Arbeitgeber verlangten PCR-Test oder Antigen-Test?	10
Wie kann der Arbeitgeber die Einhaltung der innerbetrieblich vorgesehenen 3-G-Regelung kontrollieren?	10
Was passiert, wenn sich ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin nicht an die innerbetrieblichen Regelungen hält?	10
Ist der Betriebsrat in die Erarbeitung der seitens des Arbeitgebers vorgesehenen strengeren Regelungen und der Kontrollmaßnahmen einzubinden?	11
Darf der Arbeitgeber die zusätzlich verlangten 3-G-Daten speichern?	11

Was gilt für mich als Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin am Arbeitsort?

Wenn keine innerbetriebliche Regelung verfügt wird, dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Betreiberinnen und Betreiber oder Inhaberinnen und Inhaber Arbeitsorte **ohne einen 3-G-Nachweis** – geimpft, genesen oder getestet – und ohne Maske betreten.

Ausnahmen:

- Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in **vulnerablen Settings** (Altenbetreuung, Gesundheitseinrichtungen, sonstige Orte, an denen Gesundheits- und Pflegedienstleistungen erbracht werden) sieht die 2. COVID-19-Basismaßnahmenverordnung des Gesundheitsministers weiterhin eine Pflicht zum Tragen einer Maske bei unmittelbarem Kontakt mit Kundinnen und Kunden, Patientinnen und Patienten bzw. mit Bewohnerinnen und Bewohnern von Alten- und Pflegeheimen vor.
- Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Alten- und Pflegeheimen, in Krankenanstalten und Kuranstalten und in stationären Wohneinrichtungen der Behindertenhilfe gilt die 3-G-Regel.

Was gilt hinsichtlich des Tragens einer Maske am Arbeitsort?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen am **Arbeitsort** grundsätzlich **keine Maske tragen**.

In begründeten Fällen kann der Arbeitgeber zur Verhinderung der Weiterverbreitung von COVID-19 über die 2. COVID-19-Basismaßnahmenverordnung hinausgehende, strengere Regelungen vorsehen.

In **Alten- und Pflegeheimen**, und an **sonstigen Orten, an denen Gesundheits- und Pflegedienstleistungen erbracht werden** (Arztpraxen etc.) haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie externe Dienstleister bei unmittelbarem Bewohnerkontakt eine Maske zu tragen, sofern das Infektionsrisiko nicht durch sonstige geeignete Schutzmaßnahmen minimiert werden kann. Gleiches gilt bei unmittelbarem Kunden- bzw. Patientenkontakt für Beschäftigte und externe Dienstleister in **Kranken- und Kuranstalten** und für **Erbringer mobiler Pflege- und Betreuungsdienstleistungen** an auswärtigen Arbeitsstellen.

Was gilt für mich als Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin, wenn in einer Landesverordnung strengere Regelungen für das Betreten des Arbeitsortes vorgesehen sind?

Sieht eine Landesverordnung strengere Regeln für den Zutritt von Beschäftigten in den Betrieb vor, so muss diesen Vorgaben im betroffenen Bundesland entsprochen werden.

Einen Überblick dazu finden Sie hier:

<https://corona-ampel.gv.at/aktuelle-massnahmen/regionale-zusaetzliche-massnahmen/>

Muss ich einen 3-G-Nachweis erbringen, wenn ich in einem Krankenhaus oder Altersheim oder einer stationären Einrichtung der Behindertenhilfe oder in der mobilen Pflege arbeite?

Ja. Die aktuell geltende 2. **COVID-19-Basismaßnahmenverordnung** sieht dazu vor, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Alten- und Pflegeheimen, stationären Wohneinrichtungen der Behindertenhilfe sowie in Kranken- und Kuranstalten wie bisher nur eingelassen werden dürfen, wenn sie einen aktuellen und gültigen **3-G-Nachweis** (Nachweis darüber, geimpft oder genesen oder negativ getestet zu sein) vorweisen. Auch für die Erbringung mobiler Pflege- und Betreuungsdienstleistungen an auswärtigen Arbeitsstellen ist ein 3-G-Nachweis verpflichtend vorgesehen.

Kann ich gekündigt werden? Was passiert, wenn ich dauerhaft die 3-G-Regel vernachlässige?

Die aktuell geltende 2. **COVID-19-Basismaßnahmenverordnung** sieht dazu vor, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Alten- und Pflegeheimen, stationären Wohneinrichtungen der Behindertenhilfe sowie in Krankenanstalten den Arbeitsort nur unter Vorlage eines gültigen **3-G-Nachweises betreten dürfen**. Kommen Beschäftigte der Verpflichtung zur Vorlage eines aktuellen und gültigen 3-G-Nachweises nicht nach (keine Vorlage einer der drei möglichen Nachweise), dürfen sie den Arbeitsort auf Basis der 2. COVID-19-Basismaßnahmenverordnung **nicht** betreten.

Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin hat die betroffene Arbeitnehmerin bzw. den betroffenen Arbeitnehmer auf die Einhaltung der 3-G-Regel hinzuweisen.

Kommt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer der 3-G-Regel nicht nach, kann der Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin sie oder ihn **unbezahlt** von der Arbeitsleistung **freistellen**.

Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin hat letztlich aber auch die Möglichkeit, das **Arbeitsverhältnis** im **Einvernehmen zu beenden** oder es unter Einhaltung von Kündigungsfrist und -frist zu **kündigen** (sofern die betroffene Person keinem besonderen Kündigungsschutz unterliegt). Eine Angabe von Gründen ist im Fall einer Kündigung grundsätzlich nicht erforderlich.

Kann der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin Schutzmaßnahmen im Betrieb vorschreiben, auch wenn solche in der 2. COVID-19-Basismaßnahmenverordnung nicht vorgesehen sind?

Der Arbeitgeber kann in begründeten Fällen im Rahmen seiner **Fürsorgepflicht** über die Verordnung hinausgehende strengere Regelungen zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten wie auch zum Schutz Dritter vorsehen.

Die vorgesehenen Maßnahmen müssen **notwendig, verhältnismäßig** und **angemessen** sein.

Welche Maßnahmen dies konkret sind, hängt von der Situation im Betrieb ab (Häufigkeit und Dauer der Kontakte mit Kollegen bzw. Kolleginnen und Betriebsfremden, Vorhandensein besonders schutzbedürftiger Personen wie Menschen mit Vorerkrankungen oder Schwangere unter den Beschäftigten, Arbeit mit schutzbedürftigen Personen).

Zulässig sind Maßnahmen, die geeignet sind, einen hinreichenden Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (und Dritter) vor Eigen- und Fremdansteckung zu bewirken, wobei jeweils die gelindeste mögliche Maßnahme umzusetzen ist. **Überschießende Maßnahmen**, die einen unzulässigen Eingriff in die körperliche Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit sich bringen, sind zu **vermeiden**.

Welche Maßnahmen kann der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin im Rahmen eines betrieblichen COVID-19 Präventionskonzepts vorsehen?

Betreiber bzw. Betreiberinnen oder Inhaber bzw. Inhaberinnen von Alten- und Pflegeheimen sowie stationären Wohneinrichtungen der Behindertenhilfe, Kranken- und Kuranstalten, Betriebsstätten und sonstigen Orten, an denen Gesundheits- und Pflegedienstleistungen erbracht werden, sowie Verantwortliche für Zusammenkünfte von mehr als 500 Personen haben im Rahmen eines COVID-19-Präventionskonzeptes abhängig von der Analyse des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation im Betrieb und der allgemeinen epidemiologischen Lage weitere Schutzmaßnahmen vorzusehen.

Nach den gesundheitsrechtlichen Vorschriften hat das COVID-19-Präventionskonzept insbesondere zu enthalten:

- spezifische Hygienemaßnahmen
- Regelungen zum Verhalten bei Auftreten einer SARS-CoV-2-Infektion
- Regelungen betreffend die Nutzung sanitärer Einrichtungen
- gegebenenfalls Regelungen betreffend die Konsumation von Speisen und Getränken
- Regelungen zur Steuerung des Personenaufkommens
- Vorgaben zur Schulung der Mitarbeiter in Bezug auf Hygienemaßnahmen

In begründeten Fällen – z.B. in der **kritischen Infrastruktur** oder in anderen **Betriebsstätten mit vulnerablen Personen (etwa Kindergärten)**, wo ein Ausfall größerer Teile der Belegschaft zu vermeiden ist oder vulnerable Personen zu schützen sind – kann der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin auch **weitere Maßnahmen für das Betreten und Verweilen im Betrieb vorsehen:**

- Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin kann im Rahmen seiner Fürsorgepflicht ein Betreten des Arbeitsortes nur nach Vorlage eines gültigen **Tests** auf SARS-CoV-2 zulassen.
- Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin kann aber auch bestimmen, dass ein Betreten des Arbeitsortes nur unter Beachtung der **3-G-Regel** zulässig ist.
- Diese Maßnahmen müssen jeweils notwendig, verhältnismäßig und angemessen sein.

Wann muss ein COVID-19-Beauftragter bestellt werden?

Betriebe, die ein COVID-19-Präventionskonzept auszuarbeiten und umzusetzen haben, müssen auch einen **COVID-19-Beauftragten** bestellen. Als COVID-19-Beauftragte dürfen nur geeignete Personen bestellt werden. Voraussetzung für eine solche Eignung ist zumindest die Kenntnis des COVID-19 Präventionskonzepts, der örtlichen Gegebenheiten und der organisatorischen Abläufe. Der COVID-19-Beauftragte ist Ansprechperson für die Behörden und hat die Umsetzung des **COVID-19-Präventionskonzepts** zu überwachen.

Darf der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin im Rahmen eines betrieblichen COVID-19 Präventionskonzepts eine 2-G-Regelung vorsehen?

Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin ist im Rahmen der Fürsorgepflicht **nicht befugt**, innerbetrieblich als Zutrittsvoraussetzung für den Betrieb **eine 2-G-Regelung oder eine 2-G-Plus Regelung** vorzusehen. Allerdings kann von neueintretenden Personen der Impfstatus erfragt und als Anstellungserfordernis eine gültige COVID-19-Immunsierung verlangt werden, wenn dies aufgrund der gegebenen Gefährdungssituation (insbesondere erhöhte Eigen- und Fremdgefährdung, Kontakt mit vulnerablen Personen) sachlich gerechtfertigt ist.

Ich bin vollständig gegen COVID-19 geimpft. Muss ich dennoch eine Maske tragen?

Soweit aktuell in den gesundheitsrechtlichen Vorschriften eine Maskenpflicht für bestimmte Arbeitsorte vorgesehen ist, sind diese Bestimmungen jedenfalls zu beachten und können auch nicht durch einen 3-G-Nachweis ersetzt werden.

In welcher Form ist der vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin innerbetrieblich verlangte 3-G-Nachweis zu erbringen?

Verlangt ein Arbeitgeber bzw. eine Arbeitgeberin zulässigerweise für den Einlass in den Betrieb einen 3-G-Nachweis, ist ein Nachweis zu erbringen, dass man gegen COVID 19 **geimpft**, „negativ“ **getestet** oder von COVID-19 **genesen** ist.

Es ist davon auszugehen, dass die allgemeinen Regelungen zu 3-G-Nachweisen zur Anwendung kommen, außer es ist in begründeten Fällen eine spezielle Regelung im Betrieb dazu in Geltung (z.B. zur Geltungsdauer eines Testnachweises).

Diese Nachweise sind am Arbeitsplatz grundsätzlich **gleichwertig**, die Erbringung eines dieser Nachweise berechtigt zum Einlass in den Betrieb.

Nach den allgemeinen gesundheitsrechtlichen Regelungen kann der **Nachweis der Impfung** erbracht werden durch Nachweis einer:

- Zweitimpfung, wobei diese nicht länger als 180 Tage und bei Personen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr nicht länger als 210 Tage zurückliegen darf oder, oder
- weiterer Impfung, wobei diese nicht länger als 365 Tage zurückliegen darf.

Der **Nachweis der Genesung** kann erfolgen durch Vorlage:

- eines Genesungsnachweises oder einer ärztlichen Bestätigung über eine in den letzten 180 Tagen überstandene Infektion mit SARS-CoV-2, die molekularbiologisch bestätigt wurde;
- eines Absonderungsbescheids, wenn dieser für eine in den letzten 180 Tagen vor der vorgesehenen Testung nachweislich mit SARS-CoV-2 infizierte Person ausgestellt wurde.

Der **Nachweis der Testung** kann erfolgen durch Vorlage eines Nachweises:

- einer befugten Stelle über ein negatives Ergebnis eines **molekularbiologischen Tests** auf SARS-CoV-2 („**PCR-Test**“), dessen Abnahme nicht mehr als 72 Stunden zurückliegen darf;
- einer **befugten Stelle** über ein negatives Ergebnis eines **Antigentests** auf SARS-CoV-2, dessen Abnahme nicht mehr als 24 Stunden zurückliegen darf;
- über ein negatives Ergebnis eines SARS-CoV-2-Antigentests zur Eigenanwendung, der in einem behördlichen Datenverarbeitungssystem erfasst wird und dessen Abnahme nicht mehr als 24 Stunden zurückliegen darf.

Wer trägt die Kosten für einen durch den Arbeitgeber verlangten PCR-Test oder Antigen-Test?

Die **Kosten** der vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin betrieblich verlangten Tests hat der **Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin zu tragen**.

Die Tests sind im Rahmen der Treuepflicht seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeiten vorzunehmen. Wenn dies nicht möglich ist und die Testung in der Arbeitszeit erfolgen muss, gilt die Zeit der Testung als Arbeitszeit.

Wie kann der Arbeitgeber die Einhaltung der innerbetrieblich vorgesehenen 3-G-Regelung kontrollieren?

Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin hat selbst zu verantworten, wie die innerbetriebliche Regelung kontrolliert wird.

Behördliche Kontrollen finden dazu nicht statt; diese können sich nur auf Maßnahmen, die in der jeweiligen Verordnung des Gesundheitsministers vorgeschrieben werden, beziehen.

Was passiert, wenn sich ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin nicht an die innerbetrieblichen Regelungen hält?

Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin hat die betroffene Arbeitnehmerin bzw. den betroffenen Arbeitnehmer auf die Einhaltung der innerbetrieblichen Regelung hinzuweisen und gegebenenfalls zu ermahnen.

Kommt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer den Regelungen nicht nach, kann der Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin sie oder ihn **unbezahlt** von der Arbeitsleistung **freistellen**.

Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin hat letztlich aber auch die Möglichkeit, das **Arbeitsverhältnis** im **Einvernehmen zu beenden** oder es unter Einhaltung von Kündigungsfrist und -frist zu **kündigen** (sofern die betroffene Person keinem besonderen Kündigungsschutz unterliegt). Eine Angabe von Gründen ist im Fall einer Kündigung grundsätzlich nicht erforderlich.

Ist der Betriebsrat in die Erarbeitung der seitens des Arbeitgebers vorgesehenen strengeren Regelungen und der Kontrollmaßnahmen einzubinden?

Es besteht eine allgemeine Informationspflicht des Betriebsinhabers dahingehend, dem Betriebsrat über alle Angelegenheiten, die unter anderem die gesundheitlichen Interessen der Arbeitnehmer berühren, Auskunft zu erteilen.

Außerdem besteht die Möglichkeit zum Abschluss einer fakultativen freiwilligen Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Z 8 ArbVG („Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer“). In einer solchen Betriebsvereinbarung könnte die gesetzliche Verpflichtung näher ausgestaltet werden, um etwa Besonderheiten des jeweiligen Betriebes berücksichtigen zu können.

Innerbetriebliche Regelungen zum Tragen einer Maske sind als Ordnungsvorschrift nach § 97 Abs. 1 Z 1 ArbVG, die Verpflichtung zur Vorlage eines Nachweises einer geringen epidemiologischen Gefahr ist als Kontrollmaßnahme gemäß § 96 Abs. 1 Z 3 ArbVG zu beurteilen und löst die entsprechenden Mitwirkungsrechte des Betriebsrats aus.

Darf der Arbeitgeber die zusätzlich verlangten 3-G-Daten speichern?

Der Arbeitgeber darf die 3-G-Daten zur Ausübung seines betrieblichen Kontrollrechtes erfragen, dies sind insbesondere die Gültigkeit der 3-G-Nachweise und die Gültigkeitsdauer.

Die getroffene Maßnahme selbst (z.B. Durchführung der stichprobenartigen Kontrolle) kann zum Zwecke des Nachweises der durchgeführten Kontrolle jedenfalls dokumentiert werden.

Um eine effektive und effiziente Kontrolle zu ermöglichen, ist der Arbeitgeber berechtigt, personenbezogen die Gültigkeitsdauer der Nachweise zu erfassen und zu speichern.



Bundesministerium für Arbeit

Taborstraße 1-3, 1020 Wien

+43 1 711 00-0

[bma.gv.at](https://www.bma.gv.at)