



## 3G-PFLICHT AM ARBEITSPLATZ



Seit 01.11.2021 gilt in Österreich eine beinahe flächendeckende 3G-Pflicht am Arbeitsplatz. Arbeiten darf dann im Regelfall nur, wer geimpft, genesen oder getestet ist. Die Verordnung des Gesundheitsministeriums (3. COVID-19-Maßnahmenverordnung) gilt grundsätzlich seit 01.11.2021, sieht aber eine Übergangsfrist bis 14.11.2021 vor.

In der **Übergangsfrist** bis 14.11.2021 kann der 3G-Nachweis am Arbeitsplatz noch durch das **Tragen einer FFP2-Maske** ersetzt werden. **Ab 15.11.2021** ist – sofern der physische Kontakt zu anderen Personen (Kollegen oder Kunden) bei der Arbeit nicht ausgeschlossen werden kann – jedenfalls ein **3G-Nachweis** erforderlich.

Die **Verordnung des Gesundheitsministeriums** (3. COVID-19-Maßnahmenverordnung) verpflichtet die Unternehmen dazu, die **Einhaltung der 3G-Regel** bei den Mitarbeitern **zumindest stichprobenartig** zu kontrollieren. Von der 3G-Pflicht sind im Regelfall nur jene Mitarbeiter ausgenommen, die während des Arbeitstages keine physischen Kontakte mit Arbeitskollegen oder Kunden haben.

Als unschädlich zählt in diesem Zusammenhang ein Kontakt mit anderen Personen, der nicht länger als zweimal täglich jeweils 15 Minuten dauert und im Freien stattfindet. Ein derartiges (fast) kontaktfreies Arbeiten kann zB bei LKW-Fahrern, Förstern oder Arbeiten im Homeoffice zutreffen.

Bei **Nichteinhaltung** der staatlich vorgeschriebenen 3G-Regel drohen sehr hohe **Strafen**. Die **Geschäftsleitung** kann von der Gesundheitsbehörde mit bis zu **EUR 3.600,00** belegt werden. **Arbeitnehmer**, die die 3G-Regel missachten, müssen mit Verwaltungsstrafen von bis zu **EUR 500,00** rechnen.

Im Hinblick auf diese sehr scharfen Konsequenzen sind folgende Punkte zu beachten:

- **Information an die Mitarbeiter (Beilage I):** Die Mitarbeiter sind darauf hinzuweisen, dass sie am Arbeitsplatz stets einen gültigen 3G-Nachweis (Impfpass, Genesungsnachweis, negativer Coronatest) als Papierausdruck oder in elektronischer Form mitführen und diesen im Falle von innerbetrieblichen oder behördlichen Kontrollen vorweisen müssen.
- **Stichproben-Kontrollen (Beilage II):** Es sollten zumindest stichprobenartige Kontrollen durch die Führungskräfte oder COVID-19-Beauftragten durchgeführt werden (es gibt kein fixes vorgeschriebenes Intervall). Über die Durchführung von 3G-Kontrollen ist zumindest ein- bis zweimal wöchentlich eine kurze Aktennotiz zu erstellen (zur Dokumentation und Beweissicherung für allfällige behördliche Rückfragen). Detaillierte Aufzeichnungen sind nicht nötig bzw wären sogar datenschutzrechtlich problematisch, da die 3. COVID-19-Maßnahmenverordnung eine Vervielfältigung oder Aufbewahrung der 3G-Nachweise bzw der darin enthaltenen personenbezogenen Daten für unzulässig erklärt.
- **Keine vorschnelle Entgeltkürzung oder Kündigung:** Die arbeitsrechtliche Situation bei Mitarbeitern ohne gültigen 3G-Nachweis ist nicht so klar und eindeutig, wie sie in manchen Medien dargestellt wird. Das Fehlen eines 3G-Nachweises kann verschiedenste Gründe haben, die rechtlich ganz unterschiedlich einzuordnen sind. Vom sofortigen Nach-Hause-Schicken von 3G-losen Mitarbeitern ohne Bezüge ist ebenso wie vom Ausspruch einer Kündigung im Normalfall abzuraten. Ein derart scharfes Vorgehen ist nur in Extremfällen zu empfehlen (zB bei chronischen Testverweigerern). Stattdessen ist zu empfehlen, sich um vorübergehende alternative Einsatzmöglichkeiten zu bemühen (zB Tätigkeit des Arbeitnehmers im Alleinbüro oder Homeoffice) oder das Nachholen eines Antigen-Schnelltests anzubieten. Zu bedenken ist nämlich, dass aufgrund der kurzen Gültigkeitsdauer von Coronatests und der eingeschränkten Öffnungszeiten vieler Teststraßen und Apotheken auch testwillige (ungeimpfte) Mitarbeiter gelegentlich Schwierigkeiten haben, rechtzeitig einen gültigen Coronatest zu organisieren.
- **Vorab die Vorgehensweise regeln:** Den Mitarbeitern sollte vorab mitgeteilt werden, wie in jenen Fällen vorgegangen wird, in denen kein 3G-Nachweis erbracht wird (zB verpflichtende Absprache mit dem zuständigen Vorgesetzten zwecks gemeinsamer Lösungsfindung). Damit können sich die Mitarbeiter darauf einstellen, was sie erwartet, wenn sie ohne 3G-Nachweis erscheinen, was im Regelfall auch eine gewisse präventive Funktion entfaltet.
- **Urlaub, Zeitausgleich, unbezahlter Urlaub oä nur im Einvernehmen:** Wenn ein Mitarbeiter ohne 3G-Nachweis zur Arbeit erscheint und keine Alternativen (kontaktloser Arbeitsplatz, Homeoffice, rasches Einholen eines Coronatestergebnisses oä) möglich sind, darf der Mitarbeiter bei sonst drohender Verwaltungsstrafe (für die Geschäftsleitung und den Mitarbeiter selbst) nicht zur Arbeit zugelassen werden. Ein Urlaubskonsum, ein Zeitausgleich, ein unbezahlter Urlaub oder ähnliches ist nur im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter (also mit dessen Zustimmung) zulässig. Werden derartige Maßnahmen einseitig festgelegt, riskiert man ein arbeitsrechtliches Nachspiel. Wenn den Mitarbeiter am Fehlen des 3G-Nachweises ein Verschulden trifft, liegt im Regelfall ein unbezahltes Fernbleiben vor. Ist dem Mitarbeiter kein Verschulden vorzuwerfen, liegt im Regelfall ein persönlicher Dienstverhinderungsgrund vor (Entgeltfortzahlung gemäß § 8 Abs 3 AngG bzw § 1154b Abs 5 ABGB bis zu maximal einer Woche pro Anlassfall).

Wenn wir unser „eccontis informiert“ noch an eine andere e-mail-Adresse senden sollen, klicken Sie bitte [bestellen](#). Sollten Sie kein „eccontis informiert“ mehr erhalten wollen, klicken Sie bitte [abmelden](#).

Diese Information wird dem Nutzer freigiebig zur eigenen Information zur Verfügung gestellt. Aufgrund der gebotenen Knappheit kann diese Information eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. eccontis übernimmt bei Verwendung der hier angeführten Informationen keine Haftung für Schäden, welcher Art auch immer. eccontis übernimmt insbesondere keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts. Quelle: Kraft & Kronberger Fachpublikationen GmbH, Seepark 4, 7222 Rohrbach bei Mattersburg (Vorlagenportal für Arbeitsrecht und Personalverrechnung)

Medieninhaber und Herausgeber: **eccontis** treuhand gmbh wirtschaftsprüfungs- und steuerberatungsgesellschaft, 4048 Linz-Puchenu, Karl-Leitl-Straße 1