



3G-Regel am Arbeitsplatz ab 01.11.2021

Liebe Klientin, lieber Klient,

wie Sie aufgrund zahlreicher Berichte in den Medien sicher schon gehört haben, tritt am 1. November 2021 eine beinahe flächendeckende 3G-Pflicht am Arbeitsplatz in Kraft. Für die Zeit vom 1. bis 14. November 2021 gilt noch eine Übergangsfrist, in der der 3G-Nachweis am Arbeitsplatz durch das Tragen einer FFP2-Maske ersetzt werden darf. Ab 15. November 2021 dürfen sich dann im Regelfall nur noch jene Mitarbeiter/innen am Arbeitsplatz aufhalten, die geimpft, genesen (in den letzten sechs Monaten) oder getestet sind.

Die Verordnung des Gesundheitsministeriums (3. COVID-19-Maßnahmenverordnung) verpflichtet die Unternehmen dazu, die Einhaltung der 3G-Regel bei den Mitarbeiter/innen **zumindest stichprobenartig zu kontrollieren**. Von der 3G-Pflicht sind im Regelfall nur jene Mitarbeiter/innen 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 z.B. 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 € 3.600,00 belegt werden. Arbeitnehmer/innen, die die 3G-Regel missachten, müssen mit Verwaltungsstrafen von bis zu € 500,00 rechnen.

Beachten Sie im Hinblick auf diese sehr scharfen Konsequenzen bitte folgende Punkte:

- ❑ **Anweisung an die Mitarbeiter (!):** Weisen Sie Ihre Mitarbeiter/innen darauf hin, dass sie am Arbeitsplatz stets einen gültigen 3G-Nachweis (Impfpass, Genesungsnachweis, negativer Coronatest) als Papiausdruck oder in elektronischer Form mitführen und diesen im Falle von innerbetrieblichen oder behördlichen Kontrollen vorweisen müssen.
- ❑ **Stichproben-Kontrollen (!):** Sorgen Sie für zumindest stichprobenartige Kontrollen durch Ihre Führungskräfte (z.B. Filialleiter, Abteilungsleiter, Bereichsleiter) und/oder COVID-19-Beauftragte. Es gibt kein fixes vorgeschriebenes Intervall. Damit ist der Spielraum relativ groß. Weisen Sie die mit den Kontrollen betrauten Personen an, über die Durchführung von 3G-Kontrollen 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 Mitarbeiter/innen 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 Mitarbeiter/innen ohne Bezüge ist ebenso wie vom Ausspruch einer Kündigung im Normalfall abzuraten. Ein derart scharfes Vorgehen ist nur in



Extremfällen zu empfehlen (z.B. bei chronischen Testverweigerern). Stattdessen ist zu empfehlen, sich um vorübergehende alternative Einsatzmöglichkeiten zu bemühen (z.B. Tätigkeit des Arbeitnehmers im Alleinbüro oder Homeoffice) und/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/innen gelegentlich Schwierigkeiten haben, rechtzeitig einen gültigen Coronatest zu organisieren. Reagieren Sie daher bitte nicht sofort mit Nach-Hause-Schicken oder gar mit einer Kündigung. Sie ersparen sich dadurch hochriskante und womöglich langwierige arbeitsrechtliche Streitigkeiten.

- ❑ **Vorab die Vorgehensweise regeln (!):** Teilen Sie den Mitarbeiter/innen vorab mit, wie in jenen Fällen vorgegangen wird, in denen kein 3G-Nachweis erbracht wird (z.B. verpflichtende Absprache mit dem zuständigen Vorgesetzten zwecks gemeinsamer Lösungsfindung). Damit können sich die Mitarbeiter/Innen darauf einstellen, was sie erwartet, wenn sie ohne 3G-Nachweis erscheinen, was im Regelfall auch eine gewisse präventive Funktion entfaltet.
- ❑ **Urlaub, Zeitausgleich, unbezahlter Urlaub o.ä. nur im Einvernehmen (!):** Wenn ein Mitarbeiter ohne 3G-Nachweis zur Arbeit erscheint und keine Alternativen (kontaktloser Arbeitsplatz, Homeoffice, rasches Einholen eines Coronatestergebnisses o.ä.) möglich sind, darf der Mitarbeiter bei sonst drohender Verwaltungsstrafe (für die Geschäftsleitung und den Mitarbeiter selbst) nicht zur Arbeit zugelassen werden. Beachten Sie bitte, dass ein Urlaubskonsum, ein Zeitausgleich, ein unbezahlter Urlaub oder ähnliches nur im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter (also mit dessen Zustimmung) zulässig ist. Wenn Sie derartige Maßnahmen einseitig festlegen, riskieren Sie ein arbeitsrechtliches Nachspiel. Wenn den Mitarbeiter am Fehlen des 3G-Nachweises ein Verschulden trifft, liegt i.d.R. ein unbezahltes Fernbleiben (i.d.R. SV-Abmeldegrund 29) 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).

Wir hoffen, dass wir Ihnen mit dieser Information einen Überblick über die wichtigsten Fragestellungen im Zusammenhang mit der 3G-Regel am Arbeitsplatz geben können.

Für Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Astoria Wirtschaftsberatung