

BRAND HEISS

PEHB
RECHTSANWÄLTE



3G AM ARBEITSPLATZ
EINE KLIENTENINFORMATION DER
PEHB RECHTSANWÄLTE GMBH

3G AM ARBEITSPLATZ

DER GESUNDHEITSMINISTER HAT AM 25.10.2021 DIE 3. COVID-19 MASSNAHMENVERORDNUNG ERLASSEN. DIESE VERORDNUNG BEINHÄLTET U.A. EIN REGULATIV ZUR EINFÜHRUNG VON „3G“ AM ARBEITSPLATZ. DIESE BESTIMMUNGEN TRETEN BEREITS AM 01.11.2021 MIT EINER ÜBERGANGSFRIST BIS 15.11.2021 IN KRAFT. VIELE ARBEITGEBER HABEN BEREITS ÄHNLICHE MASSNAHMEN UMGESETZT. DENNOCH BRINGEN DIE NEU VERORDNETEN MASSNAHMEN EINEN WEITEREN HANDLUNGSBEDARF MIT SICH. WIR HABEN DIE NEUEN REGELN FÜR SIE ZUSAMMENGEFASST:

3G-NACHWEIS ALS BETRETUNGS- VORAUSSETZUNG FÜR ARBEITSORTE

Die Verordnung sieht vor, dass Arbeitnehmer sowie Inhaber und Betreiber (demnach der Arbeitgeber selbst) Arbeitsorte, an denen physische Kontakte zu anderen Personen nicht ausgeschlossen werden können, nur dann betreten dürfen, wenn sie über einen 3G-Nachweis verfügen. Diese Regelung gilt auch für auswärtige Arbeitsstellen; nicht aber für das Homeoffice. Die Verordnung sieht zudem vor, dass höchstens zwei physische Kontakte pro Tag, die im Freien stattfinden und die jeweils nicht länger als 15 Minuten dauern, nicht als Kontakte im Sinne der Verordnung gelten. Wesentlich ist daher, dass physische Kontakte nicht ausgeschlossen werden können. Damit trifft der 3G-Nachweis als Betretungsvoraussetzung für den Arbeitsort auf alle Arbeitsstellen zu, die nicht nahezu vollständig alleine ausgeübt werden.

„Physische Kontakte“ als Voraussetzung

Die Verordnung enthält keine Definition was genau unter einem „physischen Kontakt“ zu verstehen ist. Lediglich anhand der Ausnahmebestimmung, wonach Personen mit höchstens zwei physischen Kontakten pro Tag, die im Freien stattfinden und jeweils nicht länger als 15 Minuten dauern, von der 3G-Nachweispflicht ausgenommen sind, lässt sich im Umkehrschluss ermitteln, was unter physischen Kontakten iSd der Maßnahmenverordnung zu verstehen ist. Demnach ist davon auszugehen, dass jeglicher physischer Kontakt am Arbeitsort (z.B. das Benutzen derselben Räumlichkeiten, etc.), auch wenn dieser kürzer als 15 Minuten andauert, einen physischen Kontakt im Sinne der Verordnung darstellt, der zum 3G-Nachweis verpflichtet.

3-G-NACHWEIS – EIN ÜBERBLICK

Die Verordnung enthält eine Begriffsbestimmung, was unter einem 3-G-Nachweis im Sinne der Verordnung konkret zu verstehen ist. Zusammengefasst gilt Folgendes:

1G: IMPFUNG	Nachweis über eine mit einem zentral zugelassenen Impfstoff gegen COVID-19:
Zweitimpfung	Zweitimpfung, wobei diese nicht länger als 360 Tage zurückliegen darf und zwischen der Erst- und Zweitimpfung mindestens 14 Tage verstrichen sein müssen;
Impfstoff mit „Einmalimpfung“	Impfung ab dem 22. Tag nach der Impfung bei Impfstoffen, bei denen nur eine Impfung vorgesehen ist, wobei diese nicht länger als 270 Tage zurückliegen darf;
Impfung nach Genesung	Impfung, sofern mindestens 21 Tage vor der Impfung ein positiver molekularbiologischer Test auf SARS-CoV-2 bzw. vor der Impfung ein Nachweis über neutralisierende Antikörper vorlag, wobei die Impfung nicht länger als 360 Tage zurückliegen darf;
Drittimpfung oder weitere Impfung nach Genesung	weitere Impfung, wobei diese nicht länger als 360 Tage zurückliegen darf und zwischen dieser und einer Impfung mindestens 120 Tage verstrichen sein müssen;
Weitere Impfung nach „Einmalimpfung“	weitere Impfung, wobei diese nicht länger als 360 Tage zurückliegen darf und zwischen dieser und einer Impfung mindestens 14 Tage verstrichen sein müssen.
2G: GENESUNG	Genesungsnachweis über eine in den letzten 180 Tagen überstandene Infektion mit SARS-CoV-2 oder eine ärztliche Bestätigung über eine in den letzten 180 Tagen überstandene Infektion mit SARS-CoV-2, die molekularbiologisch bestätigt wurde.
3G: TESTUNG	Nachweis
Test einer befugten Stelle	einer befugten Stelle über ein negatives Ergebnis eines Antigentests auf SARS-CoV-2, dessen Abnahme nicht mehr als 24 Stunden zurückliegen darf;
Selbsttest	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;
Antikörpernachweis	über neutralisierende Antikörper, der nicht älter als 90 Tage ist.

Zusätzlich können in einzelnen Bundesländern strengere Bestimmungen bestehen. In Wien werden Antigentests nur dann anerkannt, wenn sie unter Kontrolle, z.B. in einer Apotheke oder Teststraße, vorgenommen wurden. Salzburg plant hingegen nur noch PCR-Tests anzuerkennen. Bitte beachten Sie, dass sich diesbezüglich die Rechtslage in einzelnen Bundesländern noch ändern und verschärfen kann.

FFP2-Maskenpflicht als vorübergehende Alternative

Für den Zeitraum 01.11.2021 bis 14.11.2021 gilt eine Übergangsfrist. Arbeitnehmer, die in diesem Zeitraum keinen 3G-Nachweis erbringen, haben stattdessen am Arbeitsplatz eine FFP2-Maske zu tragen. Ab 15.11.2021 gilt ausschließlich der 3G-Nachweis als Zutrittsvoraussetzung zur Betriebsstätte.

Kontrolle der 3G-Pflicht

Für die Einhaltung der 3-G-Regel am Arbeitsplatz sind sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber verantwortlich (3. COVID-19 Maßnahmenverordnung, Bürger:inneninformation des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, S. 4). Der Arbeitgeber ist jedoch grundsätzlich verpflichtet den 3G-Nachweis der Arbeitnehmer zu kontrollieren. Die Kontrollpflicht beinhaltet jedoch keine lückenlose Kontrolle oder die Durchführung von „Einlasskontrollen“. Das Ausmaß der Kontrollpflicht ist weder gesetzlich noch von der Verordnung festgelegt. Es wird dabei auf die Umstände des Einzelfalles ankommen, wobei insbesondere die Größe des Unternehmens und dessen räumliche und organisatorische Ausgestaltung wesentliche Faktoren darstellen. Es wird in den meisten Fällen daher ausreichend sein, wenn der Arbeitgeber stichprobenartige Kontrollen oder Schwerpunktkontrollen vornimmt. Damit die Kontrollen im Anlassfall gegenüber der Behörde auch nachgewiesen werden können, ist es empfehlenswert, die Durchführung der Kontrollen zu dokumentieren. Kommt der Arbeitgeber seiner Kontrollpflicht nicht nach, kann dies mit einer Verwaltungsstrafe bis zu € 3.600,00 sanktioniert werden. Verstößt der Arbeitnehmer gegen die 3G-Pflicht, wird dies mit einer Verwaltungsstrafe bis zu € 500,00 bestraft.

Folgen eines fehlenden 3G-Nachweises

Können der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber keinen 3G-Nachweis erbringen, gilt für den Zeitraum bis 14.11.2021 die alternative Möglichkeit am Arbeitsplatz eine FFP2-Maske zu tragen (siehe dazu oben). Weigert sich der Arbeitnehmer mit der FFP2-Maske zu arbeiten oder ist die Übergangsfrist bereits abgelaufen, ist das Betreten der Betriebsstätte durch den Arbeitnehmer ohne 3G-Nachweis unzulässig. Sofern dies möglich ist und sich die Arbeitsvertragsparteien darauf einigen, kann die Arbeit im Homeoffice fortgesetzt werden; allerdings besteht kein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Homeoffice und kann der Arbeitnehmer dazu auch nicht verpflichtet werden. Kann der Arbeitnehmer mangels 3G-Nachweis seinen Arbeitsverpflichtungen nicht nachkommen, verliert der Arbeitnehmer für diesen Zeitraum den Entgeltanspruch. Weigert sich der Arbeitnehmer einen 3G-Nachweis zu erfüllen, kann dieser Umstand auch eine Kündigung des Arbeitnehmers rechtfertigen. Dazu ist zu bemerken, dass grundsätzlich ein freies Kündigungsrecht besteht; Ausnahmen gelten bei besonders geschützten Arbeitsverhältnissen (Mitglieder des Betriebsrates, begünstigte Behinderte oder dem MSchG/VKG unterliegende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer).

Selbsttest während der Arbeitszeit

Im Zusammenhang mit den neuen Regelungen tritt immer wieder die Frage auf, ob die Arbeitnehmer einen Anspruch darauf haben, sich während der Arbeitszeit testen zu lassen. Es besteht kein Rechtsanspruch darauf, den Selbsttest während der Arbeitszeit durchzuführen. Der Arbeitnehmer hat für das rechtzeitige Vorliegen des Testergebnisses daher selbstständig Sorge zu tragen. Erscheint der Arbeitnehmer ohne gültigen Test zur Arbeit, liegt kein 3G-Nachweis vor (sofern nicht eines der anderen Kriterien erfüllt ist).

SIE WOLLEN MEHR WISSEN?

Unser Arbeitsrechts-Team steht für Fragen jederzeit gerne zur Verfügung. Kontaktieren Sie uns!

P | E | H | B
RECHTSANWÄLTE

PRESSL | ENDL | HEINRICH | BAMBERGER | RECHTSANWÄLTE GMBH
Salzburg: Erzabt-Klotz-Straße 21A | Tel: +43-662-827070 | office@pehb.at
Wien: Löwelstraße 14 | Tel: +43-1-5336770 | office@pehb.at

pehb.at