



Steuerberatung



Wirtschaftsprüfung



Unternehmensberatung

BG&P Newsletter

Wichtige Info an alle Dienstgeberinnen und Dienstgeber!

Stand 29.10.2021

Nicht zuletzt die steigende Anzahl an Corona positiv Getesteten sondern auch die niedrigen Impfraten in Österreich haben den Gesetzgeber dazu veranlasst, dass ab 1. November 2021 eine beinahe flächendeckende 3G-Pflicht am Arbeitsplatz in Kraft tritt. 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.



Unser Experte, Christian Grossek rät:

Die Diskussion rund um die SARS-COV-19 Impfung spaltet mittlerweile in beträchtlichem Maße die Gesellschaft. Suchen Sie daher mit Ihren Mitarbeitern/innen ein entgegenkommend wertschätzendes Gespräch, um der neuen Verordnung gerecht zu werden aber dabei nicht das gute Betriebsklima gleichzeitig zu zerstören.

Mag. Christian Grossek

Partner & Steuerberater

christian.grossek@baundp.com

Die Verordnung des Gesundheitsministeriums (3. COVID-19-Maßnahmenverordnung) verpflichtet die Unternehmen dazu, die Einhaltung der 3G-Regel bei den Mitarbeitern/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/innen (!):** Weisen Sie Ihre Mitarbeiter/innen darauf hin, dass sie am Arbeitsplatz stets einen gültigen 3G-Nachweis (Impfpass, Genesungsnachweis, negativer Coronatest) als Papiaerausdruck 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/innen, Abteilungsleiter/innen, Bereichsleiter/innen) 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. könnten sogar datenschutzrechtlich problematisch sein, 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 abzuraten. Ein derart scharfes Vorgehen ist nur in Extremfällen zu empfehlen (z.B. bei chronischen Testverweigerern). Suchen Sie das Gespräch mit dem/der Mitarbeiter/in, um die Ursache für das Fehlen des 3G-Nachweises herauszufinden.
- ❑ **Vorab die Vorgehensweise regeln (!):** Teilen Sie dem/der 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.



Steuerberatung



Wirtschafts-
prüfung



Unternehmens-
beratung

- Urlaub, Zeitausgleich, unbezahlter Urlaub o.ä. nur im Einvernehmen (!):**
Wenn ein/eine Mitarbeiter/in ohne 3G-Nachweis zur Arbeit erscheint und keine Alternativen (Homeoffice, rasches Einholen eines Coronatestergebnisses o.ä.) möglich sind, darf der/die Mitarbeiter/in bei sonst drohender Verwaltungsstrafe (für die Geschäftsleitung und den/der Mitarbeiter/in selbst) nicht zur Arbeit zugelassen werden. Beachten Sie bitte, dass ein Urlaubskonsum, ein Zeitausgleich, ein unbezahlter Urlaub oder ähnliches nur im Einvernehmen mit dem/der Mitarbeiter/in (also mit dessen Zustimmung) zulässig ist. Wenn Sie derartige Maßnahmen einseitig festlegen, riskieren Sie ein arbeitsrechtliches Nachspiel. Wenn dem/der Mitarbeiter/in am Fehlen des 3G-Nachweises ein Verschulden trifft, liegt i.d.R. ein unbezahltes Fernbleiben vor. Ist dem/der Mitarbeiter/in kein Verschulden vorzuwerfen, liegt im Regelfall ein persönlicher wichtiger Dienstverhinderungsgrund vor (Entgeltfortzahlung kraft Gesetzes bis zu maximal einer Woche pro Anlassfall).