

Titel: Praxiswissen zur 3 und 2,5-G-Regel am Arbeitsplatz
Datum: 09.11.2021
Autoren: RA Dr. Marlene Wachter, RAA Mag. Julian Pranger
Schlagworte: 3-G-Regel am Arbeitsplatz, 2,5-G-Regel am Arbeitsplatz

Praxiswissen zur 3 und 2,5-G-Regel am Arbeitsplatz

Von RA Dr. Marlene Wachter und RAA Mag. Julian Pranger

Zur Eindämmung der Coronapandemie verschärfte der österreichische Gesundheitsminister die Maßnahmen zur Pandemiebekämpfung zuletzt deutlich. Einen Kernpunkt der neuen Maßnahmen, die in der 3.COVID-19-Maßnahmenverordnung (3.COVID-19-MV) geregelt werden, stellt zunächst die seit 1. November 2021 geltende 3-G-Regel am Arbeitsplatz dar, die ab 8. November 2021 als 2,5-G-Regel für bestimmte Bereiche nochmals verschärft wird.

Wer ist von der 3-G-Regel am Arbeitsplatz betroffen?

Die 3-G-Regel betrifft alle Arbeitnehmer, Inhaber und Betreiber, die an einem Arbeitsort tätig sind, an denen physische Kontakte zu anderen Personen nicht ausgeschlossen werden können. Auch an auswärtigen Arbeitsstellen und auf Baustellen ist ein 3-G-Nachweis zu erbringen.

Welche Ausnahmen von der 3-G-Regel am Arbeitsplatz gibt es?

Eine Ausnahme von der 3-G-Regel am Arbeitsplatz besteht für das Home-Office.

Arbeitnehmer, Inhaber und Betreiber benötigen auch dann keinen 3-G-Nachweis, wenn sie an Arbeitsorten beschäftigt sind, an denen täglich höchstens zwei physische Kontakte zu anderen Personen im Freien stattfinden, die jeweils nicht länger als 15 Minuten dauern dürfen. Verfügt jemand über keinen 3-G-Nachweis, muss er durchgehend eine FFP2-Maske tragen.

Bis zum 15. November 2021 besteht außerdem noch eine Übergangsfrist. Fehlt ein 3-G-Nachweis, muss aber durchgehend eine FFP2-Maske getragen werden.

Wer ist von der 2,5-G-Regel am Arbeitsplatz betroffen?

Ab 8. November gilt für Arbeitnehmer in Bereichen des Gastgewerbes, in denen mit einer vermehrten Durchmischung und Interaktion der Kunden zu rechnen ist (also insbesondere Diskotheken, Clubs, Après-Ski-Lokale und Tanzlokale) und bei Großveranstaltungen (ab 250 Teilnehmern) grundsätzlich die 2-G-Regel.

Sind Arbeitnehmer weder geimpft noch genesen sind, können sie auch einen gültigen PCR-Test vorweisen (2,5-G-Regel). Nur PCR-getestete Personen müssen aber bei Kundenkontakt eine FFP2-Maske tragen.

Sonderbestimmungen gibt es auch für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen.

Welche Nachweise sind zur Erfüllung der 3-G-Regel künftig zulässig?

Als Nachweise für die 3 G – GEIMPFT – GENESEN - GETESTET - gelten aktuell:

- 1G-Nachweis (Impfung) - Der Nachweis kann in vier Varianten erbracht werden:
 1. zwei Impfungen mit dem Impfstoff von Biontech-Pfizer, Moderna oder AstraZeneca, wobei die zweite Impfung nicht länger als 360 Tage zurückliegen darf.
 2. eine Impfung mit dem Impfstoff von Johnson & Johnson, wobei die Impfung nicht weniger als 21 Tage und nicht mehr als 270 Tage zurückliegen darf;
 3. eine Impfung mit einem beliebigen zugelassenen Impfstoff, wenn mindestens 21 Tage vor dieser Impfung ein positiver PCR-Test auf SARS-CoV-2 bzw. zu einem beliebigen Zeitpunkt vor der Impfung ein Nachweis über neutralisierende Antikörper vorlag, wobei die Impfung nicht über 360 Tage zurückliegen darf;
 4. eine nach den zuvor genannten Impfungen vorgenommene weitere Impfung (Dritt- bzw. Zweitimpfung), wobei diese ebenfalls nicht länger als 360 Tage zurückliegen darf.

Achtung: Ab dem 6. Dezember gilt der Impfnachweis in allen Varianten nur mehr 270 Tage!

- 2-G-Nachweis (Impfung oder Genesung) - Für den 2-G-Nachweis gibt es neben der Impfung noch folgende zwei Möglichkeiten:
 1. ein 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 mittels PCR-Test bestätigt wurde;
 2. ein Absonderungsbescheid, welcher in den letzten 180 Tagen für eine nachweislich mit SARS-CoV-2 infizierte Person ausgestellt wurde;
- Der 2,5-G-Nachweis erfordert Impfung, Genesung oder ein negatives Ergebnis eines nicht länger als 72 Stunden zurückliegenden PCR-Tests.

- 3G-Nachweis (Impfung, Genesung oder Test) - Für den 3-G-Nachweis stehen neben Impfung oder Genesung nur mehr folgende Varianten offen:
 1. ein negatives Ergebnis eines PCR-Tests, dessen Abnahme nicht mehr als 72 Stunden zurückliegen darf;
 2. ein negatives Ergebnis eines nicht länger als 24 Stunden zurückliegenden Antigentests.

Die bisher ebenfalls gültigen Nachweise negativer Antigentest zur Eigenanwendung und der Antikörper-Nachweis sind seit 08. November 2021 nicht mehr gültig (1. Novelle zur 3. COVID-19-MV).

Welche Pflichten treffen ungeimpfte Arbeitnehmer?

Die Verpflichtung zur Durchführung der Tests liegt beim Arbeitnehmer. Die dafür notwendige Zeit gilt nicht als Arbeitszeit und kann der Arbeitgeber dementsprechend verlangen, dass sich der Arbeitnehmer in seiner Freizeit testen lässt.

Achtung: Die 3.COVID-19-MV sieht vor, dass bei Betreten des Arbeitsortes bereits das Testergebnis vorliegt.

Welche Kontrollrechte/ -pflichten hat der Arbeitgeber?

Für den Arbeitgeber empfehlen sich jedenfalls stichprobenartige Kontrollen, wobei die konkreten Kontrollmaßnahmen sinnvollerweise von der Betriebsgröße abhängen.

Einlasskontrollen sind als zustimmungspflichtige Maßnahmen im Sinne des § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG anzusehen, die der Zustimmung des Betriebsrates bzw. in Betrieben, in denen es keinen Betriebsrat gibt, der einzelnen Arbeitnehmer bedürfen.

Welche Sanktionen drohen bei Verstößen gegen die 3 bzw. 2,5-G-Regel?

Im Falle von Verstößen gegen die 3-G-Regel am Arbeitsplatz drohen dem Unternehmen Strafen bis zu EUR 3.600,00 und dem Mitarbeiter bis zu EUR 500,00.

Was kann ein Arbeitgeber tun, wenn sich ein Arbeitnehmer weigert, die Einhaltung der 3-G- oder 2,5-G-Regel nachzuweisen oder diese einzuhalten?

Erbringt ein Arbeitnehmer den 3G-Nachweis nicht, muss ihn der Arbeitgeber nach Hause schicken. Wenn kein Home-Office vereinbart wurde, verliert der Arbeitnehmer seinen Entgeltanspruch.

Da eine Kündigung grundsätzlich keinen Grund erfordert, steht es Arbeitgebern frei, fehlende Test-Nachweise auch durch eine Beendigung des Dienstverhältnisses zu sanktionieren. In bestimmten Konstellationen kann auch eine Entlassung gerechtfertigt sein.

Zumindest bei beharrlichen Verstößen gegen die Nachweispflicht riskiert ein Arbeitnehmer also seinen Job.

Welche anderen Maßnahmen hat der Arbeitgeber zu ergreifen?

Der Arbeitgeber hat an Arbeitsorten, an denen mehr als 51 Arbeitnehmer beschäftigt sind, einen COVID-19-Beauftragten zu bestellen und ein COVID-19-Präventionskonzept auszuarbeiten und umzusetzen.

Welche Erleichterungen bringt die 3-G-Regel am Arbeitsplatz?

Grundsätzlich müssen Arbeitnehmer, Inhaber und Betreiber dort, wo die 3-G-Regel gilt, keine Masken mehr tragen. Ausnahmen davon können allerdings im Verordnungsweg oder auch im Rahmen einer innerbetrieblichen Regelung vorgesehen werden.

Zusammenfassung

- An allen Arbeitsorten – unabhängig ob in der Betriebsstätte oder außerhalb – ist einer der oben näher angeführten Nachweise über eine geringe epidemiologische Gefahr zu erbringen. Davon ausgenommen sind lediglich Arbeitnehmer, die täglich maximal zwei physische Kontakte zu anderen Personen im Freien haben. Für die Nachtgastronomie gilt die 2,5-G-Regel mit FFP-2-Maskenpflicht für Ungeimpfte.
- Verstöße gegen die 3-G- bzw. 2,5-G-Regel werden sowohl beim Arbeitgeber als auch beim Arbeitnehmer mit Geldstrafen sanktioniert.
- Dem Arbeitgeber werden zumindest stichprobenartige Kontrollen empfohlen.
- Die Maskenpflicht entfällt – mit Ausnahmen – an den Arbeitsorten, an denen die 3-G-Regel gilt.
- Der Arbeitgeber hat an Arbeitsorten mit mehr als 51 Arbeitnehmern ein COVID-19-Präventionskonzept umzusetzen und einen COVID-19-Beauftragten zu bestellen.

Kontakt:

RA Dr. Marlene Wachter: wachter@chg.at

RAA Mag. Julian Pranger: pranger@chg.at

CHG Czernich Haidlen Gast & Partner Rechtsanwälte

Bozner Platz 4 – 6020 Innsbruck

Tel.: 0512-567373 Fax: 0512-567373 -15

innsbruck@chg.at www.chg.at