

# 3G-Nachweis am Arbeitsplatz

---

Seit November 2021 gelten in Österreich verschärfte Bestimmungen zwecks Eindämmung der COVID-19-Pandemie. Die seitens des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz erlassene 3. COVID-19-Maßnahmenverordnung (3. COVID-19-MV) beinhaltet auch die Einführung der 3G-Regel am Arbeitsplatz.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen somit Orte der beruflichen Tätigkeit, an denen physische Kontakte zu anderen Personen nicht ausgeschlossen werden können, nur dann betreten, wenn sie über einen 3G-Nachweis verfügen.

Für bestimmte Betriebe, wie zum Beispiel in der Nachtgastronomie, in Alten- und Pflegeheimen sowie in Krankenanstalten, gelten strengere Regelungen.

Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind unter anderem verpflichtet, zumindest stichprobenartige Überprüfungen bzw. Schwerpunktkontrollen der von ihnen beschäftigten Personen vorzunehmen.

## 3G-Nachweis nicht vorhanden

Kann eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer keinen 3G-Nachweis (oder strengeren Nachweis) erbringen, darf er entsprechend der 3. COVID-19-MV am Arbeitsort nicht beschäftigt werden.

Eine Absonderung nach dem Epidemiegesetz 1950 bzw. eine Verhinderung aus wichtigen, in der Person der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers gelegenen Gründen und ein dadurch resultierender Entgeltanspruch besteht grundsätzlich nicht. Letzteres ist natürlich arbeitsrechtlich zu prüfen.

Sofern betrieblich möglich, kann eine Verlagerung der Tätigkeit ins Homeoffice zur Entschärfung dieser Situation beitragen. Die Vereinbarung eines Zeitausgleiches oder eines bezahlten Urlaubes ist ebenfalls eine zulässige Möglichkeit, um den Entgeltausfall auf Seiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu vermeiden.

## Ende der Pflichtversicherung

Die Pflichtversicherung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer endet in einer derartigen Konstellation mit dem Wegfall des Entgeltanspruches. Eine Abmeldung ist somit erforderlich.

Bei Lehrlingen, die keinen entsprechenden Nachweis erbringen können, ist dies nicht der Fall. Hier kommt es grundsätzlich zu einer Verminderung der Lehrlingsentschädigung. Die Pflichtversicherung endet für diese Personengruppe allerdings stets mit dem Ende des Lehrverhältnisses (vgl. § 11 Abs. 1 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz) und nicht mit dem Ende des Entgeltanspruches.

## Unbezahlter Urlaub

**Wird für die Dauer des fehlenden 3G-Nachweises unbezahlter Urlaub vereinbart, bleibt die Pflichtversicherung auch ohne Entgeltanspruch durchgehend aufrecht. Voraussetzung ist lediglich, dass dieser maximal einen Monat andauert. Die Sozialversicherungsbeiträge sind dabei von der bzw. dem Versicherten selbst zu tragen. Eine Abmeldung ist nicht erforderlich. Sämtliche Details zu dieser Möglichkeit können Sie unter dem Link in der Rubrik "Mehr zum Thema" abrufen.**

## **Meldungserstattung**

**Endet bei einem arbeitsrechtlich aufrechten Dienstverhältnis der Entgeltanspruch auf Grund des fehlenden 3G-Nachweises, sind die einzelnen Datenfelder der Abmeldung wie folgt zu belegen:**

- **Abmeldedatum (ADAT):** Dieses Feld ist mit dem Ende des Entgeltanspruches zu belegen.
- **Ende Beschäftigungsverhältnis (EBSV):** Da das Beschäftigungsverhältnis trotz Wegfall des Entgeltanspruches aufrecht ist, bleibt das Feld unbelegt.
- **Abmeldegrund (AGRD, SAGR):** Dieses Feld ist mit dem Abmeldegrund "SV-Ende - Beschäftigung aufrecht" zu belegen.
- **Betriebliche Vorsorge Ende (BVEN):** In derartigen Konstellationen endet auch die Anwartschaft und Beitragspflicht im Bereich der Betrieblichen Vorsorge. Das Feld BVEN ist daher ebenfalls mit dem Ende des Entgeltanspruches zu belegen.

**ACHTUNG: Wird die Arbeit nach Vorlage eines 3G-Nachweises wieder aufgenommen, vergessen Sie bitte nicht, eine entsprechende Anmeldung zu erstatten!**

*Autor: Hannes Holzinger/ÖGK*