

An die
Geschäftsführung

Steyr, 05.11.2021

3.COVID-19-Maßnahmenverordnung

Sehr geehrte Damen und Herren!

Uns wurde von Mitarbeitern Ihres Unternehmens zugetragen, dass es zu nennen wir es Ungereimtheiten im Zusammenhang mit der „3-G-Regel“ am Arbeitsplatz gekommen ist. Da unsere geschätzten Bundesminister, derzeit allen voran Gesundheitsminister Mückstein, immer wieder medienwirksam die neuen Vorschriften verkünden, möchten wir Ihnen unsere Rechtsansicht zu dieser Thematik näher bringen:

Abgesehen von der Nachtgastronomie gilt auch **ab 08.11.2021** gemäß § 9 Abs 1 der 3.COVID-19-Maßnahmenverordnung wie folgt:

*Arbeitnehmer, Inhaber und Betreiber dürfen Arbeitsorte, an denen **physische Kontakte** zu anderen Personen nicht ausgeschlossen werden können, nur betreten, wenn sie über einen 3G-Nachweis verfügen. Nicht als physische Kontakte im Sinne des ersten Satzes gelten höchstens zwei physische Kontakte pro Tag, die im Freien stattfinden und jeweils nicht länger als 15 Minuten dauern.*

Per Definition ist **physischer Kontakt** die **direkte Berührung zweier Körper**.

Wenn daher mit anderen Personen am Arbeitsplatz keine körperlichen Kontakte gepflegt werden, muss gemäß der Verordnung über keines der „G“ verfügt werden, gesund ist in diesem Fall ausreichend.

Es dürften gnädigerweise sogar zwei physische Kontakte pro Tag im Freien stattfinden, wenn diese nicht länger als 15 Minuten dauern. Also sicherheitshalber in Hinkunft auch die Stoppuhr mit zur Arbeit nehmen, falls im Freien mal körperlicher Kontakt stattfinden sollte.

Ganz abgesehen davon, dass diese Verordnung unseres Erachtens wiederum gesetzwidrig ist, da diese Maßnahmen weder erforderlich noch angemessen sind, eine unzulässige Diskriminierung darstellen und in unzumutbarer Weise in **unser aller** Grund- und Freiheitsrechte eingreifen, besteht **keine Verpflichtung** (und auch keine Berechtigung) **des Arbeitgebers**, sensible gesundheitsbezogene **Daten**, sprich „3G“, der Arbeitnehmer **zu überprüfen**.

Mangels Verpflichtung des Arbeitgebers zur (ohnedies gesetzwidrigen) Überprüfung des „3G-Status“ der Arbeitnehmer, **kann der Arbeitgeber aus rechtlicher Sicht auch nicht bestraft werden**. Findet am Arbeitsplatz kein physischer Kontakt statt, ist die „3G“-Regelung ohnedies nicht anwendbar.

Uns ist bewusst, dass medial anderes behauptet wird, jedoch findet sich in keiner der verfassungswidrigen Normen des Gesundheitsministers (immer diese Ironie) eine Verpflichtung des Arbeitgebers, seine Mitarbeiter diesbezüglich zu kontrollieren.

Ungeachtet der Verfassungswidrigkeit der Einschränkungen der uns von Geburt an zustehenden Grund- und Freiheitsrechte gilt laut Judikatur bisher:

Wenn Sie Ihre Dienstnehmer darauf hinweisen, dass für den Fall, dass physischer Kontakt am Arbeitsplatz bestehen sollte, diese gemäß der derzeitigen COVID-19-MV über einen „3G-Nachweis“ verfügen müssen, dürfen Sie als ein mit den rechtlich geschützten Werten verbundener Erwachsener auch darauf vertrauen, dass andere Erwachsene in ihrer Selbstverantwortung ebenfalls die vom Gesetzgeber vorgegebenen Verbote einhalten.

Bei dieser Gelegenheit möchten wir Sie auch darauf aufmerksam machen, dass das auf Pressekonferenzen oder in der ZIB oder sonst wo von unseren Politikern Gesagte, keineswegs mit dem übereinstimmen muss, was tatsächlich in den Verordnungen oder Gesetzen steht. Das kam seit COVID leider sehr oft vor. Erst, wenn es schwarz auf weiß einen Verordnungstext gibt, können wir Juristen diesen studieren und Ihnen dann mitteilen, was gemäß der Verordnung – unabhängig von deren Anfechtung wegen Gesetz- und/oder Verfassungswidrigkeit – derzeit vorgeschrieben ist. Und das sind keine juristischen Spitzfindigkeiten, sondern es geht hier um unsere Demokratie und unsere Freiheit.

Derzeit müssen wir beweisen, gesund zu sein, um am gesellschaftlichen Leben teilnehmen und nun auch um zur Arbeit zu gehen zu dürfen (dies obwohl wir die letzten 1 ½ Jahre dieser verordneten Pandemie auch ohne diese Schikane überlebt haben). Müssen wir in Hinkunft beweisen, uns nicht strafbar gemacht zu haben, um nicht ins Gefängnis zu kommen?

Lassen Sie die COVID Zeit Revue passieren und überlegen Sie selbst; es wurden immer neue und vor allem mehr Einschränkungen verordnet. Wollen Sie wirklich so leben und Ihre Grund- und Freiheitsrechte aufgeben?

Wir können Sie bei Fragen zu dieser Thematik gerne rechtlich beraten. Bitte denken Sie daran, dass Sie als Unternehmer und/oder Geschäftsführer immer selbst für Ihr Handeln verantwortlich sind und Sie dieses Unternehmen gegründet bzw. dessen Schicksal mitbestimmt haben. Sie sind es, die gemeinsam mit Ihren Mitarbeitern die Wirtschaft am Laufen halten und müssen für Ihr eigenes finanzielles Überleben sorgen. Wollen Sie sich wirklich völlig unverhältnismäßige Vorschriften von wem auch immer – ob nun Volksschullehrer wie Anshober oder einem Arzt wie Mückstein, der nicht weiß, dass eine Impfung ins Blut geht, von unserem Maturanten, dem Ex-Kanzler, ganz abgesehen – in **Ihrem eigenen Betrieb** machen lassen?

Wir und einige Ihrer Mitarbeiter möchten nicht in einer Diktatur leben!

Mit freundlichen Grüßen