

3G am Arbeitsort ab 1.11.2021

Durch die 3. COVID-19-Maßnahmenverordnung (BGBl II 441/2021) wird mit 1. November 2021 die 3G-Regelung am Arbeitsort eingeführt. 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. Die 3G-Pflicht gilt nicht für Personen, bei denen von höchstens zwei physischen Kontakten pro Tag, die im Freien stattfinden und jeweils nicht länger als 15 Minuten dauern, auszugehen ist.

Der Begriff „Arbeitsort“ umfasst alle Arbeitsorte, auch alle auswärtigen Arbeitsstellen, das heißt auch Felder und Wälder etc. Ausgenommen ist nur der private Wohnbereich im Rahmen des Homeoffice.

Das Vorliegen dieser Voraussetzungen ist anhand einer Durchschnittsbetrachtung abstrakt und nicht jeweils am konkreten Tag der Arbeitsverrichtung zu beurteilen. Die 3G-Regelung ist auch etwa auch dann einzuhalten, wenn ein Zusammentreffen mit anderen Personen in Gemeinschaftseinrichtungen oder im Rahmen von Veranstaltungen, Sitzungen, etc nicht ausgeschlossen werden kann.

Der Inhaber des Arbeitsortes muss dafür Sorge tragen, dass die 3G-Regelung eingehalten wird. Es besteht keine Pflicht zur „Einlasskontrolle“, es genügen vielmehr entsprechende Hinweise, stichprobenartige Kontrollen, Aushänge, mündliche und schriftliche Belehrungen. Stichprobenartige Kontrollen müssen dabei so ausgelegt sein, dass es sich um wirksame Kontrollen handelt. Das wird der Fall sein, wenn Kontrollen entweder regelmäßig einzelne Personen (stichprobenartig ausgewählt) oder in Form von „Schwerpunktkontrollen“ (sporadischen durchgehenden Kontrollen) erfolgen.

Der 3G-Nachweis ist für die Dauer des Aufenthalts am Arbeitsort bereitzuhalten. Der Inhaber einer Betriebsstätte ist zur Ermittlung von Namen, Geburtsdatum, Gültigkeit bzw Gültigkeitsdauer des Nachweises und Barcode bzw QR-Code berechtigt. Eine Aufbewahrung der der Nachweise und der in den Nachweisen enthaltenen personenbezogenen Daten ist unzulässig.

Bei Nichteinhaltung der Vorgaben droht dem Arbeitgeber eine Strafe von bis zu 3.600 Euro, dem Arbeitnehmer von bis zu 500 Euro.

Arbeitsrechtliche Konsequenzen bei Fehlen eines 3G-Nachweises:

Weigert sich der Arbeitnehmer einen 3G-Nachweis vorzuweisen bzw befolgt ein Arbeitnehmer die 3G-Regelung nicht, muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nach Hause schicken. In diesem Fall kann im Einzelfall bis zum Nachweis der Einhaltung der 3G-Regelung der Lohn bzw das Gehalt entfallen.

Übergangsregelung:

Es wird eine zweiwöchige Übergangsfrist für die 3G-Regel am Arbeitsort vorgesehen. In dieser Zeit haben Arbeitnehmer, Inhaber und Betreiber, die über keinen 3G-Nachweis verfügen am Arbeitsort durchgehend eine FFP-2-Maske zu tragen. Die Übergangsregel tritt mit 15. November 2021 außer Kraft, sodass Arbeitsorte ab diesem Zeitpunkt ausschließlich mit 3G-Nachweis betreten werden dürfen.

Wie kann ein 3G-Nachweis erbracht werden?

Als 3G-Nachweis im Sinne der Verordnung gilt:

- **Geimpft:** Nachweis über eine mit einem zentral zugelassenen **Impfstoff** gegen COVID-19 erfolgte

- **Zweitimpfung**, wobei diese nicht länger als 360 Tage zurückliegen darf und zwischen Erst- und Zweitimpfung mindestens 14 Tage liegen müssen;
 - **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 (=Janssen),
 - **Impfung**, sofern mindestens 21 Tage vor der Impfung ein **positiver PCR-Test** bzw vor der Impfung ein **Nachweis über neutralisierende Antikörper** vorlag, wobei die Impfung nicht länger als 360 Tage zurückliegen darf (=Impfung Genesener),
 - weitere Impfung (**Auffrischungsimpfung**), wobei diese nicht länger als 360 Tage zurückliegen darf und zwischen dieser und einer Impfung mindestens 120 Tage liegen oder bei Impfstoffen, bei denen nur eine Impfung vorgesehen ist, mindestens 14 Tage verstrichen sein müssen.
- **Genesen:**
 - **Genesungsnachweis** über eine in den letzten 180 Tagen überstandene Infektion oder eine ärztliche Bestätigung über eine in den letzten 180 Tagen überstandene Infektion, die molekularbiologisch bestätigt wurde,
 - **Absonderungsbescheid**, wenn dieser für eine in den letzten 180 Tagen vor der vorgesehenen Testung nachweislich infizierte Person ausgestellt wurde,
 - **Getestet:**
 - Nachweis einer befugten Stelle über ein negatives Ergebnis eines **PCR-Tests**, dessen Abnahme nicht länger als **72 Stunden** zurückliegen darf,
 - Nachweis einer befugten Stelle über ein negatives Ergebnis eines **Antigentests**, dessen Abnahme nicht mehr als **24 Stunden** zurückliegen darf. Dazu zählt auch ein Nachweis über ein negatives Ergebnis eines Antigentests zur Eigenanwendung, der in einem behördlichen Datenverarbeitungssystem erfasst wird und dessen Abnahme nicht mehr als 24 Stunden zurückliegen darf,
 - **Nachweis über neutralisierende Antikörper**, der nicht älter als 90 Tage ist.

Zentral zugelassene Impfstoffe:

Folgende Impfstoffe sind derzeit zentral zugelassen und werden für die 3G-Regelung anerkannt:

- Comirnaty - BioNTech Pfizer
- Spikevax – vormals Moderna
- Vaxzevira – vormals AstraZeneca
- Janssen – Johnson und Johnson

Dies bedeutet, dass **chinesische Impfstoffe** und **Sputnik V** nicht anerkannt werden.

Testung während der Arbeitszeit?

Da die Verpflichtung zur Testung beim Arbeitnehmer liegt, besteht kein Anspruch auf Testung während der Arbeitszeit. Der Arbeitgeber kann somit fordern, dass der Arbeitnehmer den Test in der Freizeit durchführt. Fallen Kosten für den Test an, sind diese vom Arbeitnehmer zu tragen.