

CORONAVIRUS

Checkliste - 3-G am Arbeitsplatz

Laut der 3. COVID-19-Maßnahmenverordnung gilt seit 1. November bei fast allen Arbeitsorten eine 3-G-Nachweispflicht. Bis einschließlich 14. November kann anstelle eines 3-G-Nachweises eine FFP2-Maske getragen werden. Ab 15. November ist das Betreten für viele Arbeitsorte ausschließlich mit einem gültigen 3-G-Nachweis möglich.

Was ist ein 3-G-Nachweis?

Ein Nachweis über eine Impfung, Genesung oder ein negativer Testnachweis



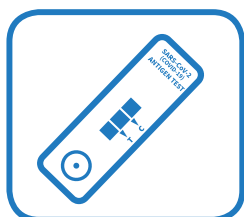
IMPFUNG

- Zweitimpfung, die max. 360 Tage zurückliegen darf (BioNTech/ Pfizer, Moderna, Astra Zeneca)
- Einmalimpfung, ab dem 22. Tag nach der Impfung; die Impfung darf max. 270 Tage zurückliegen (Johnson & Johnson)
- Impfung, sofern mind. 21 Tage vor der Impfung ein positiver PCR-Test bzw. vor der Impfung ein Nachweis über neutralisierende Antikörper vorlag; die Impfung darf max. 360 Tage zurückliegen
- weitere Impfung („Auffrischungsimpfung“), die max. 360 Tage zurückliegen darf
- ACHTUNG: Ab 6. Dezember 2021 sind die Impfungen nur noch 270 Tage als Nachweis gültig!



GENESUNG

- Nachweis über eine in den letzten 180 Tagen überstandene COVID-19-Infektion
- Ärztliche Bestätigung über eine in den letzten 180 Tagen überstandene Infektion mit SARS-CoV-2, die mittels PCR-Test bestätigt wurde
- Absonderungsbescheid, wenn dieser für eine in den letzten 180 Tagen vor der vorgesehenen Testung nachweislich mit SARS-CoV-2 infizierte Person ausgestellt wurde



TESTNACHWEIS

- Negativer PCR-Test: max. 72 Stunden nach Testabnahme (Wien: 48 Stunden)
- Negativer Antigentest einer befugten Stelle (Apotheke, Teststraße, Betriebliche Testungen): max. 24 Stunden nach Testabnahme

CORONAVIRUS

Checkliste - 3-G am Arbeitsplatz

Wann und für wen ist der 3-G-Nachweis verpflichtend ?

VERPFLICHTEND:

- wenn am Arbeitsort physischer Personenkontakt nicht ausgeschlossen werden kann: Arbeitnehmer, Inhaber, Betreiber, Lehrlinge, Praktikanten, die das Praktikum im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses leisten

GILT NICHT FÜR:

- Volontäre, Schüler, die „berufspraktische Tage – Schnuppertage“ im Betrieb leisten oder Praktikanten, die das Praktikum im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses leisten

Hinweis: Im Rahmen des „Hausrechts“ und aufgrund seiner Fürsorgepflicht kann der Arbeitgeber aber auch für diese Personen die 3-G-Regel innerbetrieblich anordnen

- Personen, die keinen physischen Kontakt mit anderen Personen haben (z.B. Home-Office) bzw. täglich höchstens 2 Treffen im Freien, die jeweils nicht länger als 15 Minuten dauern (z.B. LKW-Fahrer)

Darf der Arbeitgeber strengere Maßnahmen anwenden?

Ja, in begründeten Fällen ist dies grundsätzlich möglich. Die strengeren Regeln dürfen jedoch nicht willkürlich und nicht überschießend sein

Ab wann gilt die 3-G-Regel?

Seit 1.11. gilt die 3G-Regel am Arbeitsplatz

Bis einschließlich 14.11 gilt eine Übergangsfrist

Wenn kein 3-G-Nachweis erbracht wird muss durchgehend eine FFP2-Maske getragen werden

Ab 15. November dürfen Mitarbeiter ohne 3-G-Nachweis den Arbeitsort nicht betreten

Für wen gilt die 2-G-Regel am Arbeitsplatz?

Arbeitnehmer, Inhaber und Betreiber der Nachtgastronomie und Mitarbeiter bei Großveranstaltungen dürfen ihren Arbeitsort nur betreten, wenn sie einen 2G-Nachweis vorweisen können.

CORONAVIRUS

Checkliste - 3-G am Arbeitsplatz

Kann ein 2G-Nachweis nicht vorgelegt werden, ist ein negativer PCR-Tests (max. 72 Stunden alt bzw. 48 in Wien) vorzuweisen und bei unmittelbarem Kundenkontakt eine FFP2-Maske zu tragen.

Wer kontrolliert den 3-G-Status und wie kann die Kontrolle erfolgen?

Der Arbeitgeber muss den 3-G-Status kontrollieren, dies muss aber nicht direkt im Eingangsbereich sein („keine Einlasskontrolle“) und kann aus folgenden Elementen bestehen:

- Entsprechende Hinweise
- Stichprobenartige Kontrollen
- Aushänge
- Mündliche und schriftliche Belehrungen

Der 3-G-Status muss während der gesamten Verweildauer am Arbeitsplatz gültig sein. Kommt der Arbeitgeber den Hinweis- bzw. Kontrollpflichten nicht nach, droht eine Verwaltungsstrafe bis zu € 3.600. Aufzeichnungen über die durchgeführten Kontrollen sind aus diesem Grund empfehlenswert.

Die Gesundheitsbehörde kann stichprobenartige Kontrollen durchführen.

Was passiert, wenn der 3-G-Status nicht nachgewiesen werden kann?

Arbeitnehmer müssen mit einer Strafe bis zu 500€ rechnen.

Es kommt zu einer Arbeitsverhinderung, die der Arbeitnehmer zu vertreten hat.

Arbeitsrechtliche Konsequenzen sind die Folge: Diese reichen von Vorenthaltung des Entgelts bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Kein Recht auf Homeoffice. Kann die Arbeitsleistung im Homeoffice erbracht werden, kann eine Vereinbarung abgeschlossen werden.

Keine Ansprüche auf Sonderzahlungen, es sei denn der Kollektivvertrag sieht dies vor.

Darf ein Test während der Arbeitszeit durchgeführt werden?

Der Arbeitnehmer muss sich rechtzeitig um ein Testergebnis kümmern.

Es besteht kein Anspruch auf Freistellung während der Arbeitszeit für die Durchführung des Tests.

Impressum

Wirtschaftskammer Österreich | Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien

Druck: Produktion im Eigenverlag/Wien | Stand: November 2021

Zugunsten der besseren Lesbarkeit des Textes wurde explizit auf eine durchgängig geschlechterspezifische Schreibweise verzichtet. Die Inhalte dieser Checkliste wurden von der WKÖ nach bestem Wissen und Gewissen erstellt und basieren auf den zum jeweiligen Zeitpunkt gesicherten Informationen. Bitte beachten Sie etwaige Aktualisierungen auf der Website www.wko.at/corona. Die WKÖ übernimmt für die Richtigkeit der

Auskünfte keine Haftung. Alle Angaben ohne Gewähr.