



3-G-Regel am Arbeitsplatz

ab 8.11.2021

Albert Scheiblauer, MLS.

1 Unsere Gewerkschaft Bau–Holz Position

- Für uns hat der Schutz der ArbeitnehmerInnen seit Beginn der Pandemie oberste Priorität. Wir haben deshalb auch viele Maßnahmen zum ArbeitnehmerInnen-schutz initiiert und mitgetragen, so z.B. eigene Sicherheitsbestimmungen für Bau-stellen und in Betrieben.
- Was zum Schutz der Beschäftigten aus virologischer und medizinischer Sicht not-wendig ist, müssen jene entscheiden, welche über die notwendigen Daten und Ex-pertise verfügen. Die Gewerkschaft Bau-Holz kann diese Entscheidungen nicht an-stelle der Regierung treffen.
- Nicht wir entscheiden, welche Maßnahmen gesetzt werden. Wir müssen uns ge-nauso an das halten, was hier vom Gesetzgeber mittels Verordnung des Gesund-heitsministers vorgegeben wird.
- Wir begrüßen jedoch ausdrücklich, dass die **Tests und Impfungen** weiterhin gra-tis sind **und fordern, dass die Tests während der Arbeitszeit unter Fortzah-lung des Entgelts durchgeführt werden!**
- Wir alle hoffen, dass wir Maßnahmen im Kampf gegen die Pandemie schon bald nicht mehr benötigen.

2 Einleitung

Nach längeren Diskussionen hat sich die Regierung dazu entschlossen die 3-G-Regel am Arbeitsplatz im Rahmen der 3. COVID-19-Maßnahmenverordnung durch den Ge-sundheitsminister einzuführen. Diese wird ab 1.11.2021 bis vorerst 30.11.2021 gelten.

3 Die Regelung

In §9 Abs. 1 der Verordnung (Ort der beruflichen Tätigkeit) wird normiert, dass Arbeitsorte nur noch dann betreten werden dürfen, wenn ein 3-G-Nachweis vorhanden ist. (geimpft, getestet, genesen) Klar ist, dass mit Arbeitsort auch Baustellen und Arbeitsorte im Freien gemeint sind. Für Pflege- und Gesundheitseinrichtungen gelten strengere Regeln, auf die hier nicht eingegangen wird.

Weiters gilt, dass der Inhaber eines Arbeitsortes mit mehr als 51 Arbeitnehmern einen COVID-19-Beauftragten zu bestellen und ein COVID-19-Präventionskonzept auszuarbeiten und umzusetzen hat.

4 Interpretationsfragen

4.1 Sind strengere Maßnahmen betriebsintern möglich?

Ja, das ist ausdrücklich möglich. So kann betriebsintern auch die 2,5 G Regel implementiert werden. (Geimpft, Genesen, PCR-Test). Dafür ist allerdings die Zustimmung des Betriebsrates notwendig. In Betrieben ohne Betriebsrat ist eine Einzelvereinbarung abzuschließen.

Eine zusätzlich zur 3-G-Regel angestrebte Maskenpflicht oder 2-G-Regel (also genesen oder geimpft) ist nicht zulässig, weil sie nicht unter strengere Maßnahmen im Sinne der Verordnung der Bundesregierung fallen.

4.2 Dürfen Arbeitgeber den 3-G-Status regelmäßig, z.B. mit Eintrittstest abfragen?

Die Verordnung selbst spricht ausdrücklich nur von sporadischen Einzelkontrollen. Diese Regelung ist in der Praxis wohl untauglich, weil Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer für die Einhaltung haften. Es ist daher davon auszugehen, dass Arbeitgeber den 3-G-Status abfragen werden.

4.3 Dürfen Arbeitgeber die Nachweise speichern?

Der Arbeitgeber ist im Zuge seiner Kontrollen ermächtigt, Name, Geburtsdatum, Gültigkeit bzw. Gültigkeitsdauer des Nachweises und Barcode bzw. QR-Code zu ermitteln.

Darüber hinaus ist er nur berechtigt, Daten zur Identitätsfeststellung (z.B. Personalausweis) zu ermitteln. Es besteht keine Auskunftspflicht des Arbeitnehmers über die Art des 3-G-Nachweises.

Die Dokumentation der stichprobenartigen Kontrollen darf gemäß den allgemeinen datenschutzrechtlichen Bestimmungen grundsätzlich nur den kontrollierten Personenkreis und die Tatsache der Gültigkeit des Nachweises umfassen. Eine darüber hinaus gehende Verarbeitung oder Speicherung von personenbezogenen Daten (z.B. die oder Dauer des Nachweises) ist nur mit ausdrücklicher Zustimmung des jeweiligen Arbeitnehmers zulässig.

4.4 Ist Testzeit Arbeitszeit?

Grundsätzlich Nein - die für das Testen aufzuwendende Zeit, auch wenn das Testen im Betrieb erfolgt, ist nach aktueller Rechtslage NICHT als Arbeitszeit zu werten. Nur wenn der Arbeitgeber ausdrücklich und nachweislich das Testen im Betrieb anordnet, ist Arbeitszeit gegeben. *Als GBH fordern wir, dass Testen in der Arbeitszeit unter Fortzahlung des Entgelts möglich sein muss.*

4.5 Sind die Tests im Betrieb kostenlos?

Ja, das soll auch weiterhin so bleiben. Allerdings mit im BTG (betriebliches Testgesetz) noch die entsprechende Passage verlängert werden.

4.6 Haben Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Testung im Betrieb?

Nein, es gibt keinen Rechtsanspruch auf Testung im Betrieb.

4.7 Was ist ein 3-G-Nachweis?

Als „3G-Nachweis“ im Sinne § 1 Abs 2 COVID-19-MV gelten folgende Nachweise:

- Nachweis über eine **gültige Impfung** mit einem zugelassenen Impfstoff gegen COVID-19 (Gültigkeit variiert je nach Impfung bis zu 270 Tagen)
- **Genesungsnachweis** über eine in den letzten 180 Tagen überstandene Infektion
- Nachweis über ein negatives Ergebnis eines **PCR-Tests**, dessen Abnahme nicht mehr als 72 Stunden zurückliegen darf (Arbeitsorte in Wien: 48 Stunden)
- Nachweis über ein negatives Ergebnis eines **Antigentests** auf einer befugten Stelle, dessen Abnahme nicht mehr als 24 Stunden zurückliegen darf

Der 3G-Nachweis ist von der jeweiligen Person für die Dauer des Aufenthalts am Arbeitsort bereitzuhalten.

4.8 Was passiert, wenn ein Arbeitnehmer keinen 3-G-Nachweis erbringt?

Bis 14. November gilt eine Übergangsregelung. Das Erbringen eines 3-G-Nachweises, kann in dieser Zeit durch das durchgehende Tragen einer Maske ersetzt werden.

Danach hat der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer, der keinen 3-G-Nachweis erbringt, nach Hause zu schicken. Für die Zeit, die der Arbeitnehmer auf Grund eines fehlenden 3-G-Nachweises von der Arbeit fernbleibt, besteht kein Entgeltanspruch.

Eine fortgesetzte Weigerung zur Erbringung eines 3-G-Nachweises rechtfertigt eine Beendigung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber. (Kündigung bis hin zur Entlassung) **ACHTUNG: Neben Jobverlust droht in diesen Fällen auch der Verlust der Abfertigung Alt und eine einmonatige Sperre vom Arbeitslosengeld.**

Bei Nichteinhaltung dieser Verordnung drohen Arbeitnehmern Strafen in Höhe von 500 Euro, Arbeitgebern in Höhe von 3.600 Euro!

4.9 Was gilt bei Betriebsversammlungen?

Bei Betriebsversammlungen greift die 3-G-Regel gem. §12 Abs. 5 Z. 7 der Verordnung nicht.

Bei Betriebsversammlungen in geschlossenen Räumen mit mehr als 50 TeilnehmerInnen besteht allerdings Maskenpflicht, wenn nicht alle TeilnehmerInnen einen 2-G Nachweis erbringen können.

Bei Fragen stehen wir im Bundessekretariat im Rahmen unserer zeitlichen Ressourcen zur Verfügung!