

FAQs zur 3-G-Regelung am Arbeitsplatz

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit, Taborstraße 1-3, 1020 Wien

Stand: 15. November 2021

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig.

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundesministeriums für Arbeit ausgeschlossen ist. Rechtsausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorinnen und Autoren dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Übersicht

Impressum.....	2
Was gilt für mich aufgrund der bundesweit geltenden 3-G-Regelung?	5
Was gilt für mich, wenn in einer Landesverordnung strengere Regelungen vorgesehen sind?	5
Was bedeutet physische Kontakte?	5
Ab wann gilt die 3-G-Regelung am Arbeitsplatz?.....	6
Gibt es eine Ausnahme von der 3-G-Pflicht?	6
Gilt die 3-G-Regel auch für den öffentlichen Dienst?	6
Gilt die 3-G-Regel auch für Volontäre und „Schnupperlehrlinge“?	7
Was bedeutet 3-G-Nachweis im Detail?	7
Was gilt für Arbeitnehmer, die in Bereichen arbeiten, in denen der Zutritt für Kunden nur mit 2G oder 2,5G erlaubt ist?	8
Was gilt für Arbeitnehmer, die in Betriebsstätten des Gastgewerbes, in denen mit einer vermehrten Durchmischung und Interaktion der Kunden zu rechnen ist, oder bei größeren Veranstaltungen arbeiten?.....	9
Was ist ein Arbeitsplatz?	9
Welche Regelungen gelten in öffentlichen Dienststellen bei Parteienverkehr?	10
Was gilt, wenn ich in einem Krankenhaus oder Altersheim oder in der mobilen Pflege arbeite?	10
Ersetzt das Tragen einer FFP2-Maske die 3-G-Regel?.....	10
Muss man ab 15.11.2021 auch eine Maske tragen, wenn man einen 3-G-Nachweis hat?.	10
Was passiert, wenn ich keinen 3-G-Nachweis erbringe? Kann ich gekündigt werden? Was passiert, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dauerhaft die 3-G-Regel vernachlässigen?	11
Was gilt, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereits (tageweise) im Homeoffice tätig sind und der 3-G-Regel im Betrieb nicht nachkommen wollen?.....	12
Muss der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin an Stelle der unbezahlten Arbeitsfreistellung einen Urlaub gewähren, wenn dies von der Arbeitnehmerin oder vom Arbeitnehmer verlangt wird?.....	12
Wer trägt die Kosten für die PCR-Tests oder Antigen-Tests?	13
Ist das Testen während der Arbeitszeit möglich?	13
Wer kontrolliert die Einhaltung der 3-G-Regelung?	13
Wie hoch sind die Strafen bei Verstößen gegen die 3-G-Regel?	14
Drohen dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin Konsequenzen, wenn sich trotz Kontrolle Covid-19 Cluster bilden?	14
Darf der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin die 3-G-Daten speichern?	14

Kann der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin strengere Maßnahmen anordnen, die über die 3-G-Regelung hinausgehen?.....	15
Ist der Betriebsrat in die Erarbeitung der Kontrollmaßnahmen einzubinden?	16

Was gilt für mich aufgrund der bundesweit geltenden 3-G-Regelung?

Die aktuell geltende 5. COVID-19-Maßnahmenverordnung sieht dazu Folgendes vor: **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Betreiber oder Inhaberinnen und Inhaber dürfen Arbeitsorte**, an denen ein **physischer Kontakt** zu anderen Personen nicht ausgeschlossen werden kann, nur betreten, wenn sie über einen aktuellen 3-G-Nachweis – geimpft, genesen oder getestet - verfügen. Der 3-G-Nachweis ist für die Dauer des Aufenthalts am Arbeitsort bereitzuhalten.

Andere Personen sind z.B. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Kundinnen und Kunden oder sonstige Dritte.

Der Arbeitgeber hat die Einhaltung der 3-G-Regel zu kontrollieren. Siehe dazu weiter unten.

Was gilt für mich, wenn in einer Landesverordnung strengere Regelungen vorgesehen sind?

Sieht eine Landesverordnung strengere Regeln für den Zutritt von Beschäftigten in den Betrieb vor (z.B. Verpflichtung zur Vorlage eines PCR-Tests oder eine kürzere Geltung des Testergebnisses), so muss diesen Vorgaben im betroffenen Bundesland entsprochen werden.

Was bedeutet physische Kontakte?

„Physische Kontakte“ im Sinne der gesundheitsrechtlichen Vorschriften zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 sind gegeben, wenn am Arbeitsort ein **Zusammentreffen mit anderen Personen** (Kollegen und Kolleginnen, Beschäftigte von anderen Unternehmen, Kunden und Kundinnen usw.) nicht ausgeschlossen werden kann, auch wenn es zu keinem direkten Körperkontakt kommt.

Es kommt nicht darauf an, ob Personen an einzelnen Arbeitstagen tatsächlich auf andere Personen treffen. Wenn die Möglichkeit im Allgemeinen besteht, muss ein 3-G-Nachweis erbracht werden.

Nicht als Kontakte in diesem Sinne gelten höchstens zwei physische Kontakte pro Tag, die im Freien stattfinden und jeweils nicht länger als 15 Minuten dauern. Dies wird nur ausnahmsweise und in ganz bestimmten Tätigkeitsfeldern der Fall sein.

Ab wann gilt die 3-G-Regelung am Arbeitsplatz?

Seit 15. November 2021 ist für das Betreten des Arbeitsplatzs die Erbringung eines 3-G-Nachweises **zwingend** erforderlich.

Gibt es eine Ausnahme von der 3-G-Pflicht?

Die 3-G-Nachweispflicht gilt nicht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aufgrund des Berufsbildes höchstens zwei physische Kontakte im Freien bis zu 15 Minuten pro Tag haben. Das sind z.B. Försterinnen/Förster, die im Wald tätig sind, oder Berufskraftfahrer, die alleine in der Fahrerkabine sitzen und deren Kontakt sich auf höchstens zwei kurze Kontakte im Rahmen der Übergabe von Dokumenten beschränkt. Auch im Homeoffice muss kein 3-G-Nachweis erbracht werden.

Gilt die 3-G-Regel auch für den öffentlichen Dienst?

Ja. Die 3-G-Regel gilt uneingeschränkt auch für den Bereich der öffentlichen Verwaltung, ausgenommen sind die Gerichtsbarkeit und die Teilnahme an öffentlichen Sitzungen der allgemeinen Vertretungskörper (z.B. Gemeinderat, Parlament). Die 3-G-Regel gilt damit für Bundes-, Landes- und Gemeindebedienstete, die im Bereich der allgemeinen Verwaltung, aber auch etwa im Bildungsbereich oder in Alten- und Pflegeheimen sowie in Krankenanstalten tätig sind. Die 3-G-Regel gilt damit auch für den Parteienverkehr in Verwaltungsbehörden und Gerichten sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der allgemeinen Vertretungskörper.

Gilt die 3-G-Regel auch für Volontäre und „Schnupperlehrlinge“?

Die 3-G-Regel gilt für Lehrlinge und Praktikantinnen und Praktikanten, die das Praktikum im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses leisten. Die 3-G-Regel gilt gleichermaßen auch für Volontäre und Schnupperlehrlinge.

Was bedeutet 3-G-Nachweis im Detail?

Für den Einlass in den Betrieb ist ein aktueller 3-G-Nachweis erforderlich. Das ist ein Nachweis, dass man gegen COVID 19 **geimpft**, „negativ“ **getestet** oder von COVID-19 **genesen** ist.

Diese Nachweise sind am Arbeitsort grundsätzlich **gleichwertig**, die Erbringung eines dieser Nachweise berechtigt zum Einlass in den Betrieb.

Soweit die Nachweispflicht in den gesundheitsrechtlichen Vorschriften auf bestimmte Nachweisarten eingeschränkt ist, wird unterschieden zwischen:

- 1-G-Nachweis: nur zulässige Nachweise über Impfungen
- 2-G-Nachweis: Nachweise über Impfung oder Genesung
- 2,5-G-Nachweis: ein 2-G-Nachweis oder negatives Ergebnis eines molekularbiologischen Tests auf SARS-CoV-2, das nicht älter als 72 Stunden ist
- 3-G-Nachweis: Jede zulässige Nachweisart

Der **Nachweis der Impfung** kann erbracht werden durch Nachweis einer:

- Zweitimpfung, wobei diese nicht länger als 360 (ab 6.12.2021: 270) Tage zurückliegen darf und zwischen der Erst- und Zweitimpfung mindestens 14 Tage verstrichen sein müssen, oder
- 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, oder
- Impfung, sofern mindestens 21 Tage vor der Impfung ein positiver molekularbiologischer Test auf SARS-CoV-2 bzw. vor der Impfung ein Nachweis über neutralisierende Antikörper vorlag, wobei die Impfung nicht länger als 360 (ab 6.12.2021: 270) Tage zurückliegen darf, oder

- weiteren Impfung, wobei diese nicht länger als 360 (ab 6.12.2021: 270) Tage zurückliegen darf und zwischen dieser und einer Vor-Impfung mindestens 120 Tage (sofern nur für einen Impfstoff nur eine Impfung vorgesehen war, mindestens 14 Tage) verstrichen sein müssen.

Der **Nachweis der Genesung** kann erfolgen durch Vorlage:

- eines Genesungsnachweises oder einer ärztlichen Bestätigung über eine in den letzten 180 Tagen überstandene Infektion mit COVID-19;
- eines Absonderungsbescheids, wenn dieser für eine in den letzten 180 Tagen vor der vorgesehenen Testung nachweislich mit COVID-19 infizierte Person ausgestellt wurde.

Der **Nachweis der Testung** kann erfolgen durch Vorlage eines Nachweises

- einer befugten Stelle über ein negatives Ergebnis eines Antigentests auf SARS-CoV-2, dessen Abnahme nicht mehr als 24 Stunden zurückliegen darf;
- einer befugten Stelle über ein negatives Ergebnis eines molekularbiologischen Tests auf SARS-CoV-2, dessen Abnahme nicht mehr als 72 Stunden zurückliegen darf.
- Bitte beachten Sie, dass die Gültigkeit der Tests nach Bundesland anders geregelt sein kann. So gilt beispielsweise in Wien ein PCR-Test nur 48 Stunden. Im Zuge des Stufenplans der Bundesregierung kann die Gültigkeit von Tests ebenfalls eingeschränkt werden.

Kann **keiner** dieser Nachweise vorgelegt werden, darf der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin den Arbeitsort nicht betreten und darf der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin den Zutritt nicht erlauben.

Was gilt für Arbeitnehmer, die in Bereichen arbeiten, in denen der Zutritt für Kunden nur mit 2G oder 2,5G erlaubt ist?

Hier gilt grundsätzlich § 9 Abs. 1 der 3. COVID-19-Maßnahmenverordnung als lex specialis, somit 3G.

Was gilt für Arbeitnehmer, die in Betriebsstätten des Gastgewerbes, in denen mit einer vermehrten Durchmischung und Interaktion der Kunden zu rechnen ist, oder bei größeren Veranstaltungen arbeiten?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen derartige Betriebsstätten, wie insbesondere Diskotheken, Clubs, Après-Ski-Lokale und Tanzlokale, nur betreten, wenn sie einen 2,5-G-Nachweis erbringen.

Bei Veranstaltungen mit mehr als 250 Teilnehmern (wie z.B. Hochzeiten, Weihnachtsfeiern) arbeitende Personen müssen einen 2,5-G-Nachweis erbringen.

2,5-G-Nachweis bedeutet: bei Betreten der Betriebsstätte ist zu belegen, dass man geimpft oder genesen ist oder mittels PCR-Tests negativ auf COVID-19 getestet wurde. Dieser Test darf nicht älter als 72 Stunden sein; zusätzlich zum PCR-Test ist bei unmittelbarem Kundenkontakt eine FFP2 Maske zu tragen.

Was ist ein Arbeitsort?

Unter dem Begriff „Arbeitsort“ im Sinne der gesundheitsrechtlichen Vorschriften zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 ist grundsätzlich jeder Ort zu verstehen, an dem man sich im Rahmen seiner Arbeit aufhält; unabhängig davon, ob dieser Ort in einem Raum oder im Freien gelegen ist.

Das sind Büros ebenso wie Produktionsbetriebe, Handels- und Dienstleistungsbetriebe, aber auch Baustellen und auswärtige Arbeitsstellen. Bei Arbeitskräfteüberlassung gilt während der Überlassung der Einsatzort beim Beschäftigten als Arbeitsort. Die 3-G-Regelung gilt für Arbeitsorte, an denen ein arbeitsbedingter physischer Kontakt zu anderen Personen nicht ausgeschlossen werden kann.

Daraus folgt logischer Weise, dass für das Arbeiten im Homeoffice, also das Arbeiten in der privaten Wohnung, die 3-G-Regel nicht gilt.

Welche Regelungen gelten in öffentlichen Dienststellen bei Parteienverkehr?

In Öffentlichen Dienststellen der Verwaltung sind nun grundsätzlich die gesundheitsrechtlichen Regelungen für Arbeitsorte einzuhalten. Das bedeutet, dass Bedienstete einen 3-G-Nachweis erbringen müssen.

Was gilt, wenn ich in einem Krankenhaus oder Altersheim oder in der mobilen Pflege arbeite?

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Alten- und Pflegeheimen sowie in Krankenanstalten dürfen wie bisher nur eingelassen werden, wenn sie einen aktuellen und gültigen **2,5-G-Nachweis** vorweisen. Zusätzlich besteht die Pflicht zum Tragen eines **Mund-Nasen-Schutzes** in geschlossenen Räumen.

Auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der mobilen Pflege müssen einen aktuellen und gültigen **2,5-G-Nachweis** vorweisen und bei Kundenkontakt in geschlossenen Räumen einen Mund-Nasen-Schutz tragen.

Seit 15.11.2021 ist, wenn als Nachweis nur ein PCR-Test vorgelegt wird, bei unmittelbarem Klienten- bzw. Patientenkontakt außerdem eine FFP2-Maske tragen.

Ersetzt das Tragen einer FFP2-Maske die 3-G-Regel?

Die Übergangsregelung, wonach das Betreten des Arbeitsortes mit FFP2-Maske zulässig ist, wenn kein Nachweis erbracht werden kann, ist außer Kraft getreten. Seit dem 15.11.2021 ist jedenfalls ein 3-G-Nachweis von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Betreibern und Inhaberinnen und Inhabern von Arbeitsstätten zu erbringen.

Muss man ab 15.11.2021 auch eine Maske tragen, wenn man einen 3-G-Nachweis hat?

Am Arbeitsort gilt grundsätzlich die 3-G-Regel. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt keine generelle Maskenpflicht.

Nur Personen, die im **Gesundheits- und Pflegebereich** tätig sind, müssen – **zusätzlich zum 2-G-Nachweis** – eine den Mund- und Nasenbereich abdeckende und eng anliegende mechanische Schutzvorrichtung (**Mund-Nasen-Schutz**) tragen. Dies betrifft:

- Alten- und Pflegeheime sowie stationäre Wohneinrichtungen der Behindertenhilfe,
- Krankenanstalten und Kuranstalten und sonstige Orte, an denen Gesundheitsdienstleistungen erbracht werden,
- Erbringer mobiler Pflege- und Betreuungsdienstleistungen in geschlossenen Räumen bei Kundenkontakt.

Seit 15.11.2021 müssen diese Berufsgruppen zumindest einen 2,5-G-Nachweis erbringen. Wenn kein 2-G-Nachweis erbracht wird, sondern nur ein PCR-Test, dann müssen sie zusätzlich bei unmittelbarem Kundenkontakt anstelle des Mund-Nasen-Schutzes eine FFP2-Maske tragen.

Zur Regelung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in bestimmten Betrieben des Gastgewerbes und bei größeren Veranstaltungen siehe oben bei „Was gilt für Arbeitnehmer, die in Betriebsstätten des Gastgewerbes, in denen mit einer vermehrten Durchmischung und Interaktion der Kunden zu rechnen ist, oder bei größeren Veranstaltungen arbeiten?“

Was passiert, wenn ich keinen 3-G-Nachweis erbringe? Kann ich gekündigt werden? Was passiert, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dauerhaft die 3-G-Regel vernachlässigen?

Kommen Beschäftigte der Verpflichtung zur Vorlage eines aktuellen und gültigen 3-G-Nachweises nicht nach, dürfen sie den Arbeitsort auf Basis der COVID-Maßnahmen-Verordnung **nicht** betreten.

Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin hat die betroffenen Arbeitnehmerin bzw. den betroffenen Arbeitnehmer auf die Einhaltung der 3-G-Regel hinzuweisen.

Kommt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer der 3-G-Regel nicht nach, kann der Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin sie oder ihn **unbezahlt** von der Arbeitsleistung **freistellen**. Es kann auch Homeoffice vereinbart werden.

Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin hat letztlich aber auch die Möglichkeit, das **Arbeitsverhältnis im Einvernehmen zu beenden** oder es unter Einhaltung von Kündigungsfrist und –frist zu **kündigen** (sofern die betroffene Person keinem besonderen Kündigungsschutz unterliegt). Eine Angabe von Gründen ist im Fall einer Kündigung grundsätzlich nicht erforderlich.

Was gilt, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereits (tageweise) im Homeoffice tätig sind und der 3-G-Regel im Betrieb nicht nachkommen wollen?

Für die Tage der verpflichtenden Anwesenheit am Arbeitsort ist die 3-G-Regel einzuhalten. Wird dieser nicht entsprochen, kann die Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer für die „Bürotage“ unbezahlt freigestellt werden. Für die vereinbarten Homeoffice-Tage gilt die 3-G-Regel nicht.

Ein Umstieg auf ausschließliches Arbeiten im Homeoffice ist nur mittels Vereinbarung zwischen Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer möglich.

Muss der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin an Stelle der unbezahlten Arbeitsfreistellung einen Urlaub gewähren, wenn dies von der Arbeitnehmerin oder vom Arbeitnehmer verlangt wird?

Urlaub muss zwischen den Arbeitsvertragsparteien vereinbart werden. Möchte die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer für eine bestimmte Zeit der 3-G-Regel nicht nachkommen und ist der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin mit einer Urlaubsvereinbarung nicht einverstanden, kann er die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer unbezahlt von der Arbeitsleistung freistellen.

Der Anspruch auf Urlaub wächst auch während der unbezahlten Freistellung – gleich wie im Fall der Erbringung der Arbeitsleistung – an. Ansprüche auf Sonderzahlungen gebühren nicht für Zeiten, in denen eine unbezahlte Arbeitsfreistellung erfolgt, es sei denn der anzuwendende Kollektivvertrag sieht Abweichendes vor.

Wer trägt die Kosten für die PCR-Tests oder Antigen-Tests?

Die Verantwortung für die Erbringung eines Tests liegt beim Einzelnen. Derzeit werden die Kosten für die Tests vom Bund übernommen. Es wurde zudem in ganz Österreich für ein gutes Netz an Testmöglichkeiten gesorgt.

Ist das Testen während der Arbeitszeit möglich?

Die Vorlage eines negativen Tests auf COVID-19 ist Voraussetzung für den Einlass in den Betrieb. Daher ist ein Test auf COVID-19 bereits grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeiten vorzunehmen. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ist zudem aufgrund ihrer bzw. seiner Treuepflicht angehalten, sich rechtzeitig um ein Testergebnis zu kümmern.

Wer kontrolliert die Einhaltung der 3-G-Regelung?

Um die Vollzugstauglichkeit der Regelung zu gewährleisten, handelt es sich dabei nicht um eine primär an den Betreiber oder Inhaber des Arbeitsortes adressierte „Einlassregel“. Dies befreit den Betreiber oder Inhaber jedoch nicht von seiner Sorgetragungspflicht gemäß § 8 Abs. 4 COVID-19-MG. Im Vergleich zur „Einlasskontrolle“ sind jedoch keine durchgehenden Kontrollen erforderlich.

Die Kontrollpflicht darf nicht überspannt werden und muss dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin zumutbar bleiben. Hinsichtlich des Ausmaßes der Kontrollpflicht genügen – je nach den Umständen des Einzelfalls (Größe und Struktur des Betriebs, Anzahl der Beschäftigten, räumliche und organisatorische Beschaffenheit) – entsprechende Hinweise, Aushänge, mündliche und schriftliche Belehrungen und stichprobenartige Kontrollen. Stichprobenartige Kontrollen müssen dabei so ausgelegt sein, dass es sich um wirksame Kontrollen handelt. Dies wird der Fall sein, wenn Kontrollen entweder regelmäßig einzelne Personen (stichprobenartig ausgewählt) betreffen oder in Form von „Schwerpunktkontrollen“ (sporadisch durchgehende Kontrollen) erfolgen.

Dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin steht es jedoch frei, auch lückenlose Einlasskontrollen durchzuführen.

Ein Verstoß gegen die vom Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin in begründeten Einzelfällen vorgeschriebenen strengeren Maßnahmen unterliegt keiner verwaltungsstrafrechtlichen Sanktion.

Wie hoch sind die Strafen bei Verstößen gegen die 3-G-Regel?

Sowohl Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben ein gemeinsames Interesse an sicheren Arbeitsbedingungen. Dies beinhaltet auch den größtmöglichen Schutz vor Ansteckung mit COVID-19.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die sich nicht an die 3-G-Regel halten, droht im schlimmsten Fall eine Verwaltungsstrafe von bis zu 500,-- Euro. Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern drohen bei Verletzung ihrer Verpflichtungen im Zusammenhang mit der 3-G-Regel eine Verwaltungsstrafe von bis zu 3.600,-- Euro. Diese Verwaltungsstrafen sind im COVID-19- Maßnahmengesetz geregelt.

Drohen dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin Konsequenzen, wenn sich trotz Kontrolle Covid-19 Cluster bilden?

Durch die zuständigen Gesundheitsbehörden wäre für den Einzelfall auf Grundlage der ermittelten Tatsachen zu beurteilen, ob der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin der Kontrollpflicht entsprochen hat. Trifft dies zu, drohen dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin keine verwaltungsstrafrechtlichen Konsequenzen nach dem COVID-19 MG.

Darf der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin die 3-G-Daten speichern?

Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin darf die 3-G-Daten zur Ausübung seines Kontrollrechtes erfragen. Die getroffene Maßnahme selbst (z.B. Durchführung der stichprobenartigen Kontrolle) kann zum Zwecke des Nachweises jedenfalls dokumentiert werden.

Die 3. COVID-19-Maßnahmenverordnung wie auch das COVID-19 Maßnahmengesetz sehen keine Bestimmung vor, die dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin das Sammeln und

Speichern der im Rahmen der Kontrolle der 3-G-Regelung erhobenen persönlichen Daten erlauben.

Wird die Speicherung der Daten auf die Datenschutzgrundverordnung gestützt, dann ist zu berücksichtigen, dass die dafür erforderliche **ausdrückliche freiwillige Zustimmung** der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers nur dann wirksam ist, wenn die Speicherung auch für die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer einen erkennbaren Vorteil hat.

Kann der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin strengere Maßnahmen anordnen, die über die 3-G-Regelung hinausgehen?

Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin kann im Hinblick auf das Tragen einer Maske und die Vorlage eines Nachweises einer geringen epidemiologischen Gefahr **in begründeten Fällen** auch über diese Verordnung hinausgehende, **strengere Regelungen** vorsehen.

Solche innerbetrieblich strengeren Regelungen kann z.B. sein, dass für bestimmte Arbeitssituationen das Tragen von FFP-2-Masken zusätzlich zum erbrachten 3-G-Nachweis vorgeschrieben wird.

Eine durch die **gegebene Infektion** einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters verbundene potentielle Gefahr der Ansteckung anderer (wenn auch geimpfter) Kolleginnen und Kollegen und der dadurch möglichen Verbreitung der Infektion im Unternehmen wäre etwa grundsätzlich ein **zulässiger Grund** für die Anordnung, außerhalb des Arbeitsplatzes (beim Betreten und Verlassen des Bürogebäudes, am Gang zum Kaffeeautomaten etc.) oder bei Meetings eine FFP-2-Maske tragen zu müssen.

Strengere Maßnahmen könnten etwa auch damit begründet werden, dass das Unternehmen zur **kritischen Infrastruktur** zählt und die Aufrechterhaltung des Betriebs eine wesentliche Bedeutung für die Aufrechterhaltung wichtiger gesellschaftlicher Funktionen hat.

Denkbar wäre aber auch, dass strengere Maßnahmen durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin zum Schutz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einer **COVID-19-Risikogruppe** angehören, angeordnet werden.

Ist der Betriebsrat in die Erarbeitung der Kontrollmaßnahmen einzubinden?

Da sich die Verpflichtung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Vorlage eines 3-G-Nachweises und die Verpflichtung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin zur Kontrolle unmittelbar aus dem COVID-19-Maßnahmengesetz und der 3. COVID-19 MV ergibt, bestehen keine Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates, mit denen entsprechende Kontrollen des Betriebsinhabers verhindert werden können.

Allerdings besteht eine allgemeine Informationspflicht des Betriebsinhabers dahingehend, dem Betriebsrat über alle Angelegenheiten, die unter anderem die gesundheitlichen Interessen der Arbeitnehmer berühren, Auskunft zu erteilen.

Außerdem besteht die Möglichkeit zum Abschluss einer fakultativen freiwilligen Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Z 8 ArbVG („Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer“). In einer solchen Betriebsvereinbarung könnte die gesetzliche Verpflichtung näher ausgestaltet werden, um etwa Besonderheiten des jeweiligen Betriebes berücksichtigen zu können.

Sollte der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin über die sich aus der Verordnung hinausgehende **strengere Regelungen** im Hinblick auf das Tragen einer Maske und die Vorlage eines Nachweises einer geringen epidemiologischen Gefahr vorsehen wollen, kann es sich dabei je nach Fallkonstellation um eine **zustimmungspflichtige** Kontrollmaßnahme gemäß § 96 Abs. 1 Z 3 ArbVG handeln.

Bundesministerium für Arbeit

Taborsstraße 1-3, 1020 Wien

+43 1 711 00-0

[bma.gv.at](https://www.bma.gv.at)