

FAQs zur 3G-Regelung am Arbeitsplatz

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit, Taborstraße 1-3, 1020 Wien

Stand: 6. Dezember 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 3G-Regelung?.....	4
Was gilt für mich, wenn in einer Landesverordnung strengere Regelungen vorgesehen sind?	4
Was bedeutet physische Kontakte?	4
Ab wann gilt die 3G-Regelung am Arbeitsplatz?	5
Gibt es eine Ausnahme von der 3G-Pflicht?	5
Gilt die 3G-Regel auch für den öffentlichen Dienst?.....	5
Gilt die 3G-Regel auch für Volontäre und „Schnupperlehrlinge“?	6
Was bedeutet 3G-Nachweis im Detail?	6
Was gilt für Arbeitnehmer, die in Bereichen arbeiten, in denen der Zutritt für Kunden nur mit 2G oder 2,5G erlaubt ist?	8
Was ist ein Arbeitsplatz?	8
Welche Regelungen gelten in öffentlichen Dienststellen bei Parteienverkehr?	8
Was gilt, wenn ich in einem Krankenhaus oder Altersheim oder in der mobilen Pflege arbeite?	9
Ist zusätzlich zur 3G-Regel eine Maske zu tragen?	9
Was passiert, wenn ich keinen 3G-Nachweis erbringe? Kann ich gekündigt werden? Was passiert, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dauerhaft die 3G-Regel vernachlässigen?	9
Was gilt, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereits (tageweise) im Homeoffice tätig sind und der 3G-Regel im Betrieb nicht nachkommen wollen?	10
Muss der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin an Stelle der unbezahlten Arbeitsfreistellung einen Urlaub gewähren, wenn dies von der Arbeitnehmerin oder vom Arbeitnehmer verlangt wird?.....	10
Wer trägt die Kosten für die PCR-Tests oder Antigen-Tests?	11
Ist das Testen während der Arbeitszeit möglich?	11
Wer kontrolliert die Einhaltung der 3G-Regelung?.....	11
Wie hoch sind die Strafen bei Verstößen gegen die 3G-Regel?.....	12
Drohen dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin Konsequenzen, wenn sich trotz Kontrolle Covid-19 Cluster bilden?	12
Darf der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin die 3G-Daten speichern?	13
Kann der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin strengere Maßnahmen anordnen, die über die 3G-Regelung hinausgehen?.....	13
Ist der Betriebsrat in die Erarbeitung der Kontrollmaßnahmen einzubinden?	14

Was gilt für mich aufgrund der bundesweit geltenden 3G-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 3G-Nachweis – geimpft, genesen oder getestet - verfügen. Der 3G-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 3G-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 3G-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 3G-Regelung am Arbeitsort?

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

Gibt es eine Ausnahme von der 3G-Pflicht?

Die 3G-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 3G-Nachweis erbracht werden.

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

Ja. Die 3G-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 3G-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 3G-Regel gilt damit auch für den Parteienverkehr in Verwaltungsbehörden und Gerichten sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der allgemeinen Vertretungskörper.

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

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

Was bedeutet 3G-Nachweis im Detail?

Für den Einlass in den Betrieb ist ein aktueller 3G-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:

- 1G-Nachweis: Nachweis über Impfung
- 2G-Nachweis: Nachweis über Impfung oder Genesung
- 2,5-G-Nachweis: 2G-Nachweis oder negatives Ergebnis eines molekularbiologischen Tests auf SARS-CoV-2, das nicht älter als 72 Stunden ist
- 3G-Nachweis: 2,5-G-Nachweis oder negatives Ergebnis eines Antigentests, das nicht älter als 24 Stunden ist

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

- Zweitimpfung, wobei diese nicht länger als 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 270 Tage zurückliegen darf, oder

- weiteren Impfung, wobei diese nicht länger als 270 Tage zurückliegen darf und zwischen dieser und einer Vor-Impfung mindestens 120 Tage (sofern 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.
- (gilt für Bereiche, in denen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine strengere Regelung als 3G vorgesehen ist:) Kann glaubhaft gemacht werden, dass ein vorgeschriebener Nachweis über ein negatives Ergebnis eines molekularbiologischen Tests auf SARS-CoV-2 aus Gründen der mangelnden Verfügbarkeit, einer nicht zeitgerechten Auswertung oder auf Grund der Unvorhersehbarkeit der zu erbringenden dienstlichen Tätigkeit nicht vorgewiesen werden kann, dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausnahmsweise auch dann den Arbeitsort betreten, wenn sie einen 3G-Nachweis vorlegen. Dies gilt sinngemäß auch für den Betreiber.

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 § 8 Abs. 2 der 5. COVID-19-Notmaßnahmenverordnung als lex specialis, somit gilt für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen die 3G-Regel.

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 3G-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 3G-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 **2,5G-Nachweis** vorweisen. Zusätzlich müssen die Beschäftigten eine Maske tragen.

Auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der mobilen Pflege müssen einen aktuellen und gültigen **2,5G-Nachweis** vorweisen und bei Kundenkontakt eine Maske tragen.

Ist zusätzlich zur 3G-Regel eine Maske zu tragen?

Zusätzlich zum 3G-Nachweis müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beim Betreten von Arbeitsorten eine Maske tragen, außer

- am Arbeitsort ist ein physischer Kontakt zu anderen Personen (aus anderen Haushalten) ausgeschlossen
- das Infektionsrisiko kann durch sonstige geeignete Schutzmaßnahmen minimiert werden. Solche Schutzmaßnahmen sind primär technische Schutzmaßnahmen (z.B. Trennwände); wenn technische Schutzmaßnahmen die Arbeitsverrichtung unmöglich machen würden, können auch organisatorische Maßnahmen (z.B. Arbeiten in festen Teams) gesetzt werden.

In bestimmten Bereichen (Gesundheitssektor, Pflege, stationäre Wohneinrichtungen der Behindertenhilfe) müssen die Beschäftigten jedenfalls eine Maske tragen.

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

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

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

Kommt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer der 3G-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.

Dies gilt sinngemäß auch für Bereiche, in denen für Beschäftigte einer strengeren Regel als der 3G-Regel unterliegen.

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

Für die Tage der verpflichtenden Anwesenheit am Arbeitsort ist die 3G-Regel einzuhalten. Wird dieser nicht entsprochen, kann die Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer für die „Bürotage“ unbezahlt freigestellt werden. Für die vereinbarten Homeoffice-Tage gilt die 3G-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 3G-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 3G-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 3G-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-GRegel halten, droht im schlimmsten Fall eine Verwaltungsstrafe von bis zu 500,-- Euro. Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern drohen bei Verletzung ihrer Verpflichtungen im Zusammenhang mit der 3G-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 3G-Daten speichern?

Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin darf die 3G-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 5. COVID-19-Notmaßnahmenverordnung 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 3G-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.

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

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 3G-Nachweises und die Verpflichtung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin zur Kontrolle unmittelbar aus dem COVID-19-Maßnahmengesetz und der 5. COVID-19-Notmaßnahmenverordnung 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)