

an alle

Präsidialistinnen und Präsidialisten des
Bundes sowie Landesamtsdirektorinnen und
Landesamtsdirektoren

Geschäftszahl: 2021-0.739.625

Rundschreiben zur "3G-Regelung" im Bundesdienst

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen!

Mit der 3. COVID-19-Maßnahmenverordnung – 3. COVID-19-MV, BGBl. II Nr. 441/2021, wurde eine 3G-Pflicht an allen Orten der beruflichen Tätigkeit geschaffen. Da auch Teile des Bundesdienstes von dieser Regelung mitumfasst sind, bietet das Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport im Interesse einer einheitlichen Vollziehung im Folgenden nähere Ausführungen insbesondere zu den wichtigsten dienst- und besoldungsrechtlichen Konsequenzen an. Die konkrete Umsetzung erfolgt im jeweiligen Zuständigkeitsbereich gesondert.

Link zur 3. COVID-19-MV:

https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2021_II_441/BGBLA_2021_II_441.html

Dieses Rundschreiben gibt lediglich die Rechtsansicht des Bundesministeriums für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport zu den in den Gesetzen und Verordnungen enthaltenen Bestimmungen wieder. Über diese Bestimmungen hinausgehende Rechte und Pflichten können daraus nicht abgeleitet werden.

Wir ersuchen, dieses Rundschreiben den im jeweiligen Wirkungsbereich befassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Kenntnis zu bringen.

Inhaltsverzeichnis

Rundschreiben zur "3G-Regelung" im Bundesdienst	1
1. 3. COVID-19-Maßnahmenverordnung – 3. COVID-19-MV	2
2. Dienst- und besoldungsrechtliche Konsequenzen	4
3. SARS-CoV-2-Testungen und COVID-19-Impfungen	6
4. Kontrollen.....	6
5. Einbeziehung der Personalvertretung	7

1. 3. COVID-19-Maßnahmenverordnung – 3. COVID-19-MV

Mit der 3. COVID-19-MV erfolgt mit 1. November 2021 die Einführung einer 3G-Pflicht an grundsätzlich allen Orten der beruflichen Tätigkeit. Davon mitumfasst ist grundsätzlich auch der Bundesdienst.

Gesondert geregelt bzw. vom Geltungsbereich der Verordnung ausgenommen sind:

- der Schulbereich (inkl. der elementaren Bildungseinrichtungen) sowie Universitäten, Privat- und Fachhochschulen,
- Tätigkeiten im Wirkungsbereich der Organe der Gesetzgebung, sofern keine anderslautenden Regelungen im Bereich der Hausordnung bestehen,
- Tätigkeiten im Wirkungsbereich der Gerichtsbarkeit mit Ausnahme des Parteienverkehrs in Verwaltungsgerichten, sofern keine anderslautenden Regelungen im Bereich der Hausordnung bestehen,
- – mit Ausnahme der § 4 Abs. 4 („Kundenbereiche“ inklusive Parteienverkehr), § 9 („Ort der beruflichen Tätigkeit“), § 19 Abs. 2, 3 und 10 („Ausnahmen“) sowie der §§ 20 und 21 („Glaubhaftmachung“ und „Grundsätze bei der Mitwirkung nach § 10 COVID-19-MG und § 28a EpiG“) – sonstige Tätigkeiten im Wirkungsbereich der Organe der Vollziehung, sofern keine anderslautenden Regelungen im Bereich der Hausordnung bestehen.

Demnach dürfen im Geltungsbereich der 3. COVID-19-MV Arbeitnehmer:innen, Inhaber:innen und Betreiber:innen Arbeitsorte, an denen physische Kontakte zu anderen

Personen nicht ausgeschlossen werden können, **nur betreten, wenn sie über einen 3G-Nachweis verfügen**. In diesem Sinne gelten Bedienstete, Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten, Lehrlinge etc. auch als Arbeitnehmer:innen und Dienststellenleiter:innen als Inhaber:innen bzw. Betreiber:innen. Nicht als Kontakte im Sinne dieser Grundregel gelten höchstens zwei physische Kontakte pro Tag, die im Freien stattfinden und jeweils nicht länger als 15 Minuten dauern (§ 9 Abs. 1 3. COVID-19-MV).

Das Tragen einer den gesundheitsrechtlichen Vorschriften entsprechenden Maske ist für Arbeitnehmer:innen/Bedienstete nur in jenen Bereichen vorgesehen, in denen ein direkter und in der Regel körpernaher Kontakt mit vulnerablen Personengruppen besteht (z.B. Alten- und Pflegeheime, Krankenanstalten).

Für Parteien bei Verwaltungsbehörden und Verwaltungsgerichten besteht hingegen keine 3G-Pflicht. Allerdings haben diese eine FFP2-Maske zu tragen (§ 4 Abs. 4 3. COVID-19-MV).

Weiters haben Dienststellenleiter:innen an Dienststellen mit mehr als 51 Bediensteten einen **COVID-19-Beauftragten zu bestellen und ein COVID-19-Präventionskonzept auszuarbeiten und umzusetzen** (§ 9 Abs. 3 3. COVID-19-MV).

Übergangsfrist:

Die beschriebene 3G-Pflicht tritt mit 1. November 2021 in Kraft. Allerdings ist eine zweiwöchige Übergangsfrist vorgesehen (Außerkräfttreten **mit 15. November 2021**). Innerhalb dieser Übergangsfrist dürfen Bedienstete die Dienststelle **alternativ zum 3G-Nachweis auch betreten, wenn sie eine FFP2-Maske tragen**.

Nach Ablauf der vorgesehenen Übergangsfrist entfällt grundsätzlich die Alternative des Tragens einer FFP2-Maske, sofern gesetzlich oder durch Verordnung nichts Anderes vorgesehen ist. **Ab 15. November 2021 besteht für Bedienstete somit grundsätzlich eine 3G-Pflicht ohne Möglichkeit eines rechtmäßigen Alternativverhaltens wie dem Tragen einer FFP2-Maske**. Parteien haben jedoch nach wie vor in Verwaltungsbehörden und -gerichten eine FFP2-Maske zu tragen.

Darüber hinausgehende Regelungen:

Über diese Maßnahmen hinausgehende epidemiologische Empfehlungen von den zuständigen Gesundheitsbehörden, deren Anordnungen sowie die geltenden gesundheits- und landesrechtlich festgelegte Vorgaben (z.B. Gültigkeit von Testergebnissen) sind auch an den Dienststellen des Bundes zu beachten.

Im Hinblick auf das Tragen einer Maske und die Vorlage eines Nachweises einer geringen epidemiologischen Gefahr können in begründeten Fällen über diese Verordnung hinausgehende, strengere Regelungen vorgesehen werden (§ 9 Abs. 4 3. COVID-19-MV). Hinsichtlich der begründeten Fälle hat eine Einzelfallbeurteilung zu erfolgen. Die Einführung einer 1- oder 2G-Pflicht ist hingegen dem Gesetzgeber vorbehalten.

2. Dienst- und besoldungsrechtliche Konsequenzen

Allgemeine Dienstpflichten:

Die dienst- und besoldungsrechtlichen Vorschriften gelten unverändert weiter. Bedienstete sind gemäß § 43 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 – BDG 1979, BGBl. Nr. 333/1979, gegebenenfalls iVm § 5 Abs. 1 Vertragsbedienstetengesetz 1948 – VBG, BGBl. Nr. 86/1948, verpflichtet, ihre dienstlichen **Aufgaben unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung** treu, gewissenhaft, engagiert und unparteiisch mit den ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln aus eigenem zu besorgen.

Halten sich Bedienstete nicht an die Vorgaben der (gesundheitsrechtlichen) Verordnungen und Gesetze (z.B. kein Vorweisen eines 3G-Nachweises trotz 3G-Pflicht), kann daher mangels Beachtung der geltenden Rechtsordnung eine **Dienstpflichtverletzung** vorliegen.

Dienst- und besoldungsrechtliche Konsequenzen bei Nichteinhaltung:

Da die dienst- und besoldungsrechtlichen Vorschriften unverändert weiter gelten, richten sich auch die Konsequenzen einer etwaigen Dienstpflichtverletzung auf Grund der Nichteinhaltung der 3G-Pflicht an Orten der beruflichen Tätigkeit bzw. die weitere Vorgehensweise für den Fall, dass kein 3G-Nachweis vorgewiesen werden kann, nach den allgemein gültigen dienst- und besoldungsrechtlichen Vorschriften.

Kann ein:e Bedienstete:r keinen 3G-Nachweis vorweisen, ist im Einzelfall zu prüfen, ob eine gerechtfertigte oder ungerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst vorliegt.

I. Gerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst:

Gerechtfertigt ist eine Abwesenheit vom Dienst dann, wenn die:der Bedienstete die Verhinderung an der Dienstleistung nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig verschuldet hat (z.B. verspätete oder ungültige Ergebnisse durch ein Labor; keine realistische und zumutbare Testmöglichkeit vor dem Dienstantritt).

Es ist im Einzelfall zu prüfen, ob die:der Bedienstete mit anderen dienst- und besoldungsrechtlichen Mitteln weiterhin zur Dienstleistung herangezogen werden kann (z.B. Einvernehmen zur Telearbeit zwischen der:dem Bediensteten und der:dem Vorgesetzten (§ 36a BDG 1979 bzw. § 5c VBG) unter Einhaltung der gesetzlichen Voraussetzungen).

II. **Ungerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst:**

Eine ungerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst liegt in diesem Zusammenhang vor, wenn die:der Bedienstete die Verhinderung an der Dienstleistung vorsätzlich oder grob fahrlässig verschuldet hat (z.B. Verweigerung eines Nachweises ohne Angabe von rechtfertigenden Gründen).

Es ist im Einzelfall zu prüfen, welche dienst- und besoldungsrechtlichen Konsequenzen daraus resultieren. Hinsichtlich der weiteren Vorgehensweise wird auf folgende Bestimmungen bzw. Möglichkeiten hingewiesen:

- Entfall der Bezüge: Im Fall einer länger als drei Tage dauernden ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst sind gemäß § 12c Abs. 1 Z 2 Gehaltsgesetz 1956 – GehG, BGBl. Nr. 54/1956, die Bezüge der Beamtin oder des Beamten für die Gesamtdauer der ungerechtfertigten Abwesenheit einzustellen. Vgl. dazu für Vertragsbedienstete die §§ 7 und 24 Abs. 7 VBG.
- Anordnung zum Abbau von Mehrdienstleistungen/Überstunden
- Sonstige Konsequenzen für Vertragsbedienstete: Im Fall von Dienstpflichtverletzungen durch Vertragsbedienstete können weitere mögliche Konsequenzen in Form einer Ermahnung oder Belehrung, einer Kündigung oder einer Entlassung folgen (unter Einhaltung der geltenden gesetzlichen Voraussetzungen).
- Sonstige Konsequenzen für Beamtinnen oder Beamte: Im Fall von Dienstpflichtverletzungen durch Beamtinnen oder Beamte ist das Disziplinarrecht anzuwenden (je nach Schwere der Verfehlung im Einzelfall Belehrung oder Ermahnung/Verweis/Geldbuße/Geldstrafe/Entlassung).

In diesem Zusammenhang darf weiters auf § 43a BDG 1979 gegebenenfalls iVm § 5 Abs. 1 VBG („Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot)“) hingewiesen werden, wonach das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen ist, die die menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind. Dabei ist jedenfalls stets gelinderen gegenüber invasiveren Mitteln der Vorzug zu geben und die Beeinträchtigung von Rechten

und Freiheiten Dritter – etwa anderer Bediensteter – möglichst hintanzuhalten. Die gesundheitsrechtlichen Vorschriften werden durch das Diskriminierungsverbot aber nicht eingeschränkt, d.h. Bedienstete können die Befolgung dieser Vorschriften nicht mit der Begründung verweigern, dass sie sich dadurch subjektiv diskriminiert erachten. Es ist zu berücksichtigen, dass es zu keiner Schlechterstellung anderer Bediensteter mit 3G-Nachweis kommt.

Die generelle Möglichkeit zur Vereinbarung zum Abbau von Resturlauben bzw. Gleitzeitguthaben (§ 68 Abs. 1 BDG 1979 bzw. § 48 Abs. 3 BDG 1979) im Einvernehmen mit der:dem Vorgesetzten bleibt unverändert.

3. SARS-CoV-2-Testungen und COVID-19-Impfungen

Mittlerweile besteht grundsätzlich für alle Personen, die in Österreich wohnhaft sind, die Möglichkeit, kostenlos eine COVID-19-Impfung in Anspruch zu nehmen und sich somit gegen COVID-19 impfen zu lassen. Ebenso besteht die Möglichkeit für die Bevölkerung die allgemein zugänglichen und verfügbaren (kostenlosen) Testmöglichkeiten zu nutzen und ist die Teilnahme an einem SARS-CoV-2-Test oder einer COVID-19-Impfung daher zum Zweck der Erbringung eines 3G-Nachweises grundsätzlich außerhalb der Dienstzeit vorzunehmen.

4. Kontrollen

Zur Frage, in welchem Ausmaß die Dienststellenleiter:innen für eine Kontrolle der 3G-Pflicht sorgen müssen, ist darauf hinzuweisen, dass die gesetzlichen Bestimmungen eine Sorgetragungspflicht der Betreiber:innen bzw. Inhaber:innen von Arbeitsorten vorsehen. Es besteht jedoch keine Pflicht zur durchgehenden Kontrolle im Sinne einer „Einlasskontrolle“.

Die konkrete Umsetzung obliegt aufgrund der Personal- und Organisationshoheit den einzelnen Ressorts.

Aus ho. Sicht wird empfohlen, die Durchführung der Kontrollen der 3G-Nachweise der Bediensteten näher durch Erlass zu regeln, um eine ressortspezifisch einheitliche Vorgehensweise zu gewährleisten. Durchgeführte Stichproben sollten dokumentiert werden (Anzahl der durchgeführten Kontrollen oder allenfalls Festlegung von Kontrollfrequenzen, Bezeichnung der Organisationseinheit). Keinesfalls dokumentiert werden darf die Art des 3G-Nachweises (geimpft, genesen, getestet) und somit auch nicht das Ablaufdatum des 3G-Nachweises.

Der Dienstgeber ist über die Kontrolle des Vorliegens eines 3G-Nachweises hinausgehend jedoch nicht ermächtigt, die darin angeführten Daten weiter zu verarbeiten (z.B. zu speichern oder Kopien anzufertigen).

5. Einbeziehung der Personalvertretung

Den Ressorts wird jedenfalls trotz Vorliegens gesundheitsrechtlicher Vorschriften empfohlen, erforderliche ressortspezifische Maßnahmen unter Einbeziehung der zuständigen Organe der Personalvertretung an den Dienststellen des Bundes umzusetzen.

Wien, 27. Oktober 2021

Für den Bundesminister:

i.V. Mag. Andreas BUCHTA-KADANKA