

TE Bvwg Erkenntnis 2026/2/11 W256 2274291-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 11.02.2026

Entscheidungsdatum

11.02.2026

Norm

AVG §68

B-VG Art133 Abs4

DSGVO Art2

DSGVO Art4

DSGVO Art5

1. AVG § 68 heute
2. AVG § 68 gültig ab 01.01.2014zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 33/2013
3. AVG § 68 gültig von 01.07.1995 bis 31.12.2013zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 471/1995
4. AVG § 68 gültig von 01.02.1991 bis 30.06.1995
1. B-VG Art. 133 heute
2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013
6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946
10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

Spruch

,

W256 2274291-1/27E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Mag. Caroline KIMM als Vorsitzende und die fachkundigen Laienrichterinnen Dr. Claudia Rosenmayr-Klemenz und Mag. Adriana Mandl als Beisitzerinnen über die Beschwerde

von XXXX gegen den Bescheid der Datenschutzbehörde vom 24. Mai 2023, GZ.: D124.0421/22 (2023-0.076.604), zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Mag. Caroline KIMM als Vorsitzende und die fachkundigen Laienrichterinnen Dr. Claudia Rosenmayr-Klemenz und Mag. Adriana Mandl als Beisitzerinnen über die Beschwerde von römisch 40 gegen den Bescheid der Datenschutzbehörde vom 24. Mai 2023, GZ.: D124.0421/22 (2023-0.076.604), zu Recht erkannt:

A) Der Beschwerde wird nicht Folge gegeben.

B) Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig) Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig.

Text

Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang:römisch eins. Verfahrensgang:

In seiner (verbesserten) Datenschutzbeschwerde vom 13. März 2022 behauptete der Beschwerdeführer eine Verletzung in seinem Recht auf Geheimhaltung durch den Magistrat der Stadt Wien, Magistratsabteilung 10 - Kindergärten (im Folgenden: mitbeteiligte Partei). Der Beschwerdeführer sei Kindergartenpädagoge in einem Kindergarten der mitbeteiligten Partei. Diese habe ohne Rechtsgrundlage unter Berufung u.a. auf einen (der Beschwerde beigelegten) (geänderten) Erlass der Stadt Wien vom 4. März 2022, MPRGDL-1334426-2021 am Arbeitsplatz die Beibehaltung der 3G-Regelung mit (angeschlossener) E-Mail vom 7. März 2022 angeordnet, weshalb der Beschwerdeführer seine Testergebnisse der mitbeteiligten Partei verpflichtend vorweisen habe müssen. Konkret habe der Beschwerdeführer das Ergebnis eines externen Tests am Montag, dem 7. März 2022 seiner Leitung vorgelegt und habe er auch zweimal an den „Berufsgruppentestungen“ aufgrund dieser Anordnung teilgenommen. Die Ergebnisse dieser Berufsgruppentestungen würden der Kindergartenleitung automatisiert übermittelt werden.

In ihrer Stellungnahme vom 5. April 2022 führte die mitbeteiligte Partei im Wesentlichen aus, die städtischen Kindergärten der mitbeteiligten Partei seien elementare Bildungseinrichtungen und – vor allem in Zeiten der Pandemie – bemüht, sowohl für ihre Mitarbeiter*innen als auch Kund*innen, die im gegenständlichen Fall hauptsächlich Kinder darstellen, einen sicheren Ort zu schaffen. Die gelindeste Möglichkeit, die Verbreitung des SARS-CoV-2 Virus zu bekämpfen, sei eine effektive Teststrategie, um positive Bedienstete so schnell wie möglich zu erkennen und von anderen Personen zu trennen. Nur dadurch könnten Infektionsketten durchbrochen und Clusterbildungen verhindert werden. Die Stadt Wien gehe seit Beginn der Pandemie einen klaren Weg, um die Verbreitung des SARS-CoV-2 Virus einzudämmen und es sei mit Erlass des Magistratsdirektors des Magistrats der Stadt Wien vom 4. März 2022, MPRGDL-1334426-4/2021, vorgesehen worden, dass der Magistrat der Stadt Wien die 3G-Regelung am Arbeitsplatz zum Schutz seiner Bediensteten und Kund*innen bis 31. März 2022, trotz Wegfalls der auf Bundesebene diesbezüglich vorgesehenen Regelungen betreffend COVID-19, beibehalte. Die regelmäßige Kontrolle der Regeln für den Ort der beruflichen Tätigkeit sei dem Erlass zufolge nachweislich zu dokumentieren und sei auch monatlich an die Magistratsdirektion in anonymisierter Form zu berichten. Diesem Erlass folgend habe die Überprüfung der geringen epidemiologischen Gefahr der Mitarbeiter*innen der MA 10 durch Vorzeigen eines 3G-Nachweises durch die Bediensteten bei der Kindergartenleitung zu erfolgen gehabt. Diese habe in eine Liste handschriftlich eingetragen, dass ein Nachweis vorhanden bzw. nicht vorhanden sei. Die Durchführung der Kontrolle sei nur in Form von Gesamtzahlen – also in anonymer Form – an die Magistratsdirektion übermittelt worden. Um den Bediensteten umfangreiche Testmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen, sei von Seiten der Stadt Wien überdies die Möglichkeit geboten worden, an einer Berufsgruppentestung teilzunehmen. Hierbei sei zu bemerken, dass dies auf freiwilliger Basis stattgefunden habe, die Bediensteten vorab umfassend über den Vorgang und insbesondere darüber informiert worden seien, dass die Kindergartenleitung (bzw. bei längerer Abwesenheit dieser deren Stellvertretung) bei Bedarf das Ergebnis einsehen könne. Die Bediensteten seien vorab über die konkrete Einsicht informiert worden und habe es den Bediensteten stets freigestanden, sich bei einer anderen Einrichtung testen zu lassen. Der vom Beschwerdeführer dargelegte Zeitraum liege zwischen dem 7. März 2022 und 13. März 2022 (Zeitpunkt der Beschwerdeerhebung). In diesem Zeitraum seien die COVID-19-Basismaßnahmenverordnung (COVID-19-BMV), BGBl. II Nr. 86/2022, die COVID-19-Schulverordnung 2021/22 (C-SchVO 2021/22), BGBl. II Nr. 374/2021 idFBGBl. II Nr. 70/2022, sowie die Wiener COVID-19-Basismaßnahmenbegleitverordnung, LGBl. Nr. 12/2022 in Geltung gewesen. In § 20 Abs. 2 Z 1 der 4. COVID-19-Maßnahmenverordnung (4. COVID-19-MV), BGBl. II Nr. 34/2022 idFBGBl. II Nr. 71/2021 sei die sinngemäße

Anwendung des § 5 Abs. 2 und 4 C-SchVO 2021/22, BGBl. II Nr. 374/2021 idF BGBl. II Nr. 60/2022, für elementare Bildungseinrichtungen, Einrichtungen zur außerschulischen Kundenbetreuung und Tagesmütter bzw. -väter normiert und sei bis zu diesem Zeitpunkt unstrittig die Pflicht zum Erbringen eines 3G-Nachweises im Zuge der Arbeitstätigkeit gegeben gewesen. Am 3. März 2022 sei die COVID-19-BMV kundgemacht und sei diese kurzfristig mit 5. März 2022 in Kraft getreten. Die neue Rechtslage habe unter anderem diese sinngemäße Anwendung nicht mehr vorgesehen und habe folglich die Notwendigkeit bestanden, eine Evaluierung durchzuführen, ob die Pflicht zur Vorlage eines 3G-Nachweises für Bedienstete der Stadt Wien weiterhin erforderlich sei. Dies sei von Seiten der Stadt Wien bejaht worden und sei mit 4. März 2022 ein Erlass des Magistratsdirektors der Stadt Wien MPRGDL-1334426-4/2021 ergangen, mit welchem der Erlass vom 12. November 2021, MPRGDL-1334426/2021, dahingehend geändert worden sei, dass mit 5. März 2022 die 3G-Pflicht am Arbeitsplatz zum Schutz der Bediensteten und der Kund*innen bis 31. März 2022 beibehalten worden sei. Begründet sei diese Vorgehensweise damit worden, dass dies aus epidemiologischer Sicht erforderlich sei, weil die 7-Tagesinzidenz zum gegebenen Zeitpunkt 1.900/100.000 betragen habe, die COVID-19-Erkrankungszahlen der Bediensteten des Magistrates der Stadt Wien nach wie vor auf einem hohen Niveau und auch die Belastung der Krankenanstalten nach wie vor hoch gewesen sei. Der genannte Erlass bzw. die Beibehaltung der 3G-Regelung sei insofern Ausfluss der im Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998 (W-BedSchG 1998), LGBl. Nr. 122/2001 idF LGBl. Nr. 40/2021, normierten Fürsorgepflicht der Dienstgeberin. Von SARS-CoV-2 gehe nachweislich ein großes Risiko aus, welches bis dato nicht mit notwendiger Sicherheit eingeschätzt werden könne. Dies werde nicht zuletzt durch die häufigen Gesetzesänderungen der Bundesregierung deutlich. Vor diesem Hintergrund sei es aufgrund der Fürsorgepflicht jedenfalls notwendig, die 3G-Nachweispflicht für Bedienstete beizubehalten. Der Anwendungsbereich der DSGVO sei nicht eröffnet, da diese gemäß Art. 2 nur auf „die ganz oder teilweise automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten sowie für die nichtautomatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten, die in einem Dateisystem gespeichert sind oder gespeichert werden sollen“ anwendbar sei. Bei der hier durchgeführten Einsichtnahme in den Nachweis handle es sich um keine Verarbeitung personenbezogener Daten, da keinerlei „ganz oder teilweise automatisierte Verarbeitung von Daten“ erfolgt sei. In ihrer Stellungnahme vom 5. April 2022 führte die mitbeteiligte Partei im Wesentlichen aus, die städtischen Kindergärten der mitbeteiligten Partei seien elementare Bildungseinrichtungen und – vor allem in Zeiten der Pandemie – bemüht, sowohl für ihre Mitarbeiter*innen als auch Kund*innen, die im gegenständlichen Fall hauptsächlich Kinder darstellen, einen sicheren Ort zu schaffen. Die gelindeste Möglichkeit, die Verbreitung des SARS-CoV-2 Virus zu bekämpfen, sei eine effektive Teststrategie, um positive Bedienstete so schnell wie möglich zu erkennen und von anderen Personen zu trennen. Nur dadurch könnten Infektionsketten durchbrochen und Clusterbildungen verhindert werden. Die Stadt Wien gehe seit Beginn der Pandemie einen klaren Weg, um die Verbreitung des SARS-CoV-2 Virus einzudämmen und es sei mit Erlass des Magistratsdirektors des Magistrates der Stadt Wien vom 4. März 2022, MPRGDL-1334426-4/2021, vorgesehen worden, dass der Magistrat der Stadt Wien die 3G-Regelung am Arbeitsplatz zum Schutz seiner Bediensteten und Kund*innen bis 31. März 2022, trotz Wegfalls der auf Bundesebene diesbezüglich vorgesehenen Regelungen betreffend COVID-19, beibehalte. Die regelmäßige Kontrolle der Regeln für den Ort der beruflichen Tätigkeit sei dem Erlass zufolge nachweislich zu dokumentieren und sei auch monatlich an die Magistratsdirektion in anonymisierter Form zu berichten. Diesem Erlass folgend habe die Überprüfung der geringen epidemiologischen Gefahr der Mitarbeiter*innen der MA 10 durch Vorzeigen eines 3G-Nachweises durch die Bediensteten bei der Kindergartenleitung zu erfolgen gehabt. Diese habe in eine Liste handschriftlich eingetragen, dass ein Nachweis vorhanden bzw. nicht vorhanden sei. Die Durchführung der Kontrolle sei nur in Form von Gesamtzahlen – also in anonymer Form – an die Magistratsdirektion übermittelt worden. Um den Bediensteten umfangreiche Testmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen, sei von Seiten der Stadt Wien überdies die Möglichkeit geboten worden, an einer Berufsgruppentestung teilzunehmen. Hierbei sei zu bemerken, dass dies auf freiwilliger Basis stattgefunden habe, die Bediensteten vorab umfassend über den Vorgang und insbesondere darüber informiert worden seien, dass die Kindergartenleitung (bzw. bei längerer Abwesenheit dieser deren Stellvertretung) bei Bedarf das Ergebnis einsehen könne. Die Bediensteten seien vorab über die konkrete Einsicht informiert worden und habe es den Bediensteten stets freigestanden, sich bei einer anderen Einrichtung testen zu lassen. Der vom Beschwerdeführer dargelegte Zeitraum liege zwischen dem 7. März 2022 und 13. März 2022 (Zeitpunkt der Beschwerdeerhebung). In diesem Zeitraum seien die COVID-19-Basismaßnahmenverordnung (COVID-19-BMV), Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 86 aus 2022,, die COVID-19-Schulverordnung 2021/22 (C-SchVO 2021/22), Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 374 aus 2021, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 70 aus 2022,, sowie die Wiener COVID-19-Basismaßnahmenbegleitverordnung,

Landesgesetzblatt Nr. 12 aus 2022, in Geltung gewesen. In Paragraph 20, Absatz 2, Ziffer eins, der 4. COVID-19-Maßnahmenverordnung (4. COVID-19-MV), Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 34 aus 2022, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 71 aus 2021, sei die sinngemäße Anwendung des Paragraph 5, Absatz 2 und 4 C-SchVO 2021/22, Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 374 aus 2021, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 60 aus 2022, für elementare Bildungseinrichtungen, Einrichtungen zur außerschulischen Kundenbetreuung und Tagesmütter bzw. -väter normiert und sei bis zu diesem Zeitpunkt unstrittig die Pflicht zum Erbringen eines 3G-Nachweises im Zuge der Arbeitstätigkeit gegeben gewesen. Am 3. März 2022 sei die COVID-19-BMV kundgemacht und sei diese kurzfristig mit 5. März 2022 in Kraft getreten. Die neue Rechtslage habe unter anderem diese sinngemäße Anwendung nicht mehr vorgesehen und habe folglich die Notwendigkeit bestanden, eine Evaluierung durchzuführen, ob die Pflicht zur Vorlage eines 3G-Nachweises für Bedienstete der Stadt Wien weiterhin erforderlich sei. Dies sei von Seiten der Stadt Wien bejaht worden und sei mit 4. März 2022 ein Erlass des Magistratsdirektors der Stadt Wien MPRGDL-1334426-4/2021 ergangen, mit welchem der Erlass vom 12. November 2021, MPRGDL-1334426/2021, dahingehend geändert worden sei, dass mit 5. März 2022 die 3G-Pflicht am Arbeitsplatz zum Schutz der Bediensteten und der Kund*innen bis 31. März 2022 beibehalten worden sei. Begründet sei diese Vorgehensweise damit worden, dass dies aus epidemiologischer Sicht erforderlich sei, weil die 7-Tagesinzidenz zum gegebenen Zeitpunkt 1.900/100.000 betragen habe, die COVID-19-Erkrankungszahlen der Bediensteten des Magistrates der Stadt Wien nach wie vor auf einem hohen Niveau und auch die Belastung der Krankenanstalten nach wie vor hoch gewesen sei. Der genannte Erlass bzw. die Beibehaltung der 3G-Regelung sei insofern Ausfluss der im Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998 (W-BedSchG 1998), Landesgesetzblatt Nr. 122 aus 2001, in der Fassung Landesgesetzblatt Nr. 40 aus 2021, normierten Fürsorgepflicht der Dienstgeberin. Von SARS-CoV-2 gehe nachweislich ein großes Risiko aus, welches bis dato nicht mit notwendiger Sicherheit eingeschätzt werden habe können. Dies werde nicht zuletzt durch die häufigen Gesetzesänderungen der Bundesregierung deutlich. Vor diesem Hintergrund sei es aufgrund der Fürsorgepflicht jedenfalls notwendig, die 3G-Nachweispflicht für Bedienstete beizubehalten. Der Anwendungsbereich der DSGVO sei nicht eröffnet, da diese gemäß Artikel 2, nur auf „die ganz oder teilweise automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten sowie für die nichtautomatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten, die in einem Dateisystem gespeichert sind oder gespeichert werden sollen“ anwendbar sei. Bei der hier durchgeführten Einsichtnahme in den Nachweis handle es sich um keine Verarbeitung personenbezogener Daten, da keinerlei „ganz oder teilweise automatisierte Verarbeitung von Daten“ erfolgt sei.

Dazu führte der Beschwerdeführer in seinem Schreiben vom 1. Mai 2022 aus, er halte gemeinsam mit der mitbeteiligten Partei fest, dass der Magistrat der Stadt Wien die 3G-Regelung am Arbeitsplatz, trotz Wegfalls der auf Bundesebene vorgesehenen Regelungen zu COVID-19, beibehalten habe (Erlass vom 04.03.2022), allerdings ohne irgendeine rechtliche Grundlage. In anderen Worten: Den Mitarbeitern der Kindergärten sei weiterhin die Vorlage von Testdaten (Gesundheitsdaten) angeordnet worden, ohne dass dafür eine entsprechende Rechtsgrundlage existiert habe. In der Wiener COVID-19-Basismaßnahmenbegleitverordnung, LGBl. Nr. 12/2022 finde sich zu Tests in elementaren Bildungseinrichtungen kein Wort (und auch kein Wort dazu, dass für die elementaren Bildungseinrichtungen die Schulverordnung gültig wäre). Der Hinweis der mitbeteiligten Partei auf ihre Fürsorgepflicht greife nicht. Dabei handle es sich um eine allgemeine, gesetzliche Verpflichtung der Dienstgeberin, für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu sorgen. Diese gebe zwar eine Leitlinie vor, sei aber untauglich als Rechtfertigung spezifischer Maßnahmen, wie sie für die Eindämmung einer Epidemie bzw. Pandemie (also einer bestimmten weltweit verbreiteten Krankheit und der damit einhergehenden Krise) notwendig seien. Aber selbst, wenn die Fürsorgepflicht der Dienstgeberin den Einsatz von Tests rechtfertigen würde, dann rechtfertige sie nicht auch schon die Kontrolle von Testdaten und schon gar nicht eine Einsichtnahme. Die Fürsorgepflicht entbinde die Dienstgeberin keinesfalls von ihren datenschutzrechtlichen Verpflichtungen. Im vorliegenden Fall habe er am 7. März 2022 seiner Leitung sein Testergebnis vorgelegt, am 8. März und am 10. März 2022 habe er den von der mitbeteiligten Partei angebotenen „Berufsgruppentest“ absolviert. In diesem Fall sei sein Testergebnis für die Leitung – wie einer beiliegenden Auskunft u.a. der MA 10 und auch der MA 15 zu entnehmen sei – elektronisch einsehbar gewesen, weshalb die DSGVO jedenfalls anwendbar sei. Dazu führte der Beschwerdeführer in seinem Schreiben vom 1. Mai 2022 aus, er halte gemeinsam mit der mitbeteiligten Partei fest, dass der Magistrat der Stadt Wien die 3G-Regelung am Arbeitsplatz, trotz Wegfalls der auf Bundesebene vorgesehenen Regelungen zu COVID-19, beibehalten habe (Erlass vom 04.03.2022), allerdings ohne irgendeine rechtliche Grundlage. In anderen Worten: Den Mitarbeitern der Kindergärten sei weiterhin die Vorlage von Testdaten (Gesundheitsdaten) angeordnet worden, ohne dass dafür eine entsprechende Rechtsgrundlage existiert

habe. In der Wiener COVID-19-Basismaßnahmenbegleitverordnung, Landesgesetzblatt Nr. 12 aus 2022, finde sich zu Tests in elementaren Bildungseinrichtungen kein Wort (und auch kein Wort dazu, dass für die elementaren Bildungseinrichtungen die Schulverordnung gültig wäre). Der Hinweis der mitbeteiligten Partei auf ihre Fürsorgepflicht greife nicht. Dabei handle es sich um eine allgemeine, gesetzliche Verpflichtung der Dienstgeberin, für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu sorgen. Diese gebe zwar eine Leitlinie vor, sei aber untauglich als Rechtfertigung spezifischer Maßnahmen, wie sie für die Eindämmung einer Epidemie bzw. Pandemie (also einer bestimmten weltweit verbreiteten Krankheit und der damit einhergehenden Krise) notwendig seien. Aber selbst, wenn die Fürsorgepflicht der Dienstgeberin den Einsatz von Tests rechtfertigen würde, dann rechtfertige sie nicht auch schon die Kontrolle von Testdaten und schon gar nicht eine Einsichtnahme. Die Fürsorgepflicht entbinde die Dienstgeberin keinesfalls von ihren datenschutzrechtlichen Verpflichtungen. Im vorliegenden Fall habe er am 7. März 2022 seiner Leitung sein Testergebnis vorgelegt, am 8. März und am 10. März 2022 habe er den von der mitbeteiligten Partei angebotenen „Berufsgruppentest“ absolviert. In diesem Fall sei sein Testergebnis für die Leitung – wie einer beiliegenden Auskunft u.a. der MA 10 und auch der MA 15 zu entnehmen sei – elektronisch einsehbar gewesen, weshalb die DSGVO jedenfalls anwendbar sei.

Mit dem angefochtenen Bescheid wurde die Beschwerde des Beschwerdeführers als unbegründet abgewiesen. Dabei hielt die belangte Behörde im Wesentlichen fest, die gegenständliche Datenverwendung (das Vorlegen der 3G-Nachweise an die mitbeteiligte Partei) könne – da es sich um eine dienstliche Anordnung gehandelt habe – nicht auf eine freiwillige Einwilligung des Beschwerdeführers gestützt werden. Die in § 3 Abs. 1 Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998 normierte Fürsorgepflicht könne aber für die Verwendung der Gesundheitsdaten des Beschwerdeführers zwecks Vorlage eines 3G-Nachweises eine geeignete Rechtsgrundlage iSd Art. 9 Abs. 2 lit b DSGVO für die mitbeteiligte Partei darstellen, weshalb die Beschwerde als unbegründet abzuweisen war. Mit dem angefochtenen Bescheid wurde die Beschwerde des Beschwerdeführers als unbegründet abgewiesen. Dabei hielt die belangte Behörde im Wesentlichen fest, die gegenständliche Datenverwendung (das Vorlegen der 3G-Nachweise an die mitbeteiligte Partei) könne – da es sich um eine dienstliche Anordnung gehandelt habe – nicht auf eine freiwillige Einwilligung des Beschwerdeführers gestützt werden. Die in Paragraph 3, Absatz eins, Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998 normierte Fürsorgepflicht könne aber für die Verwendung der Gesundheitsdaten des Beschwerdeführers zwecks Vorlage eines 3G-Nachweises eine geeignete Rechtsgrundlage iSd Artikel 9, Absatz 2, Litera b, DSGVO für die mitbeteiligte Partei darstellen, weshalb die Beschwerde als unbegründet abzuweisen war.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die vorliegende Beschwerde. Darin führt der Beschwerdeführer zusammengefasst aus, die belangte Behörde habe in ihrer aufgrund einer Beschwerde des Beschwerdeführers vom 18. Februar 2021 ergangenen Entscheidung vom 16. September 2022 in der vorliegenden Sache bei identen Verfahrensparteien eine anderslautende Entscheidung getroffen. Konkret habe die belangte Behörde in diesem anderen Verfahren der Beschwerde stattgegeben und im Wesentlichen festgestellt, dass die mitbeteiligte Partei den Beschwerdeführer in seinem Recht auf Geheimhaltung verletzt hat, indem sie Einsicht in die erhobenen Testergebnisse des Beschwerdeführers genommen habe. Schon aus formallogischen Gründen, könne in derselben Sache nicht einmal so und ein anderes Mal anders entschieden werden. Wenn es keine rechtliche Deckung für die Einsichtnahme der mitbeteiligten Partei in die Testergebnisse gebe und keine (datenschutzrechtlich stimmige) Einwilligung seinerseits vorliege, dann lasse das nur einen Schluss zu, nämlich dass die Einsichtnahme eine Verletzung der Datenschutzbestimmungen darstelle.

Die belangte Behörde legte die Beschwerde dem Bundesverwaltungsgericht vor, beantragte deren Abweisung und führte zum vorgebrachten Hindernis der Identität der Sache („res iudicata“) aus, dass eine entschiedene Sache nur vorliege, wenn sich gegenüber dem früheren Bescheid weder die Rechtslage noch der wesentliche Sachverhalt geändert hätten. Der dem zitierten Bescheid vom 16. September 2022, GZ D124.3674 (2022-0.665.015) zugrundeliegende Sachverhalt sei auf den Zeitraum vor der dortigen Beschwerdeeinbringung und zwar auf Februar 2021 begrenzt gewesen. Für den hier gegenständlichen Zeitraum sei hingegen eine andere Rechtslage zu berücksichtigen gewesen. Unter einem wurde der in Rede stehende Bescheid vom 16. September 2022 vorgelegt.

In ihrer Stellungnahme vom 14. April 2025 führte die mitbeteiligte Partei im Wesentlichen aus, angesichts der hohen Infektionszahlen im gegenständlichen Zeitraum habe die Stadt Wien mit Erlass vom 4. März 2022, die Beibehaltung des 3 G Nachweises angeordnet und sei die mitbeteiligte Partei daran gebunden gewesen.

Dazu hielt der Beschwerdeführer in seiner Stellungnahme vom 16. Juni 2025 fest, es sei nach wie vor nicht geklärt, auf

welche Rechtsvorschrift sich die vorliegende Einsichtnahme der mitbeteiligten Partei stützen könne.

Über Aufforderung des Bundesverwaltungsgerichts teilte die mitbeteiligte Partei in ihrer Stellungnahme vom 25. November 2025 dem Bundesverwaltungsgericht mit, dass die mitbeteiligte Partei die Verantwortlichkeit für die Beibehaltung der 3G-Regel am Arbeitsplatz sowie die Ausgestaltung ihres Kontrollsystems zur Erreichung des erlassmäßig vorgegebenen Ziels im Wesentlichen bei der erlassgebenden Stelle sehe. Mit (beiliegendem) Erlass des Magistratsdirektors – Geschäftsbereich Personal und Revision des Magistrats der Stadt Wien (kurz: MD-PR) vom 12. November 2021, MPRGDL-1334426-2021 sei als Dienstpflicht festgelegt worden, dass bei Dienstantritt am Arbeitsort und während der gesamten Dienstzeit ein gültiger 3G-Nachweis von den entsprechenden Bediensteten vorhanden zu sein habe. Weiters sei folgende Verpflichtung für die MA 10 – wie für jede andere Dienststelle auch – festgelegt: „Die Dienststellenleiter*innen haben die Einhaltung dieser Dienstpflicht der Bediensteten zu kontrollieren. Sie sind angehalten, ein ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebes vertretbares, geeignetes und unter Einbindung der Personalvertretung erstelltes Überprüfungsprozedere zu etablieren (z.B. Stichproben-, Schwerpunktkontrollen) und den Bediensteten nachweislich zur Kenntnis zu bringen.“ Die Möglichkeit der angesprochenen Berufstestungen sei aufgrund eines (beiliegenden) Beschlusses des medizinischen Krisenstabs der Magistratsabteilung 15 auch den Mitarbeitern der MA 10 und sohin auch dem Beschwerdeführer, der beim Magistrat der Stadt Wien als Kindergartenpädagoge in einer Einrichtung der mitbeteiligten Partei beschäftigt gewesen sei, zur Verfügung gestanden. Die Berufsgruppentestung sei den Mitarbeitern freiwillig möglich gewesen und ergebe sich das nähere Prozedere dieser internen Tests aus den beiliegenden Erläuterungen (FAQ) der Magistratsdirektion vom 5. März 2022 sowie der ebenfalls beiliegenden Anleitung für die Webapplikation „Covid Selbsttestungen“ ergeben. Mit dem Erlass vom 4. März 2022 sei der Erlass vom 12. November 2021 geändert worden. An der 3G-Regel sowie an der Verpflichtung zur Umsetzung eines Überprüfungsprozederes sei aber festgehalten worden. Aus diesen Gründen sehe die mitbeteiligte Partei keine datenschutzrechtliche Verantwortung bei sich selbst, da sie an die Vorgaben des Magistratsdirektors generell und konkret bei ihren Entscheidungen zur Umsetzung der Verpflichtungen im Sinne des Erlasses gebunden gewesen sei.

Dazu wurde der belangten Behörde und dem Beschwerdeführer Parteiengehör eingeräumt.

In seiner dazu ergangenen Stellungnahme vom 9. Dezember 2025 führte der Beschwerdeführer aus, eine Verantwortlichkeit bestehe nicht nur hinsichtlich der Datenverarbeitung an sich, sondern auch hinsichtlich der DSGVO-konformen Einwilligung. Um diese Einwilligung müsse sich derjenige kümmern, der „die Daten (Proben) zur Verarbeitung weiterleitet“ und dies sei eben die mitbeteiligte Partei. Dem von der mitbeteiligten Partei dargelegten Ablauf zur Berufsgruppentestung sei zu entnehmen, dass das Ausfüllen einer DSGVO-konformen Einwilligung nicht vorgesehen gewesen sei. Es sei damit naheliegend, dass die Rechte der Mitarbeiter einfach übergangen worden seien, und zwar von allen beteiligten Stellen, nur um eine hohe Teilnahme an den sichergestellten Tests sicherzustellen. Dass die Entscheidung zur Einwilligung zuerst bei den Betroffenen liege, sei naheliegend. In Summe könne die mitbeteiligte Partei zwar nicht dafür verantwortlich gemacht werden, was von höherer Stelle mittels eines Erlasses angeordnet worden sei, sehr wohl aber für eine gesetzeskonforme Umsetzung.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogenrömisch zwei. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

Der Beschwerdeführer war im verfahrensgegenständlichen Zeitraum (7., 8. und 10. März 2022) beim Magistrat der Stadt Wien als Kindergartenpädagoge in einer Einrichtung der mitbeteiligten Partei beschäftigt.

Am 7. März 2022 richtete die stellvertretende Leiterin der mitbeteiligten Partei folgendes – dem Beschwerdeführer am selben Tag zur Kenntnis gebrachtes – E-Mail an die Dienststelle des Beschwerdeführers:

„Liebe*r Leiter*innen,

liebe*r Mitarbeiter*innen,

der Bund hat mit der COVID-19-Basismaßnahmenverordnung die bisher von ihm vorgeschriebenen COVID-19 Schutzbestimmungen für elementare Bildungseinrichtungen aufgehoben.

Auch in der Wiener COVID-19-Basismaßnahmenbegleitverordnung, welche seit 5. März 2022 in Kraft ist, ist nunmehr nur noch folgende Regelung vorgesehen:

Externe Personen, die den Kindergarten oder die Kindergruppe betreten, müssen auch weiterhin eine FFP2-Maske tragen.

Aufgrund der nach wie vor sehr hohen Inzidenzzahlen ist ein vorsichtiger Umgang mit der Pandemie weiterhin wichtig.

Deshalb werden ausgehend von

- den Empfehlungen der MA11
- dem Erlass der Stadt Wien zu „3G am Arbeitsplatz“
- den Empfehlungen in der Schule,

die bisher geltenden Regelungen in den städtischen Kindergärten und Horten weiterhin umgesetzt:

1. Personal

a. Beim Betreten der elementaren Bildungseinrichtung ist ein 3G-Nachweis vorzuweisen und während des gesamten Aufenthaltes eine FFP2-Maske zu tragen. Dies ist durch den Erlass der Stadt Wien geregelt.

[..]

Bitte geben Sie diese Information an alle Mitarbeiter*innen am Kindergarten- und Hortstandort und an die Bildungspartner*innen weiter.

Bei Fragen wenden Sie sich an Ihre zuständige Regionalleitung Elementare Bildung

[..]“

Am 12. November 2021 richtete der Magistratsdirektor der Stadt Wien folgenden Erlass MPRGDL-1334426-2021 – Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz – an alle städtischen Dienststellen (ausgenommen Wiener Gesundheitsverbund und MD-PWS):

„Gemäß Verordnung des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz betreffend Maßnahmen, die zur Bekämpfung der Verbreitung von COVID-19 ergriffen werden, BGBl. II Nr. 441/2021 idF BGBl. II Nr. 459/2021 (3. COVID-19-Maßnahmenverordnung – 3. COVID-19-MV) und der Verordnung des Landeshauptmannes von Wien über begleitende Maßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19, LGBl. für Wien Nr. 34/2021 i.d.g.F. (Wiener COVID- 19-Maßnahmenbegleitverordnung 2021) gelten nachfolgende Bestimmungen:„Gemäß Verordnung des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz betreffend Maßnahmen, die zur Bekämpfung der Verbreitung von COVID-19 ergriffen werden, Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 441 aus 2021, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 459 aus 2021, (3. COVID-19-Maßnahmenverordnung – 3. COVID-19-MV) und der Verordnung des Landeshauptmannes von Wien über begleitende Maßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19, LGBl. für Wien Nr. 34/2021 i.d.g.F. (Wiener COVID- 19-Maßnahmenbegleitverordnung 2021) gelten nachfolgende Bestimmungen:

Bedienstete dürfen Arbeitsorte, an denen physische Kontakte zu anderen Personen nicht ausgeschlossen werden können, nur betreten, wenn sie über einen gültigen Nachweis über eine geringe epidemiologische Gefahr verfügen.

Als gültiger Nachweis gelten die in § 2 Abs. 1 der Wiener COVID-19-Maßnahmenbegleitverordnung 2021 in der jeweils geltenden Fassung angeführten Nachweise. Als gültiger Nachweis gelten die in Paragraph 2, Absatz eins, der Wiener COVID-19-Maßnahmenbegleitverordnung 2021 in der jeweils geltenden Fassung angeführten Nachweise.

Die/Der Bedienstete hat Vorsorge zu treffen, dass sie/er bei Dienstantritt am Arbeitsort (dies inkludiert auch auswärtige Arbeitsstellen) und während der gesamten Dienstzeit einen gültigen Nachweis besitzt. Der Nachweis ist von der/dem Bediensteten für die Dauer der Anwesenheit am Arbeitsort bereitzuhalten und auf Verlangen der/dem Dienststellenleiter*in oder der von ihr/ihm beauftragten Mitarbeiter*in zur Einsicht vorzulegen. Diese Bestimmungen gelten nicht für die Verrichtung von dienstlichen Aufgaben im eigenen privaten Wohnbereich.

Kann die/der Bedienstete keinen Nachweis im Sinne des § 2 Abs. 1 Wiener COVID-19- Maßnahmenbegleitverordnung 2021 vorlegen, so ist ein Nachweis einer befugten Stelle über ein negatives Ergebnis eines Antigentests auf SARS-CoV-2, dessen Abnahme nicht mehr als 24 Stunden zurückliegen darf, vorzuweisen und für die gesamte Dauer des Aufenthalts bereitzuhalten. Kann die/der Bedienstete keinen Nachweis im Sinne des Paragraph 2, Absatz eins, Wiener

COVID-19- Maßnahmenbegleitverordnung 2021 vorlegen, so ist ein Nachweis einer befugten Stelle über ein negatives Ergebnis eines Antigentests auf SARS-CoV-2, dessen Abnahme nicht mehr als 24 Stunden zurückliegen darf, vorzuweisen und für die gesamte Dauer des Aufenthalts bereitzuhalten.

Die Dienststellenleiter*innen haben die Einhaltung dieser Dienstpflicht der Bediensteten zu kontrollieren. Sie sind angehalten, ein ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebes vertretbares, geeignetes und unter Einbindung der Personalvertretung erstelltes Überprüfungsprozedere zu etablieren (z.B. Stichproben-, Schwerpunktkontrollen) und den Bediensteten nachweislich zur Kenntnis zu bringen.

Bei Nichteinhaltung der genannten Dienstpflicht ist das Vorliegen einer Dienstpflichtverletzung der/des betroffenen Bediensteten zu prüfen. Sollte mit einer Belehrung und/oder Ermahnung nicht das Auslangen gefunden werden, müssen allfällige weitere dienstrechtliche Maßnahmen überprüft bzw. gesetzt werden. In diesem Zusammenhang ist die Verwendung der bei der Kontrolle der Nachweise erhobenen personen- und gesundheitsbezogenen Daten zulässig.

Die grundsätzliche Vorgehensweise der Dienststelle bei Verdacht von Dienstpflichtverletzungen ist im Erlass „Abstellung von Fehlern und Missständen; Führungsverantwortung und Wahrnehmung der dienst- bzw. disziplinarrechtlichen Regelungen durch die Dienststellen“ (MD-766-1/04) festgelegt.

Die/der Bedienstete, die/der den Arbeitsort entgegen den in der 3. COVID-19-MV festgelegten Voraussetzungen und Auflagen betritt oder befährt, begeht eine Verwaltungsübertretung gemäß § 8 des Bundesgesetzes betreffend vorläufige Maßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von Die/der Bedienstete, die/der den Arbeitsort entgegen den in der 3. COVID-19-MV festgelegten Voraussetzungen und Auflagen betritt oder befährt, begeht eine Verwaltungsübertretung gemäß Paragraph 8, des Bundesgesetzes betreffend vorläufige Maßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von

COVID-19, BGBl. I Nr. 12/2020 idF BGBl. I Nr. 183/2021 (COVID-19-Maßnahmengesetz – COVID-19- MG) und ist mit einer Geldstrafe von bis zu € 500,- bzw. im Nichteinbringungsfall mit Freiheitsstrafe von bis zu einer Woche zu bestrafen. Diesbezüglich sind die Regeln des Erlasses „Strafbare Handlungen, Erstattung von Anzeigen und Meldungen“ (MD-GBR-30/2011) zu beachten. COVID-19, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 12 aus 2020, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 183 aus 2021, (COVID-19-Maßnahmengesetz – COVID-19- MG) und ist mit einer Geldstrafe von bis zu € 500,- bzw. im Nichteinbringungsfall mit Freiheitsstrafe von bis zu einer Woche zu bestrafen. Diesbezüglich sind die Regeln des Erlasses „Strafbare Handlungen, Erstattung von Anzeigen und Meldungen“ (MD-GBR-30/2011) zu beachten.

Da die verwaltungsstrafrechtliche Verantwortung gemäß § 8 COVID-19-MG hinsichtlich der Einhaltung der 3G-Regeln auch die/den Inhaber*in des Arbeitsortes trifft, ist die regelmäßige Kontrolle der Regeln für den Ort der beruflichen Tätigkeit nachweislich zu dokumentieren und darüber monatlich an die MD-Bereichsdirektion Personal und Revision (personalcorona@mdpr.wien.gv.at) bis spätestens Monatsende in anonymisierter Form zu Da die verwaltungsstrafrechtliche Verantwortung gemäß Paragraph 8, COVID-19-MG hinsichtlich der Einhaltung der 3G-Regeln auch die/den Inhaber*in des Arbeitsortes trifft, ist die regelmäßige Kontrolle der Regeln für den Ort der beruflichen Tätigkeit nachweislich zu dokumentieren und darüber monatlich an die MD-Bereichsdirektion Personal und Revision (personalcorona@mdpr.wien.gv.at) bis spätestens Monatsende in anonymisierter Form zu berichten.

Dieser Erlass tritt mit 15. November 2021 in Kraft. Gleichzeitig wird der Erlass des Magistratsdirektors betreffend COVID 19 – neue Schutzmaßnahmen (MDK-792147-2021 vom 30.6.2021, geändert zuletzt mit Erlass des Magistratsdirektors vom 31.8.2021, MDK-792147-2021-13), aufgehoben.

Dieser Erlass ist allen Bediensteten nachweislich zur Kenntnis zu bringen.“

Am 4. März 2022 richtete der Magistratsdirektor der Stadt Wien folgende Änderung des Erlasses vom 12. November 2021 an alle städtischen Dienststellen (ausgenommen Wiener Gesundheitsverbund und MD-PWS), darunter u.a. die mitbeteiligte Partei:

„Mit 05.03.2022 tritt die Verordnung des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz betreffend grundlegender Basismaßnahmen, die zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 ergriffen werden (COVID-19-Basismaßnahmenverordnung – COVID-19-BMV), BGBl. II Nr. 86/2022 in Kraft und die 4. COVID-19-Maßnahmenverordnung (4. COVID-19-MV), BGBl. II Nr. 34/2022, außer Kraft. Der Bund hebt damit die 3G-Regel am

Arbeitsplatz auf. „Mit 05.03.2022 tritt die Verordnung des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz betreffend grundlegender Basismaßnahmen, die zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 ergriffen werden (COVID-19-Basismaßnahmenverordnung – COVID-19-BMV), Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 86 aus 2022, in Kraft und die 4. COVID-19-Maßnahmenverordnung (4. COVID-19-MV), Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 34 aus 2022, außer Kraft. Der Bund hebt damit die 3G-Regel am Arbeitsplatz auf.

Die Stadt Wien wird die 3-G-Regel am Arbeitsplatz zum Schutz ihrer Bediensteten und der Kund*innen bis 31.03.2022 beibehalten.

Der Erlass des Magistratsdirektors vom 12.11.2021, MPRGDL-1334426/2021, betreffend COVID-19-Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz wird daher mit 05.03.2022 wie folgt geändert:

Der erste Absatz wird ersatzlos gestrichen.

Der dritte Absatz lautet nun wie folgt:

Als gültiger Nachweis gelten die in § 2 der Verordnung des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz betreffend grundlegender Basismaßnahmen, die zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 ergriffen werden (COVID-19-Basismaßnahmenverordnung – COVID-19-BMV), BGBl. II Nr. 86/2022, angeführten Nachweise mit der Maßgabe, dass der Nachweis über ein negatives Testergebnis eines molekularbiologischen Tests auf SARS-CoV-2 (PCR-Test) nur 48 Stunden und der Nachweis einer befugten Stelle über ein negatives Ergebnis eines Antigentests auf SARS-CoV-2 nur 24 Stunden gilt. Der Test in Eigenanwendung – der sog. Wohnzimmertest – gilt weiterhin nicht als gültiger Test. Als gültiger Nachweis gelten die in Paragraph 2, der Verordnung des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz betreffend grundlegender Basismaßnahmen, die zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 ergriffen werden (COVID-19-Basismaßnahmenverordnung – COVID-19-BMV), Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 86 aus 2022, angeführten Nachweise mit der Maßgabe, dass der Nachweis über ein negatives Testergebnis eines molekularbiologischen Tests auf SARS-CoV-2 (PCR-Test) nur 48 Stunden und der Nachweis einer befugten Stelle über ein negatives Ergebnis eines Antigentests auf SARS-CoV-2 nur 24 Stunden gilt. Der Test in Eigenanwendung – der sog. Wohnzimmertest – gilt weiterhin nicht als gültiger Test.

Der neunte Absatz wird ersatzlos gestrichen.

Der zehnte Absatz lautet nun wie folgt:

Die regelmäßige Kontrolle der Regeln für den Ort der beruflichen Tätigkeit ist nachweislich zu dokumentieren und darüber monatlich an die MD-Bereichsdirektion Personal und Revision (personalcorona@mdpr.wien.gv.at) bis spätestens Monatsende in anonymisierter Form zu berichten.“

Den an alle Bediensteten des Magistrats der Stadt Wien gerichteten dienstrechtlichen Informationen im Zusammenhang mit dem Coronavirus (COVID-19) – FAQ-Sammlung der Magistratsdirektion vom 5. März 2022 ist Folgendes zu entnehmen:

„[.].“

18. Umsetzung von Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz

Im Erlass betreffend „COVID-19 - Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz“ (MPRGDL-1334426-2021, vom 12.11.2021), zuletzt geändert am 04.03.2022, ist die Umsetzung der dienstrechtlichen Maßnahmen für die Mitarbeiter*innen der Stadt Wien geregelt.

Als Nachweise gelten:

1. ein negatives Testergebnis eines molekularbiologischen Tests auf SARS-CoV-2 (PCR-Test), dessen Abnahme nicht mehr als 48 Stunden zurückliegen darf,
2. ein negatives Testergebnis eines Antigentests auf SARS-CoV-2 einer befugten Stelle, dessen Abnahme nicht mehr als 24 Stunden zurückliegen darf (Anmerkung: in Wien gilt der Test in Eigenanwendung – der sog. Wohnzimmertest – nicht als gültiger Test!),
3. ein Genesungszertifikat betreffend eine in den letzten 180 Tagen überstandene Infektion mit SARS-CoV-2,
4. ein Impfzertifikat [..]

[...]

h. Wie hat die Kontrolle der Einhaltung der Regeln in der Dienststelle zu erfolgen?

Die Dienststellenleiter*innen haben die Einhaltung dieser Dienstpflicht der Bediensteten zu kontrollieren. Sie sind angehalten, ein ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebes vertretbares, geeignetes und unter Einbindung der Personalvertretung erstelltes Überprüfungsprozedere zu etablieren (z.B. Stichproben-, Schwerpunktkontrollen) und den Bediensteten nachweislich zur Kenntnis zu bringen.

Die regelmäßige Kontrolle der Regeln ist nachweislich zu dokumentieren und von der Dienststelle monatlich an die MD-Bereichsdirektion Personal und Revision (personalcorona@mdpr.wien.gv.at) bis spätestens Monatsende wie folgt zu übermitteln: Das in der Dienststelle etablierte Überprüfungsprozedere wurde im durchgeführt. Dabei wurden Bedienstete überprüft. Bei Bediensteten konnte bei der Überprüfung kein zulässiger Nachweis vorgelegt werden und es wurden die im Erlass vorgesehenen Maßnahmen ergriffen.

[..]

19. Testungen

Die Stadt Wien setzt seit dem Beginn der Pandemie auf eine strikte Teststrategie mit Contact Tracing - also der Ausforschung und Nachverfolgung von Infektionsketten, um das Infektionsgeschehen einzudämmen und die kritische Infrastruktur zu erhalten.

Der Dienstgeberin ist eine möglichst hohe Nutzung der PCR-Gurgeltests ein wichtiges Anliegen. PCR-Gurgeltests werden daher durch die Dienststellen ausgegeben und stehen allen Mitarbeiter*innen im erforderlichen Ausmaß zur Verfügung, unabhängig davon, ob die Mitarbeiter*innen Kund*innenkontakt haben oder im Home-Office arbeiten und/oder nur tageweise vor Ort in der Dienststelle sind. Alternativ ist das Aufsuchen einer öffentlichen Teststraße oder die Teilnahme an „Alles gurgelt“ möglich.

a) Die Tests können während und außerhalb der Dienstzeit durchgeführt werden. Sollten Mitarbeiter*innen im Rahmen der Testung ein positives Testergebnis erhalten, so sind umgehend die notwendigen dienstrechtlichen Maßnahmen in die Wege zu leiten, um den Mitarbeiter*innen möglichst rasch die höchstmögliche Sicherheit auch im beruflichen Kontext zu gewährleisten und Unsicherheiten zu vermeiden. Müssen sich alle Mitarbeiter*innen der Stadt Wien testen lassen?

Der Dienstgeberin ist eine möglichst hohe Nutzung der PCR-Gurgeltests ein wichtiges Anliegen. PCR-Gurgeltests werden daher durch die Dienststellen ausgegeben und stehen allen Mitarbeiter*innen im erforderlichen Ausmaß zur Verfügung, unabhängig davon, ob die Mitarbeiter*innen Kund*innenkontakt haben oder im Home-Office arbeiten und/oder nur tageweise vor Ort in der Dienststelle sind. Alternativ ist das Aufsuchen einer öffentlichen Teststraße oder die Teilnahme an „Alles gurgelt“ möglich. Als Dienstgeberin muss die Stadt die Fürsorgepflicht gegenüber ihren Dienstnehmer*innen wahrnehmen und dafür Sorge tragen, dass deren Sicherheit gewährleistet ist. Die Durchführung dieser regelmäßigen Tests ist ein wesentlicher Beitrag zum Schutz aller Mitarbeiter*innen und minimiert das Risiko einer Ansteckung während der Dienstzeit.

Mitarbeiter*innen der elementaren Bildungseinrichtungen haben ungeachtet eines anderen Nachweises einer geringen epidemiologischen Gefahr zusätzlich einmal wöchentlich ein negatives Ergebnis eines molekularbiologischen Tests auf SARS-CoV-2 (PCR-Test) vorzulegen.

[..]

c) Wie erfolgt die Testung der Mitarbeiter*innen der Stadt Wien?

Die Testung der Mitarbeiter*innen der Stadt Wien erfolgt mittels PCR-Gurgeltests. Dazu werden Gurgeltestkits zur Eigenanwendung zur Verfügung gestellt. Die benutzten Testkits werden von einem Fahrtendienst abgeholt und zur Auswertung an Wiener Labors übermittelt.

Alternativ ist auch die Testung in einer der öffentlichen Teststraße möglich.

[..]

e) Erhalten die Mitarbeiter*innen eine schriftliche Bestätigung über das Ergebnis der Testung?

Wenn bei der Registrierung eine Mobilnummer angegeben wurde, erhält der*die Mitarbeiter*in bei Vorliegen des Befundes eine SMS mit einem Link zum Abrufen des Befundes. Im Rahmen des ersten Tests erhält man zuvor einen dauerhaft gültigen PIN, der bei jedem Abruf des Befundes anzugeben ist.

f) Welche Daten werden im Zuge der Testung der Mitarbeiter*innen der Stadt Wien von der Dienststelle erhoben?

Jede Dienststelle verfügt über einen Zugang zur Test-Verwaltungssoftware (Weboberfläche).

Die Registrierung d.h. Erfassung der notwendigen Daten und Kontaktdaten im System erfolgt durch den*die Mitarbeiter*in selbst. Dazu wird von der Dienststelle ein Link bekanntgegeben.

g) Ist das Testergebnis für die Dienstgeberin sichtbar?

Da es sich bei den Testdaten um Gesundheitsdaten („sensible Daten“) der Mitarbeiter*innen handelt, sind die Testergebnisse nur für einen sehr eingeschränkten Personenkreis sichtbar. Die Berechtigungsstufen werden im IT-System nach Absprache mit der Dienststellenleitung festgelegt.

[..]“

Der Beschwerdeführer hat daraufhin am 07. März 2022 einen externen SARS-CoV-2 PCR-Test absolviert und das negative Testergebnis der Leitung seiner Einrichtung vorgezeigt. Die Leitung hat dies in einer Liste handschriftlich vermerkt.

Am 08. März 2022 und am 10. März 2022 nahm der Beschwerdeführer an der den Bediensteten des Magistrats der Stadt Wien vom medizinischen Krisenstab der Magistratsabteilung 15 eingeräumten Möglichkeit, an PCR-Gurgeltests an seinem Kindergartenstandort („Berufsgruppentestungen“ bzw. COVID-Selbsttest“) teilzunehmen, Gebrauch und wurden damit seine Testergebnisse für die Leitung seiner Einrichtung in der für die Mitarbeiter des Magistrats der Stadt Wien dafür eingerichteten Test-Verwaltungssoftware der Stadt Wien – wie in Punkt 19 der FAQ Sammlung der Magistratsdirektion beschrieben – elektronisch einsehbar.

2. Beweiswürdigung:

Diese Feststellungen ergeben sich aus dem Vorbringen des Beschwerdeführers in Übereinstimmung mit dem Vorbringen der mitbeteiligten Partei und den von beiden Parteien im Verfahren vorgelegten Unterlagen. Diese Feststellungen sind im Übrigen unstrittig.

3. Rechtliche Beurteilung:

Zu A):

Im vorliegenden Fall wendet sich der Beschwerdeführer in seiner verfahrenseinleitenden Datenschutzbeschwerde vom 13. März 2022 dagegen, dass er aufgrund einer E-Mail der mitbeteiligten Partei vom 7. März 2022 ihn betreffende COVID-Testergebnisse dieser vorweisen habe müssen. Die auf Bundesebene diesbezüglich vorgesehenen Regelungen betreffend COVID-19 seien zu diesem Zeitpunkt nicht mehr gültig gewesen, weshalb für eine solche verpflichtende Maßnahme keinesfalls eine Rechtfertigung im Sinne des DSG und der DSGVO bestanden habe.

Die mitbeteiligte Partei bestreitet diese Datenerhebung trotz Wegfalls der bisherigen gesetzlichen Regelungen nicht. Die Beibehaltung des 3-G Nachweises und damit die Vorlage von Testnachweisen im gegenständlichen Fall sei jedoch angesichts der zu diesem Zeitpunkt nach wie vor vorherrschenden weltweiten Pandemie zum Zweck der Verhinderung der Ausbreitung der Infektionskrankheit COVID-19 auf Grundlage eines Erlasses des Magistratsdirektors erforderlich gewesen.

Die belangte Behörde ist dieser Ansicht der mitbeteiligten Partei im angefochtenen Bescheid gefolgt und hat diese insofern die Beschwerde des Beschwerdeführers als unbegründet abgewiesen.

Dagegen wendet sich nun die vorliegende Beschwerde des Beschwerdeführers. Die vorliegende Datenerhebung durch die mitbeteiligte Partei sei ohne Rechtfertigung erfolgt und stehe einer solchen abweisenden Entscheidung der belangten Behörde im Übrigen entschiedene Sache entgegen. Der Beschwerdeführer habe bereits in seiner an die belangte Behörde und gegen die mitbeteiligte Partei gerichteten Datenschutzbeschwerde vom 18. Februar 2021 die (noch) auf Grundlage des (damals) geltenden § 6 Abs. 4 der 3. COVID-19-Notmaßnahmenverordnung, BGBl. II Nr. 27/2021 bzw. § 6 Abs. 5 der 4. COVID-19-SchuMAV, BGBl. II Nr. 58/2021 erfolgte Erhebung von Testergebnissen durch die mitbeteiligte Partei bemängelt und habe die belangte Behörde darüber mit Bescheid vom 16. September 2021,

D124.3674 insoweit entschieden, als seiner Beschwerde mangels geeigneter Rechtsgrundlage auch Folge gegeben worden sei. Eine „idente“ Sache könne nicht einmal so und dann wieder so entschieden werden. Dagegen wendet sich nun die vorliegende Beschwerde des Beschwerdeführers. Die vorliegende Datenerhebung durch die mitbeteiligte Partei sei ohne Rechtfertigung erfolgt und stehe einer solchen abweisenden Entscheidung der belangten Behörde im Übrigen entschiedene Sache entgegen. Der Beschwerdeführer habe bereits in seiner an die belangte Behörde und gegen die mitbeteiligte Partei gerichteten Datenschutzbeschwerde vom 18. Februar 2021 die (noch) auf Grundlage des (damals) geltenden Paragraph 6, Absatz 4, der 3. COVID-19-Notmaßnahmenverordnung, Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 27 aus 2021, bzw. Paragraph 6, Absatz 5, der 4. COVID-19-SchuMAV, Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 58 aus 2021, erfolgte Erhebung von Testergebnissen durch die mitbeteiligte Partei bemängelt und habe die belangte Behörde darüber mit Bescheid vom 16. September 2021, D124.3674 insoweit entschieden, als seiner Beschwerde mangels geeigneter Rechtsgrundlage auch Folge gegeben worden sei. Eine „idente“ Sache könne nicht einmal so und dann wieder so entschieden werden.

Dazu ist Folgendes auszuführen:

Die Beachtung rechtskräftiger Entscheidungen zählt zu den Grundsätzen eines geordneten rechtsstaatlichen Verfahrens, wobei die Grundsätze eines geordneten rechtsstaatlichen Verfahrens allgemein anzuwenden sind. Im Zusammenhang mit diesem Grundsatz ist die einschlägige Rechtsprechung zu § 68 AVG in sinngemäßer Weise heranziehbar. Daraus ist abzuleiten, dass über ein und dieselbe Rechtssache nur einmal rechtskräftig zu entscheiden ist (ne bis in idem). Mit der Rechtskraft ist die Wirkung verbunden, dass die mit der Entscheidung unanfechtbar und unwiderruflich erledigte Sache nicht neuerlich entschieden werden kann (Wiederholungsverbot). Einer nochmaligen Entscheidung steht das Prozesshindernis der entschiedenen Sache (res iudicata) entgegen. Zudem folgt aus dem Gedanken der materiellen Rechtskraft grundsätzlich eine Bindungswirkung an eine behördliche Entscheidung (vgl. VwGH 24.5.2016, Ra 2016/03/0050, mwN). Die Beachtung rechtskräftiger Entscheidungen zählt zu den Grundsätzen eines geordneten rechtsstaatlichen Verfahrens, wobei die Grundsätze eines geordneten rechtsstaatlichen Verfahrens allgemein anzuwenden sind. Im Zusammenhang mit diesem Grundsatz ist die einschlägige Rechtsprechung zu Paragraph 68, AVG in sinngemäßer Weise heranziehbar. Daraus ist abzuleiten, dass über ein und dieselbe Rechtssache nur einmal rechtskräftig zu entscheiden ist (ne bis in idem). Mit der Rechtskraft ist die Wirkung verbunden, dass die mit der Entscheidung unanfechtbar und unwiderruflich erledigte Sache nicht neuerlich entschieden werden kann (Wiederholungsverbot). Einer nochmaligen Entscheidung steht das Prozesshindernis der entschiedenen Sache (res iudicata) entgegen. Zudem folgt aus dem Gedanken der materiellen Rechtskraft grundsätzlich eine Bindungswirkung an eine behördliche Entscheidung (vgl. VwGH 24.5.2016, Ra 2016/03/0050, mwN).

Quelle: Bundesverwaltungsgericht BVwG, <https://www.bvwg.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at