



## **Anhang 1 zur spezifischen Risikobewertung des biologischen Risikos SARS-CoV-2/Covid-19: Durchführungsmodalitäten der Green-Pass-Kontrollen am Arbeitsplatz**

Mit Art. 3 des Gesetzesdekretes Nr. 127 vom 21.9.2021 sowie mit Punkt 6 der Dringlichkeitsmaßnahme des Landeshauptmanns bei Gefahr in Verzug Nr. 31 vom 1.10.2021 ist der Green Pass Voraussetzung für alle Mitarbeiter/innen für den Zutritt zum Arbeitsplatz. Die Pflicht gilt ab dem 15.10.2021 und vorerst bis zum 31.12.2021 (bzw. für die Dauer des gesetzlich angeordneten Notstandes).

### **1. Verpflichtete Personen**

Die Verpflichtung greift für alle Personen, die eine Arbeitsleistung im privaten Bereich erbringen und betrifft daher nicht nur lohnabhängige Mitarbeiter/innen (unabhängig von der Beschäftigungsform), sondern gilt auch für alle anderen Personen, welche den Arbeitsort betreten (Freiberufler/in, externes Reinigungspersonal, Betriebsinhaber/in, Handwerker/in, Lieferanten usw.). Die Bestimmung greift somit auch für externe Firmen oder Freiberufler/innen, welche im Betrieb einen Dienst oder eine Arbeitsleistung erbringen.

### **2. Ausnahme von der Green-Pass-Pflicht**

Ausgenommen von der Green-Pass-Pflicht am Arbeitsplatz sind ausschließlich jene Personen, die einen ärztlichen Nachweis erbringen, aus medizinischen Gründen nicht geimpft werden zu können. Ein solcher Nachweis muss den Kriterien und Richtlinien der einschlägigen Bestimmungen des Gesundheitsministeriums entsprechen.

### **3. Voraussetzungen für den Erhalt des Green Pass**

Den Green Pass erhalten:

- Geimpfte: gültig ab dem 15. Tag nach der Erstimpfung bis zur Zweitimpfung bzw. nach abgeschlossenem Impfzyklus
  - Gültigkeit Green Pass: 12 Monate ab dem Datum des Abschlusses des Impfzyklus (zweite oder einmalige Dosis)
- Genesene: Genesung von einer SARS-CoV-2-Infektion
  - Gültigkeit Green Pass: 180 Tage ab dem ersten positiven PCR-Test
- Getestete: durchgeführter negativer SARS-CoV-2-Test (negativer PCR-Test oder Antigentest)
  - Gültigkeit Green Pass: 48 Stunden Antigentest, 72 Stunden PCR-Test

### **4. Pflichten der Mitarbeiter/innen**

Die im Punkt 1 genannten Personengruppen, welche in den Anwendungsbereich der Bestimmung kommen, müssen im Besitz eines gültigen Green Pass sein und auf Verlangen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin den Green Pass vorzeigen. Ohne Besitz eines gültigen Green Pass ist der Aufenthalt in den Räumlichkeiten des Betriebes strengsten verboten bzw. der Zutritt wird verweigert. Mitarbeiter/innen ohne Green Pass ist die Ausübung der Tätigkeit am Arbeitsplatz untersagt.

### **5. Durchführungsmodalität der Kontrollen**

Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin, welche/r eine gesetzliche Kontrollpflicht hat, legt nachfolgende Durchführungsmodalitäten für die Kontrollen fest.

#### **– Kontrolle des Green Pass über den QR-Code**

Die Kontrollen müssen mittels der eigens vorgesehenen App VerificaC19 durchgeführt werden, welche den QR-Code liest und die Gültigkeit des Green Pass bestätigt (gemäß Art. 9, Abs. 10, G.D. Nr. 52/2021). Jede/r Mitarbeiter/in kann vorab den eigenen Green Pass runterladen (z. B. über die App Immuni und/oder IO) bzw. zum Zeitpunkt der Kontrolle abrufen. Der Green Pass kann auch ausgedruckt und in Papierform vorgezeigt werden. Zusätzlich zum Green Pass muss auf Anfrage des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin bzw. der zu den Kontrollen ermächtigten Person ein gültiger Personalausweis vorgelegt werden. Die App VerificaC19 überprüft lediglich die Gültigkeit des Green Pass zum Zeitpunkt der Kontrolle, ohne Angabe des Fälligkeitsdatums.



– **Kontrollpersonen (zutreffendes ankreuzen)**

- Der/die Arbeitgeber/in übt die Kontrolltätigkeit selbst aus.
  - Es werden nachfolgende Personen mit formalem Akt mit der Kontrolltätigkeit beauftragt:
- 
- 
- 

– **Erklärung der Mitarbeiter/innen (ankreuzen, falls vorgenommen)**

- Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin holt aus organisatorischen Erfordernissen eine Erklärung vonseiten seiner Mitarbeiter/innen ein, dass sie bis zum 31.12.2021 über einen gültigen Green Pass verfügen. Die Erklärung erfolgt auf freiwilliger Basis. Diese Erklärung befreit den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin nicht von der Kontrolltätigkeit.

– **Art der Kontrolle (zutreffendes ankreuzen, mehrfach Auswahl möglich)**

- Die Kontrollen erfolgen bei Dienstantritt bzw. zum Zeitpunkt des Betretens des Arbeitsplatzes bei allen Eingängen.
  - Die Kontrollen erfolgen bei Dienstantritt bzw. zum Zeitpunkt des Betretens des Arbeitsplatzes. Der Zutritt zum Arbeitsplatz darf ausschließlich über nachfolgende Eingänge erfolgen, wo die Kontrolle des Green Pass durch die beauftragten Personen erfolgt.
- 
- 

- Die Kontrollen erfolgen an jedem Arbeitstag direkt am Arbeitsplatz.
- Die Kontrollen erfolgen stichprobenartig direkt am Arbeitsplatz. An jedem Arbeitstag werden mindestens \_\_\_\_ Mitarbeiter/innen kontrolliert.

- Die Kontrollen der Mitarbeiter/innen, welche eine freiwillige Erklärung bezüglich der Verfügbarkeit des Green Pass abgegeben haben, erfolgen stichprobenartig.
- Die Kontrollen der Mitarbeiter/innen, welche keine freiwillige Erklärung bezüglich der Verfügbarkeit des Green Pass abgegeben haben, erfolgen bei Dienstantritt bzw. zum Zeitpunkt des Betretens des Arbeitsplatzes.

- Die Kontrollen anderer Personen, welche den Arbeitsort betreten (Freiberufler/in, Handwerker/in, Lieferanten usw.), erfolgen zum Zeitpunkt des Betretens des Betriebes.
- Die Kontrollen anderer Personen, welche den Arbeitsort betreten (Freiberufler/in, Handwerker/in, Lieferanten usw.), erfolgen stichprobenartig.

- Anderes Kontrollsystem:
- 
- 

– **Dokumentation der Kontrolltätigkeit**

Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin selbst oder die mit der Kontrolltätigkeit beauftragten Personen verfassen kurze Protokolle der durchgeführten Kontrollen ohne Angabe von personenbezogenen Daten. (Siehe Vorlage)

– **Ablauf bei Feststellung des fehlenden Green Pass**

Mitarbeiter/innen, welche dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin mitteilen, dass sie nicht im Besitz des Green Pass sind bzw. dies zum Zeitpunkt des Zutritts zum Arbeitsplatz festgestellt wird, werden von der vertraglich vorgesehenen Arbeitsleistung unbezahlt freigestellt. Den betroffenen Mitarbeiter/innen wird der Zutritt zum Betrieb verweigert, und die Ausübung der Tätigkeit am Arbeitsplatz wird ihnen untersagt. Ihre Abwesenheit wird als ungerechtfertigte Abwesenheit ohne disziplinarische Folgen bewertet. Gleichzeitig behalten die Mitarbeiter/innen das Recht auf Erhalt des Arbeitsplatzes. Dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin steht für den Zeitraum der ungerechtfertigten Abwesenheit kein Gehalt zu (auch keine zusätzlichen Monatsgehälter,



Abfertigung usw.). Weiters werden keine Sozialbeiträge eingezahlt, weshalb die Abwesenheitsdauer nicht für die Rentenansprüche angerechnet wird. Die ungerechtfertigte Abwesenheit wird tagtäglich festgestellt und bei der Lohnabrechnung berücksichtigt.

Erscheint ein/e Arbeitnehmer/in nicht an seinem Arbeitsplatz, um die Kontrolle durchzuführen bzw. dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin ist nicht bekannt, aus welchem Grund der/die Mitarbeiter/in abwesend ist, so gilt sein Fernbleiben als ungerechtfertigte Abwesenheit mit disziplinarischem Charakter.

Erfolgt die Feststellung des fehlenden Green Pass bei einer Stichprobe direkt am Arbeitsplatz, so teilt dies die beauftragte Person unverzüglich dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin mit. Der /die Mitarbeiter/in wird aufgefordert, unverzüglich den Betrieb zu verlassen. Die Feststellung des fehlenden Green Pass kann in einem Kontrollprotokoll numerisch ohne Angaben von personenbezogenen Daten angeführt werden. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin entscheidet daraufhin, ob dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin disziplinarische Sanktionen verhängt werden sollen. Die Verletzung der gesetzlichen Bestimmung wird jedoch auf jeden Fall unverzüglich dem Präfekten der Region (in Südtirol der Landeshauptmann der Autonomen Provinz Bozen) gemeinsam mit der evtl. dem/der Mitarbeiter/in ausgestellten Vorhaltung bzw. Disziplinarmaßnahme weitergeleitet.

#### **6. Wiederaufnahme der Tätigkeit**

Ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin kann jederzeit seine/ihre Tätigkeit wieder aufnehmen und den unbezahlten Wartestand unterbrechen, sofern er/sie den Besitz eines gültigen Green Pass nachweisen kann. Eine Ausnahme gilt für die Mitarbeiter/innen in Unternehmen bis zu 15 Beschäftigte, die aufgrund der unbezahlten Abwesenheit einen Ersatz beschäftigt haben: Der Ersatz kann für eine maximale Dauer von 10 Tagen, die für weitere 10 Tage einmalig verlängert werden kann, beschäftigt werden. Für die Dauer des Ersatzvertrages (bis zu 10 bzw. 20 Tage) kann der/die ersetzte Mitarbeiter/in unbezahlt vom Dienst suspendiert werden.

#### **7. Strafen für Arbeitnehmer/innen bei Nichterfüllung der Verpflichtungen**

Die Strafen für den Arbeitnehmer/innen liegen zwischen 600 € und 1.500 €. Im Wiederholungsfall verdoppelt sich die Strafe. Im Falle einer Verletzung der Bestimmungen bzw. eines unerlaubten Zutrittes ohne Green Pass greifen zudem die disziplinarischen Folgen laut Kollektivvertrag bzw. Gesetz Nr. 300/70.

#### **8. Bestehende Sicherheitsvorkehrungen**

Alle bereits bestehenden Sicherheitsvorkehrungen (Zutritt nur wenn Fieberfrei, Einhaltung der Mindestabstände, Maskenpflicht, usw.) bleiben zusätzlich zur Green-Pass-Pflicht aufrecht.