



22.11.2021

Covid-19 Newsletter Nr. 26/2021

➔ GREEN PASS PFLICHT AM ARBEITSPLATZ – BÜROKRATISCHE ERLEICHTERUNGEN

Liebe Mitglieder,

die Vorschriften bezüglich der seit Oktober bestehenden Green-Pass-Pflicht am Arbeitsplatz wurden im Zuge der parlamentarischen Behandlung des Dekrets praxisnaher gestaltet. Diese Newsletter gibt Ihnen die wichtigsten Informationen zum Thema.

Unser Verband ist erfreut darüber, dass die Anliegen der Handwerksbetriebe gehört wurden und die Green-Pass-Kontrollen in bürokratischer Hinsicht für die Arbeitgeber erleichtert werden.

Gleichzeitig ist es uns an dieser Stelle ein großes Anliegen, alle Mitglieder daran zu erinnern, dass die Green-Pass-Kontrollen am Arbeitsplatz sehr wichtig sind, um eine weitere Ausbreitung des Virus zu verhindern.

Wir bitten alle Mitglieder, die Kontrollen des Green Pass auch weiterhin ernst zu nehmen und sorgfältig durchzuführen.

Wie wir alle wissen, ist das Covid19- Infektionsgeschehen derzeit besorgniserregend.

Bei einer weiteren Verschlechterung der Infektionszahlen könnte es bald zu Einschränkungen des öffentlichen Lebens kommen.

Unser Verband wird sich- wie bereits in der Vergangenheit – auch weiterhin gegen Wirtschaftslockdowns aussprechen.

Es ist aber absolut unabdingbar, die derzeitige negative Entwicklung in gemeinsamer Anstrengung aufzuhalten.

Die Impfung und die Einhaltung der AHA-Regeln sind wirksame Instrumente dafür und wir rufen unsere Mitglieder auf, diese einzusetzen.

Der Ivh hat sich – gemeinsam mit vielen anderen Verbänden und Organisationen – dem [gemeinsamen Appell von Landesregierung und Sozialpartnern zum Schutz des gesellschaftlichen, sozialen und wirtschaftlichen Lebens in Südtirol](#) angeschlossen.

Der gemeinsame Appell wird mit einem Videoclip auf den sozialen Kanälen des Landes Südtirol untermauert werden.

Den Videoclip finden Sie hier: <https://youtu.be/hcniDE5M9Bs>

Die symbolische Botschaft des Videos lautet:

Es steht viel auf dem Spiel, und wir sind am Zug. Nutzen wir, was uns zur Verfügung steht, um gemeinsam unser gesellschaftliches, wirtschaftliches und soziales Leben zu schützen. Jetzt haben wir noch die Chance dazu.

Mit freundlichen Grüßen

Martin Haller
Präsident



Thomas Pardeller
Direktor



GREEN PASS PFLICHT AM ARBEITSPLATZ- ÄNDERUNGEN

Das Dekret Nr. 127/2021 hat bekanntermaßen die Green-Pass-Pflicht am Arbeitsplatz eingeführt; es wurde nun zum Gesetz Nr. 165/2021 erhoben.

Im Zuge der parlamentarischen Behandlungen gibt es folgende Änderungen an den ursprünglichen Bestimmungen des Dekrets. Diese gelten seit dem 21.11.2021.

I) ARBEITNEHMER KÖNNEN GREEN PASS - KOPIE ABGEBEN

Auf eigenen Wunsch können Arbeitnehmer ab sofort ihrem Arbeitgeber eine Kopie ihres Green Pass aushändigen.

Für den gesamten Gültigkeitszeitraum des Green Pass muss der betreffende Arbeitnehmer dann nicht mehr vom Arbeitgeber kontrolliert werden.

Die Übergabe der Kopie des Green Pass an den Arbeitgeber ist **für den Arbeitnehmer absolut freiwillig und erfolgt auf seine eigene Initiative. Wenn der Arbeitnehmer die Kopie seines Green Pass nicht aushändigt, muss er weiterhin nach den bereits bekannten Regeln kontrolliert werden.**

ACHTUNG:

Hinsichtlich der korrekten Verwaltung und Aufbewahrung der Green-Pass-Kopien werden wir voraussichtlich im Laufe der nächsten Tage genauere, mit dem Datenschutzgaranten abgestimmte Handlungsanweisungen erhalten.

Wir werden unsere Mitglieder unverzüglich benachrichtigen, sobald diesbezügliche Informationen vorliegen.

Einstweilen empfehlen wir unseren Mitgliedern folgende Vorgehensweise:

- ✓ Bei dem Green Pass handelt es sich **um sensible Daten, welche die Gesundheit betreffen**. Entsprechend müssen die **Kopien des Green Pass vom Arbeitgeber unter Verschluss gehalten werden**, sodass niemand außer dem Arbeitgeber (und eventuell der vom Arbeitgeber zur Kontrolle delegierten Person) auf die Unterlage Zugriff hat.
- ✓ **Bei Aufbewahrung in Papierform** sollte ein eigener Ordner angelegt werden, der unter Verschluss gehalten werden muss, d.h. zu diesem verschlossenen Schrank dürfen nur der Arbeitgeber und die für die Kontrollen beauftragte Person (falls ernannt) Zugang haben. Keine andere Person darf Zugang zu diesen Unterlagen haben.
- ✓ **Bei digitaler Aufbewahrung** sollten sie in einem Passwort - geschützten Ordner verwahrt werden, und zwar in einem Passwort – geschützten Computer mit Firewall, Antivirus und Datenbackup.
- ✓ Bekanntermaßen muss die Beauftragung seitens des Arbeitgebers zur Durchführung der Green Pass-Kontrollen schriftlich erfolgen. Falls Green-Pass-Kopien abgegeben werden, empfehlen wir, die bereits beauftragte Person durch eine zusätzliche Ernennung mit der Datenverwaltung/Aufbewahrung der Green-Pass-Kopien zu beauftragen. In der Anlage finden Sie ein Muster für die Ernennung. Wir machen darauf aufmerksam, dass jeder Betrieb auf jeden Fall im Einklang mit den geltenden Datenschutzbestimmungen arbeiten muss.

II) GREEN PASS KONTROLLE BEI LEIHARBEIT

Wenn Leiharbeiter beschäftigt werden, ist derjenige, der die Arbeitskraft effektiv in Anspruch nimmt, für die Kontrolle des Green Pass zuständig.

Die Leiharbeitsfirma hingegen muss die Arbeitnehmer über die Bestimmungen bezüglich der Green-Pass-Kontrollen informieren.

III) VERFALL DER GÜLTIGKEIT WÄHREND DES ARBEITSTAGES

Wenn der Green Pass bei Arbeitsantritt (d.h. bei Betreten des Arbeitsplatzes) noch gültig war, aber die Gültigkeit während der Arbeitszeit an diesem Tag verfällt, darf der Arbeitnehmer trotzdem noch am Arbeitsplatz bleiben, um seine Arbeitsschicht fertig zu machen. Sofort im Anschluss an das Schichtende muss der Arbeitnehmer den Arbeitsplatz verlassen.

IV) ERSATZ FÜR SUSPENDIERTE ARBEITNEHMER

Für Betriebe mit bis zu 15 Arbeitnehmern:

Bekanntermaßen hat der Arbeitgeber in Betrieben mit bis zu 15 Arbeitnehmern bereits die Möglichkeit, den Arbeitnehmer nach fünf Tagen ungerechtfertigter Abwesenheit aufgrund mangelnder Vorlage des Green Pass formell zu suspendieren, um einen zeitlich befristeten Ersatz für ihn anzustellen.

Neu ist, dass der Ersatz nun für höchstens **10 Arbeitstage** (zuvor waren es Kalendertage) angestellt werden darf und neu ist auch, dass der Ersatzvertrag **mehrmals** verlängert werden darf (zuvor durfte er nur einmalig verlängert werden). Die Ersatz-Anstellung darf auch weiterhin **nicht über den 31.12.2021 hinausgehen**.

Für den aus den oben angeführten Gründen suspendierten Arbeitnehmer gibt es keine disziplinarischen Folgen und er hat Anrecht auf den Erhalt des Arbeitsplatzes; für die Tage dieser ungerechtfertigten Abwesenheit steht dem suspendierten Arbeitnehmer aber kein Gehalt oder sonstige Vergütung zu.

Für Betriebe mit mehr als 15 Arbeitnehmern:

Es bleibt bei der bereits geltenden Regelung, d.h. wird kein Green Pass vorgezeigt, darf der Arbeitsplatz nicht betreten werden; die Person gilt als ungerechtfertigt von der Arbeit abwesend und bezieht kein Gehalt oder sonstige Vergütungen.

Der Arbeitnehmer hat aber das Recht auf den Erhalt seines Arbeitsplatzes und es dürfen keine Disziplinarmaßnahmen erfolgen.

Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer in ungerechtfertigter Abwesenheit belassen, bis er den Green Pass vorlegt (höchstens bis 31.12.2021).