

## INFORMATION IHRES ARBEITGEBERS

### Änderung des Infektionsschutzgesetzes (IfSG, insbesondere § 28b)

#### 3G- Regelung am Arbeitsplatz sowie Home Office- Pflicht

Die Änderung des IfSG tritt am Mittwoch, den 24. November 2021 in Kraft und gilt, sofern nicht verlängert oder verkürzt, bis 19. März 2022. Folgende Regelungen sind fortan zu beachten:

**1.** Beschäftigte dürfen Arbeitsstätten, in denen physische Kontakte untereinander oder zu Dritten nicht ausgeschlossen werden können, nur betreten und Transporte mit mehreren Beschäftigten zur/von, der Arbeitsstätte dürfen nur durchgeführt werden, wenn die Beschäftigten

a) vollständig geimpft sind (Personen gelten als vollständig geimpft, zwei Wochen, nachdem sie die zweite Dosis einer Zwei-Dosis Corona Impfung oder zwei Wochen, nachdem sie eine Dosis einer 1-Dosis Corona Impfung erhalten haben) oder

b) vollständig genesen sind (als vollständig genesen gelten Personen, die nachweislich mit einem PCR-Test positiv auf das Coronavirus SARS-CoV-2 getestet wurden. Die Testung muss in den vergangenen 28 Tagen bis 6 Monaten erfolgt sein) oder aber

c) über einen tagesaktuellen Corona- Negativtest verfügen. Als Test dient entweder ein PoC-Antigen-Schnelltest mit einer Gültigkeit von 24 Stunden oder aber eine Testung mittels Nukleinsäurenachweis – PCR-Test – welcher eine Gültigkeit von 48 Stunden besitzt. Es wird empfohlen, die Testung bei einer offiziellen Stelle (z.B. Testzentren, Apotheken) durchführen zu lassen. Sofern ein anerkannter Selbsttest zur Anwendung kommen soll, ist dieser unter Aufsicht eines, vom Arbeitgeber designierten Beauftragten durchzuführen. Da der Arbeitgeber nach der SARS-CoV2- Arbeitsschutzverordnung weiterhin 2 kostenlose Tests pro Kalenderwoche anzubieten hat, kann zum Zwecke der täglichen Testpflicht hiervon Gebrauch gemacht werden (nicht jedoch außerhalb der Arbeit), ebenso von Bürgertests.

- Kosten für die Durchführung von Tests werden vom Arbeitgeber, abgesehen von der Verpflichtung, 2 kostenlose Tests pro Kalenderwoche anzubieten, nicht übernommen.
- Die Testung selbst stellt für den/die nachweispflichtige/n Beschäftigte/n keine Arbeitszeit dar, ist also außerhalb selbiger durchzuführen.
- Von der Verpflichtung der Beibringung eines Testnachweises sind auch solche Beschäftigte nicht ausgenommen, die sich aus medizinischen Gründen nicht oder vorübergehend nicht impfen lassen können.

**2.** Die Arbeitsstätte darf ausnahmsweise auch zur Wahrnehmung eines Test- oder Impfangebots des Arbeitgebers betreten werden.

**3.** Beschäftigte sind verpflichtet, ihren Impf-/Genesenenstatus bzw. die Negativtestung in anerkannter und geeigneter Form nachzuweisen, z.B. durch Vorlage von Originalen des Impfbzertifikats bzw. des Impfpasses, des Genesenenzertifikats, alternativ durch Vorzeigen einer hierfür eingerichteten, personalisierten App (z.B. CovPass) oder des Testergebnisses. Beschäftigte müssen in der Lage sein, den Nachweis betreffend ihres Impf- oder Genesenenstatus jederzeit auf Anforderung vorlegen zu können.

**4.** Die Einhaltung der 3G- Regelung ist vom Arbeitgeber täglich durch Nachweiskontrollen zu überwachen und in geeigneter Weise zu dokumentieren. Diesem Zweck dient einmal das Formular "OFFENLEGUNG DES COVID-19- IMPFSTATUS", welches vom/von der Beschäftigten bzw. einem hierzu autorisierten Arbeitgebervertreter auszufüllen und von beiden zu unterzeichnen ist. Ist der Status "vollständig geimpft" bzw. "vollständig genesen" nachgewiesen und dokumentiert, so sind während der Dauer ihrer Gültigkeit arbeitnehmerseits keine weiteren Nachweise zu erbringen. Sofern eine Testung erforderlich ist, ist deren Ergebnis nachzuweisen und in einer hierfür angefertigten Liste unter Angabe der Gültigkeitsdauer des Testergebnisses zu dokumentieren. Die erstellten Dokumente werden bis zu ihrer Vernichtung in der Vorgesetztenakte aufbewahrt.

Sämtliche hierbei gewonnen personenbezogenen Daten sind spätestens am Ende des sechsten Monats nach ihrer Erhebung zu löschen und die Dokumente zu vernichten.

**5.** Verweigert ein/e Beschäftigte/r trotz bestehender Verpflichtung den Nachweis einer Negativtestung, so ist das Betreten der Arbeitsstätte untersagt und die Aufnahme der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit nicht möglich. Infolgedessen verliert der/die Beschäftigte für die Dauer, während der die Arbeitsleistung nicht erbracht wird, den Anspruch auf Vergütung.

**6.** Verstöße von Beschäftigten gegen die oben näher beschriebenen Verpflichtungen können neben dem Verlust des Vergütungsanspruchs auch arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen.

**7.** Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Die Beschäftigten haben dieses Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen.

- Zwecks Umsetzung dieser Vorgabe können die noch gültigen situationsabhängigen Telearbeitsvereinbarungen weiterhin Verwendung finden.
- Ein Anspruch ungeimpfter bzw. nicht genesener Beschäftigter auf Arbeit im Homeoffice lässt sich aus den Nachweispflichten des § 28b IfSG nicht ableiten.

## **INFORMATION FROM YOUR EMPLOYER**

### **Amendment of the Infection Protection Act (IfSG, in particular § 28b)**

#### **3G- rule at the workplace as well as obligation for home office**

The amendment to the IfSG will come into force on Wednesday, November 24, 2021 and will apply until March 19, 2022, unless extended or shortened. The following requirements must be observed from now on:

**1.** Employees may only enter workplaces where physical contact with each other or third parties cannot be ruled out, and transports with several employees to/from, the workplace may only be carried out if the employees

(a) are fully vaccinated (persons are considered fully vaccinated two weeks after receiving the second dose of a two-dose Corona vaccination or two weeks after receiving one dose of a one-dose Corona vaccination); or

(b) have fully recovered (fully recovered persons are those who have been shown to test positive for SARS-CoV-2 coronavirus by PCR testing. Testing must have occurred within the past 28 days to 6 months) or else

(c) provide a daily negative corona test. The test is either a PoC antigen rapid test with a validity of 24 hours or testing by nucleic acid detection - PCR test - which has a validity of 48 hours. It is recommended that testing be performed at an official site (e.g., testing centers, pharmacies). If a recognized self-test is to be used, it must be performed under the supervision of a representative designated by the employer. As the employer is still obliged to offer 2 free tests per calendar week according to the SARS-CoV2- Occupational Health and Safety Ordinance, this can be used for the purpose of daily mandatory testing (but not outside of work), as well as citizen testing.

- Costs for testing are not covered by the employer, apart from the obligation to offer 2 free tests per calendar week.

- The testing itself does not constitute working time for the employee who is obliged to provide evidence, and must therefore be carried out outside working time.

- Employees who cannot be vaccinated or cannot be vaccinated temporarily for medical reasons are not exempt from the obligation to provide proof of testing.

**2.** In exceptional cases, employees may enter the workplace in order to take advantage of the employer's offer to test or vaccinate them.

**3.** Employees are obliged to prove their vaccination/recovered status or negative testing in a recognized and suitable form, e.g. by presenting originals of the vaccination certificate or the vaccination passport, the certificate of recovery, alternatively by showing a personalized app (e.g. CovPass) set up for this purpose or the test result. Employees must be able to present proof regarding their vaccination or recovered status at any time upon request.

**4.** Compliance with the 3G regulation must be monitored by the employer on a daily basis by means of verification checks and documented in a suitable manner. This purpose serves once the form "DISCLOSURE OF COVID-19- VACCINATION STATUS", which is to be filled out by the employee as well as an authorized employer representative and signed by both. Once the "fully vaccinated" or "fully recovered" status has been verified and documented, no further verification is required from the employee for the duration of their validity. If a test is required, its result must be proven and documented in a list prepared for this purpose, stating the period of validity of the test result. The documents produced must be kept in the supervisor's file until they are destroyed.

All personal data obtained in this process shall be deleted and the documents destroyed no later than the end of the sixth month following their collection.

**5.** If an employee refuses to provide proof of negative testing despite the obligation to do so, he/she must be prohibited from entering the workplace and must not be allowed to perform the duty owed under the employment contract. As a result, the employee shall lose the right to remuneration for the period during which the work is not performed.

**6.** Violations by employees of the obligations described in more detail above may, in addition to the loss of the right to remuneration, also result in consequences under labor law, up to and including termination of the employment.

**7.** In the case of office work or comparable activities, the employer must offer the employees the opportunity to carry out these activities in their homes if there are no compelling operational reasons to the contrary. The employees must accept this offer if there are no reasons to the contrary on their part.

- For the purpose of implementing this requirement, the situational telework agreements that are still valid can continue to be used.
- An entitlement of unvaccinated or not-recovered employees to work in the home office cannot be derived from the obligations to provide evidence under Section 28b IfSG.