



Erweiterte Zertifikatspflicht – FAQ für Kälteunternehmen

Die erweiterte Zertifikatspflicht, welche seit dem 13. September 2021 gilt, betrifft teilweise auch die Unternehmen der Kälte- und Wärmepumpenbranche. Nachfolgend finden Sie einige wichtige Fragen und Antworten dazu.

Frage 1a

Gilt die Zertifikatspflicht in Bereichen, in denen für Gäste oder Besucher/innen eine Zugangsbeschränkung mit Zertifikat besteht, auch für Dritte, welche dort aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit Arbeiten verrichten müssen (z.B. Reparatur Kältesystem in einem Restaurant)?

Müssen Arbeiten in Bereichen vorgenommen werden, welche der Zertifikatspflicht unterliegen (Restaurant, Spital etc.), muss dafür von den Arbeitern aus «Drittfirmen» kein Zertifikat vorgelegt werden, jedoch gelten die Hygieneregeln wie bspw. Maskenpflicht. Dies weil es für die Arbeitstätigkeit grundsätzlich keine Zertifikatspflicht gibt. Allerdings können die Betriebe eine solche vorsehen (siehe Frage 1b).

Frage 1b

Dürfen Betriebe mit einer Zugangsbeschränkung mit Zertifikat verlangen, dass bei ihnen nur Personen mit Zertifikat Arbeiten ausführen? Unter welchen Bedingungen ist das zulässig? Wann und wie muss diese Zertifikatspflicht von den Kunden kommuniziert werden?

Ja, Betriebe können ein Zertifikat für den Zutritt verlangen. Allfällige Bedingungen sind zwischen beiden betroffenen Partnern auszuhandeln. Es ist nicht gesetzlich geregelt, wann die Kommunikation hinsichtlich einer allfälligen Zertifikatspflicht stattfinden muss. Jedoch ist davon auszugehen, dass diese zu einem Zeitpunkt zu geschehen hat, in welchem sich ein Arbeitnehmender ein Zertifikat beschaffen könnte.

Frage 1c

Dürfen auch sonstige Unternehmen (ohne obligatorische Zertifikatspflicht) oder Privathaushalte verlangen, dass bei Ihnen nur Personen mit Zertifikat Arbeiten ausführen?

Ja, siehe Antwort zu Frage 1b.

Frage 2a

Darf der Arbeitgeber von seinen Angestellten den Vorweis eines Covid-Zertifikats verlangen?

Wenn der Arbeitgeber am Arbeitsplatz ein betriebliches Schutz- oder ein Testkonzept einführen möchte oder Arbeiten bei Dritten nur mit Zertifikat durchgeführt werden

können, darf er die Angestellten nach einem Zertifikat fragen. Eine weitere Verwendung von persönlichkeitsbezogenen Informationen (wie Impf-/Genesungsstatus) oder von Testresultaten der Angestellten ist untersagt.

Zu einem Test oder einer Impfung können Arbeitnehmende jedoch grundsätzlich nicht gezwungen werden.

Frage 2b

Müssen die Mitarbeitenden ihrem Arbeitgeber den Impfstatus gegen Covid-19 mitteilen?

Wenn der Arbeitgeber am Arbeitsplatz ein betriebliches Schutz- oder ein Testkonzept einführen möchte oder Arbeiten bei Dritten nur mit Zertifikat durchgeführt werden können, darf er die Angestellten nach einem **Zertifikat** fragen. Siehe Antwort zu Frage 2a.

Frage 3a

Kann ein Arbeitgeber von seinen Angestellten einen COVID-Test verlangen? Wer bezahlt allfällige Testkosten? Wer bezahlt die Zeit, welche für die Tests aufgewendet werden muss?

Verlangt der Arbeitgeber von den Mitarbeitenden sachlich begründet ein COVID-Zertifikat (z. B. weil bei Kunden nur Personen mit Zertifikat Arbeiten ausführen dürfen), so hat er ein Testangebot an diejenigen Mitarbeitenden bereitzustellen, die weder geimpft noch genesen sind. Die Kosten für dieses Testangebot werden bei der Durchführung repetitiver Tests durch den Bund abgegolten, bei Einzeltests muss der Arbeitgeber die Kosten übernehmen.

Knüpft der Arbeitgeber hingegen einzig erleichternde Massnahmen an das Vorliegen eines Zertifikats (z. B. Aufhebung der Maskenpflicht im Büro) und bleibt die Erbringung der Arbeitsleistung mit strengeren Schutzmassnahmen auch den Mitarbeitenden ohne Zertifikat möglich, besteht keine Pflicht zur Bereitstellung von Tests bzw. einer Kostenübernahme durch den Arbeitgeber.

Frage 3b

Gibt es für repetitive Tests in Unternehmen (welche vom Bund finanziert werden) «Mindestteilnehmerzahlen» oder können auch Kleinunternehmen daran teilnehmen?

Antwort vom BAG noch ausstehend.



Frage 3c

Berechtigten diese repetitiven Tests in Unternehmen für ein Covid-Zertifikat?

Antwort vom BAG noch ausstehend.

Frage 4a

Kann ein Arbeitgeber seinen Mitarbeitenden nahelegen, sich gegen Covid-19 impfen zu lassen?

Ja, wenn die Impfung freiwillig bleibt.

Frage 4b

Gilt die Zeit für eine allfällige Impfung als Arbeitszeit?

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer Kurzabsenzen (z.B. für die Impfung oder für einen Arztbesuch) nur dann zu gewähren, wenn diese nicht ausserhalb der Arbeitszeiten erledigt werden können.

Lässt sich ein Arbeitnehmer aufgrund der Bitte des Arbeitgebers impfen, so gilt diese Zeit grundsätzlich aber immer als Arbeitszeit.

Frage 5

Welche Möglichkeiten haben Arbeitgeber, wenn sich die Angestellten nicht impfen und testen wollen und folglich nicht mehr überall eingesetzt werden können?

Der Arbeitgeber hat zu schauen, ob er den Arbeitnehmenden an einem anderen Ort einsetzen kann, an welchem weder eine Impfung noch ein Test notwendig ist.

Frage 6

Kann ein Arbeitsverhältnis wegen Nichtimpfen und Nichttesten gekündigt werden?

Ein Arbeitsverhältnis kann unter Einhaltung der Kündigungsfrist immer ordentlich gekündigt werden.

Weiterführende Informationen:

- ▶ SECO: [COVID-19 FAQ](#)
- ▶ SECO, 10.09.2021: [Prüfung des COVID Zertifikats im Betrieb \(neuer Art. 25 Abs. 2bis der Covid-19 Verordnung\) – Das Wichtigste in Kürze](#)
- ▶ BAG, 08.09.2021: [FAQ – Ausweitung Zertifikatspflicht](#)