
Der CovidCheck wird am 15. Januar 2022 in der Arbeitswelt Pflicht Klarstellungen zur Position des OGBL

Warum hat sich der OGBL massiv gegen den fakultativen CovidCheck in der Arbeitswelt ausgesprochen, begrüßt nun aber den generalisierten CovidCheck?

Zunächst einmal kann man nicht sagen, dass der OGBL den generalisierten CovidCheck im Betrieb „begrüßt“. Der OGBL hat eine solche Maßnahme nie verlangt. Er nimmt jedoch die Entscheidung der Regierung zur Kenntnis, die ihre Verantwortung übernommen hat vor dem Hintergrund eines sehr starken Anstiegs der Infektionen und leider auch der Todesfälle im Zusammenhang mit Covid-19, während sich die Impfrate sich weiter nur sehr langsam entwickelt. Der OGBL kann nur bedauern, dass es so weit kommen musste.

Es gibt jedoch drei wesentliche Unterschiede zum Gesetz vom 18. Oktober:

- 1) die konkrete Umsetzung der Maßnahme wurde im Vorfeld zwischen der Regierung, den Gewerkschaften und den Arbeitgebern diskutiert, es gab einen echten sozialen Dialog, was im Oktober nicht der Fall war;
- 2) Ziel dieser Verhandlungen war es, einen klaren gesetzlichen Rahmen festzulegen, was im ersten Gesetz völlig fehlte, das die «heiße Kartoffel» der Umsetzung lediglich an die Arbeitgeber und die Personalvertretungen weitergab;
- 3) die Maßnahme wird erst am 15. Januar 2022 wirksam, so dass genügend Vorbereitungszeit bleibt, um alle offenen Fragen zu klären und die konkrete Umsetzung an jedem Arbeitsplatz ernsthaft zu diskutieren.

Worum ging es bei den Verhandlungen?

Bei den Verhandlungen diese Woche ging es nicht um die Einführung des generalisierten CovidCheck am Arbeitsplatz an sich, da die Regierung sehr deutlich gemacht hat, dass diese für sie nicht verhandelbar ist. Es ging um den gesetzlichen Rahmen, der die Regeln für den CovidCheck festlegt.

Der OGBL hob insbesondere zwei Fragen hervor, die für die Existenzsicherung der Betroffenen und die Vermeidung von extrem prekären Situationen von entscheidender Bedeutung sind:

- **die Tatsache, dass der CovidCheck nicht zu Entlassungen führen darf.**
- **die Tatsache, dass die Situation in der man aufgrund des Fehlens eines gültigen CovidChecks nicht arbeiten kann, nicht zu einer Abmeldung von der Sozialversicherung führen darf.**

Diese beiden wesentlichen Bedingungen sind nach Abschluss der Verhandlungen erreicht.

Es wird gesetzlich verankert werden, dass die Tatsache, dass man keinen gültigen CovidCheck vorlegen kann oder will, kein Grund für eine Entlassung ist.

Was die Sozialversicherung betrifft, so bleibt die Mitgliedschaft in der Gesundheitskasse auf jeden Fall drei Monate lang bestehen; was die Pensionskasse betrifft, so wird der Arbeitgeber den Beitrag für die 64 Stunden/Monat weiterzahlen, die erforderlich sind, um die ununterbrochene Mitgliedschaft in der Rentenkasse aufrechtzuerhalten.

>> **Fortsetzung auf der nächsten Seite**



Wenn es keine Entlassungen gibt, was passiert dann also, wenn ich keinen gültigen CovidCheck vorlegen kann oder will?

Die Diskussionen führten zu dem Grundsatz, dass die betroffenen Personen, die keinen gültigen CovidCheck vorlegen können oder wollen und daher nicht in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers arbeiten können, Urlaub nehmen müssen. Es gelten jedoch die allgemeinen Regeln für Urlaub, der Arbeitgeber kann den Urlaub verweigern, wenn dienstliche Erfordernisse oder berechnete Wünsche anderer Arbeitnehmer dem entgegenstehen (damit soll vermieden werden, dass es zu Situationen kommt, in denen Personen mit einem gültigen CovidCheck der Urlaub verweigert wird, weil Personen mit einem ungültigen CovidCheck nicht anwesend sind).

Es handelt sich natürlich nicht um einen zusätzlichen Urlaub, die betroffene Person wird weniger (oder sogar keine) Tage haben, die sie im restlichen Jahr nehmen muss. Man kann also durchaus von einer Sanktion sprechen. Es muss jedoch klargestellt werden, dass es sich nicht um eine Disziplinarstrafe im Sinne des Arbeitsrechts und des Rechts des öffentlichen Dienstes handelt, die in der Kartei des betroffenen Arbeitnehmers eingetragen bleibt.

Wenn er seinen gesetzlichen Urlaub ausgeschöpft hat oder es aus den oben genannten Gründen nicht möglich ist, Urlaub zu nehmen, kann der Betroffene entweder seinen Urlaub nachholen oder wird unbezahlt von der Arbeit freigestellt, bis er einen gültigen Covid-Check vorlegen kann oder bis die Maßnahme beendet ist. Dies ist der letzte Schritt, der vorgesehen ist.

Wie bereits erwähnt, wird die betroffene Person während dieser Zeit nicht von der Sozialversicherung abgemeldet.

Darüber hinaus haben die Diskussionen zu einer Einigung über den Grundsatz geführt, dass die nicht gearbeitete Zeit für die Bestimmung der Dauer des bezahlten Urlaubs, für die gesetzlichen oder tarifvertraglichen Ansprüche aufgrund der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers sowie für die Berechnung des Arbeitslosengeldes und der Ausgleichszulage im Falle einer beruflichen Wiedereingliederung neutralisiert wird.

Gibt es Sanktionen für den Arbeitgeber?

Ja, Arbeitgeber, die den CovidCheck nicht ordnungsgemäß durchführen, können gemäß den allgemeinen Bestimmungen des Gesetzes über Maßnahmen gegen die Covid-19-Pandemie mit Geldbußen in Höhe von mehreren Tausend Euro belangt werden.

Wer bezahlt die Tests?

Dies ist für den OGBL weiterhin eine offene Frage. Der OGBL hat kritisiert, dass die Antigen-Schnelltests nur noch akzeptiert werden, wenn sie neben den PCR-Tests für den CovidCheck zertifiziert sind, was für die Personen, die sich testen lassen müssen, mit erheblichen Kosten verbunden ist und außerdem dazu geführt hat, dass sich viel weniger Personen testen lassen und somit die Verbreitung des Virus weniger kontrollierbar wird.

Hinzu kommt die soziale Ungerechtigkeit, die dadurch entsteht, dass die Kosten (600-700 €) pro Monat - die noch höher werden - dazu führen, dass Menschen mit hohem Einkommen sich den Luxus leisten können, nicht geimpft zu werden, während der Covid-Check für Arbeitnehmer mit niedrigem oder mittlerem Einkommen de facto eine Impfpflicht schafft.

Bisher hat die Regierung jedoch immer betont, dass die Impfung freiwillig bleibe und nicht verpflichtend sei. Die Menschen haben also a priori auch die Wahl, sich nicht impfen zu lassen.

Aus all diesen Gründen ist der OGBL nach wie vor der Meinung, dass es eine Möglichkeit geben sollte, sich kostenlos testen zu lassen - natürlich muss diese auch für geimpfte Personen gelten, die sich immer noch infizieren oder das Virus weitergeben können. Zumindest sollte diese kostenlose Testmöglichkeit für Personen mit niedrigem Einkommen gelten - z. B. unter dem 2,5-fachen des sozialen Mindestlohns.

Es muss jedoch angemerkt werden, dass der OGBL mit dieser Position in den Diskussionen mit der Regierung und den Arbeitgebern relativ isoliert war. Es wurde jedoch festgehalten, dass der Staat die Tests für den Zeitraum zwischen der ersten und der zweiten Impfung vollständig übernimmt, was für uns das absolute Minimum darstellt.

Außerdem werden die Kosten für die Tests weiterhin für Personen übernommen, bei denen die Impfung aus medizinischer Sicht kontraindiziert ist. Das medizinische Zertifizierungsverfahren für diese Personen wird geklärt werden und die Regierung hat angekündigt, dass sie über Möglichkeiten nachdenkt, wie diese Personen nicht mehr gezwungen werden können, sich täglich testen zu lassen, was natürlich zu begrüßen wäre.

>> *suite page suivante*



Was ist, wenn mein Test während meines Arbeitstages seine Gültigkeit verliert? Muss ich dann nach Hause gehen?

Nein, die angebrochene Arbeitszeit wird in die Gültigkeitsdauer für die Gültigkeit des CovidChecks am Arbeitsplatz eingerechnet.

Wie lange ist die Maßnahme gültig?

Der CovidCheck (3G) am Arbeitsplatz wird vom 15. Januar bis zum 28. Februar 2022 gültig sein, mit der Möglichkeit einer Verlängerung, falls sich die Situation nicht verbessert oder falls keine anderen Maßnahmen ergriffen werden.

Abschließend,

erinnert der OGBL daran, dass er nie für die Einführung des CovidCheck in der Arbeitswelt eingetreten ist. Der OGBL hat sich stets für die Impfung ausgesprochen, die bislang noch immer das beste Mittel zur Bekämpfung des Coronavirus ist. In den Diskussionen, die stattgefunden haben und die sehr schwierig waren, hat der OGBL versucht, den Schaden zu begrenzen und Situationen extremer Prekarität zu vermeiden, die sich aus der Entscheidung der Regierung ergeben könnten. Er ist der Meinung, dass in einigen Punkten diese Garantien vorgesehen wurden und dass zumindest ein klarerer gesetzlicher Rahmen als beim ersten Gesetz, das den CovidCheck im Betrieb vorsah, festgehalten wurde.

Trotz seiner nach wie vor bestehenden Vorbehalte gegenüber dem Instrument des CovidCheck in Unternehmen hofft er, dass die von der Regierung beschlossenen sanitären Maßnahmen und das verantwortungsvolle Verhalten der Bevölkerung (Einhaltung der Distanzregeln, Tragen von Masken...) zu einer Verbesserung der Gesundheitssituation, einem Rückgang der Infektionen und letztlich zu der Rückkehr zur Normalität beitragen werden, auf die wir alle schon so lange warten.