

FAQ: Covid-Check im Betrieb

Update 01/2022

Am 16. Dezember 2021 hat die Abgeordnetenkammer die Einführung des Covid-Checks in Unternehmen ab Mitte Januar 2022 beschlossen. Es sei daran erinnert, dass es sich um einen Beschluss des Parlaments auf der Grundlage eines Entwurfs der Regierung handelt. Die Einführung als solche war nicht Gegenstand von Verhandlungen der Sozialpartner. Diese betrafen lediglich die praktischen Modalitäten der Umsetzung.

Im Rahmen dieser Verhandlungen konnte der OGBL erreichen, dass das neue Gesetz wesentlich mehr Details enthält als das erste Gesetz über den fakultativen Covid-Check, das zu Rechtsunsicherheiten führte, und somit verhindern, dass dieses Instrument der öffentlichen Gesundheit zu extrem prekären Situationen für bestimmte Arbeitnehmer*innen führen könnte. Der Covid-Check kann also weder Grund für eine Kündigung sein oder zur Unterbrechung der Mitgliedschaft in der Sozialversicherung führen.

Ab wann ist der Covid-Check 3G in Unternehmen verpflichtend?

Das Gesetz vom 24. Dezember 2021 macht den Covid-Check (3G) am Arbeitsplatz ab dem 15. Januar 2022 zur Pflicht. Die Gültigkeit dieses Gesetzes ist derzeit bis zum 28. Februar 2022 befristet.

Was versteht man unter Covid-Check 3G?

Ab dem 15. Januar 2022 ist jede*r Arbeitnehmer*in verpflichtet:

- ▶ entweder eine nach den luxemburgischen Bestimmungen gültige Impfbescheinigung,
- ▶ oder eine Genesungsbescheinigung (gültig zwischen dem 11. und 180. Tag nach dem Datum des positiven PCR-Testergebnisses),

- ▶ oder eine Bescheinigung über einen negativen Test (PCR-Test, der 48 Stunden lang gültig ist, oder zertifizierter schneller Antigen-Test, der 24 Stunden lang gültig ist),
- ▶ oder eine Bescheinigung über eine Kontraindikation für die Impfung gegen Covid-19 vorweisen zu können.

Muss man auch einen negativen Test vorlegen?

Personen mit einem gültigen Impfausweis oder einer gültigen Genesungsbescheinigung sind nicht verpflichtet, zusätzlich einen negativen Test vorzulegen.

Bei Personen mit einer Bescheinigung, die gegen eine Impfung spricht, muss jedoch zusätzlich Folgendes vorgelegt werden:

eine Bescheinigung über einen zertifizierten negativen TAA-Test (PCR) oder einen zertifizierten negativen SARS-CoV-2-Antigen-Schnelltest

oder

das negative Ergebnis eines autodiagnostischen Tests, der dem Screening auf SARS-CoV-2 dient und vor Ort durchgeführt wurde.

Diesbezüglich hat die Regierung einen Mechanismus eingerichtet, um diesen Personen Tests in unbegrenzter Zahl zur Verfügung zu stellen.

Was ist mit Tests, die außerhalb des Großherzogtums durchgeführt werden?

Diese sind erlaubt, aber das Zertifikat muss einen gültigen QR-Code enthalten. Die betroffenen Personen können die Gültigkeit ihres Tests in Luxemburg überprüfen, indem sie die offizielle CovidCheck.lu-App installieren.



Bedeutet dies, dass der Covid-Check über alle Wirtschaftssektoren hinweg durchgesetzt wird?

Ja, alle Unternehmen des privaten und öffentlichen Sektors müssen ihn anwenden, unabhängig davon, ob ein Kontakt mit anderen Personen besteht oder nicht. Der Arbeitgeber oder eine andere von ihm beauftragte Person ist verpflichtet, dafür zu sorgen, dass alle Arbeitnehmer*innen am Arbeitsplatz über ein gültiges Zertifikat verfügen. Der Covid-Check gilt natürlich nicht, wenn der/die Arbeitnehmer*in im Homeoffice arbeitet.

Was ist mit externen Personen?

Der Arbeitgeber kann beschließen, dass der Zugang zum gesamten oder einem Teil seines Unternehmens durch externe Personen wie auch durch alle Drittpersonen von der Vorlage eines der oben aufgeführten Zertifikate abhängig gemacht wird.

Ist der Arbeitgeber berechtigt, eine Liste der geimpften oder genesenen Arbeitnehmer*innen zu führen?

Ja. Der Arbeitgeber kann eine Liste seiner geimpften oder genesenen Arbeitnehmer*innen führen, um die Überprüfung zu erleichtern, aber die Eintragung in diese Liste muss freiwillig sein und darf nur den Namen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin und die Gültigkeitsdauer seines Zertifikats enthalten. Die Liste muss nach Ablauf des Gesetzes, d. h. am 28. Februar 2022, vernichtet werden.

Der Arbeitgeber kann die Führung der Liste entweder an einen oder mehrere seiner Arbeitnehmer*innen oder an einen oder mehrere externe Dienstleister delegieren. Nur der Arbeitgeber und die mit der Führung der Liste beauftragte(n) Person(en) können auf den Inhalt der Liste zugreifen.

Ist der Arbeitgeber berechtigt, die Identität der Zertifikatsinhaber zu überprüfen?

Ja. Um Fälschungen oder Missbrauch der betreffenden Zertifikate zu verhindern, kann der Arbeitgeber die Identität der Inhaber*innen der betreffenden Zertifikate überprüfen, gegebenenfalls durch Vergleich mit der Identität auf einem Ausweisdokument. Er kann diese Überprüfung entweder an einen oder mehrere seiner Arbeitnehmer*innen oder an einen oder mehrere externe Dienstleister delegieren.

Hat es Konsequenzen, wenn man die Aufnahme in eine solche Liste verweigert?

Nein, die Nichtaufnahme in die Liste hat keine Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis. Der/die Arbeitnehmer*in muss sich jedoch bei jeder Arbeitsaufnahme einer Überprüfung seines/ihrer Status unterziehen. Außerdem kann

der/die Arbeitnehmer*in, der/die auf der Liste steht, jederzeit und ohne Angabe von Gründen die Streichung von der Liste beantragen.

Was passiert, wenn ein*e Arbeitnehmer*in sich weigert, sich dem Covid-Check zu unterziehen?

Der/die Arbeitnehmer*in, der/die sich weigert oder nicht in der Lage ist, eine der genannten Bescheinigungen vorzulegen, hat kein Recht auf Zugang zu seinem/ihrer Arbeitsplatz. Sie/er kann dann beantragen, die gesetzlich oder kollektivvertraglich vorgesehenen Tage Erholungsurlaub zu nehmen.

Wenn der Arbeitgeber nicht zustimmt oder der/die Arbeitnehmer*in die gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Erholungsurlaubstage nicht in Anspruch nehmen möchte, verliert er/sie von Rechts wegen den Teil seines/ihrer Arbeitsentgelts, der den nicht geleisteten Arbeitsstunden entspricht (unbezahlte Freistellung).

Welche Folgen hat eine unbezahlte Freistellung?


Im Gegensatz zum unbezahlten Urlaub wird diese unbezahlte Freistellung

- ▶ in Bezug auf die Berechnungsweise der Arbeitslosenentschädigung und der Ausgleichszahlung für die Wiedereingliederung („reclassement“) neutralisiert,
- ▶ für die Bestimmung der Dauer des bezahlten Urlaubs einer tatsächlichen Arbeitsperiode gleichgestellt,
- ▶ für die Bestimmung der gesetzlichen oder vertraglichen Ansprüche, die der/die Arbeitnehmer*in aufgrund seiner/ihrer Betriebszugehörigkeit erworben hat, angerechnet.

Der Anspruch auf Leistungen der Gesundheitsfürsorge bleibt erhalten und diese Zeit zählt auch als effektive Zeit der Pflichtversicherung bis zu einer Schwelle von 64 Stunden (ein Monat wird nur dann als Versicherungszeit anerkannt, wenn man mindestens 64 Stunden pro Monat arbeitet).

Wenn diese Schwelle aufgrund unbezahlter Stunden nicht erreicht wird, werden die Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile der Beiträge zur Rentenversicherung für die zur Erreichung dieser Schwelle fehlenden Stunden vom Arbeitgeber gezahlt. Danach kann der Arbeitgeber den entsprechenden Betrag von künftigen Löhnen und Gehältern abziehen, um den Arbeitnehmeranteil der gezahlten Beiträge für maximal 6 Monate zurückzuerhalten.

Mit anderen Worten: Wenn beispielsweise ein*e Arbeitnehmer*in aufgrund einer solchen unbezahlten Zeit einen ganzen Monat lang nicht arbeitet, zahlt der Arbeitgeber



den Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil der Rentenversicherungsbeiträge für 64 Stunden, d. h. 2 x 8 % des Stundensatzes, der fällig wäre, wenn die Person normal gearbeitet hätte. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den zu zahlenden Lohnanteil während maximal sechs Monaten von künftigen Lohnzahlungen abzuziehen.

Auf diese Weise bewahrt der/die Arbeitnehmer*in seine/ihre Rechte aus der Pflichtmitgliedschaft in der Sozialversicherung, wie z. B. das Kindergeld.

Schließlich ist zu beachten, dass die Zeit der Nichtbezahlung nicht als Disziplinarstrafe zu betrachten ist.

Kann der Arbeitgeber eine Entlassung vornehmen, weil ihm kein gültiges Zertifikat vorgelegt wird?

Nein, die Nichtvorlage eines gültigen Zertifikats und die daraus resultierende Abwesenheit am Arbeitsplatz sind kein Grund für eine Entlassung oder eine Disziplinarstrafe.

Wird der Arbeitsvertrag unter Verstoß gegen diese Bestimmungen gekündigt, kann der/die Arbeitnehmer*in innerhalb von 15 Tagen mit einem einfachen Antrag beim Vorsitzenden des Arbeitsgerichts beantragen, dass die Kündigung für nichtig erklärt und die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses angeordnet wird.

In diesem Fall wird dringend empfohlen, sich an unseren Informations- und Beratungsdienst (SICA) zu wenden, um eine angemessene Betreuung zu gewährleisten.

Kann der/die Arbeitnehmer*in statt einer unbezahlten Freistellung in Kurzarbeit gesetzt werden?

Nein, Arbeitnehmer*innen, die keine der erforderlichen Bescheinigungen vorlegen können, haben keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

Was ist mit Arbeitnehmer*innen, die nur über die erste Impfdosis verfügen?

Diese Arbeitnehmer*innen können sich ab dem 14. Januar 2022 kostenlos testen lassen, während sie auf ihre zweite Dosis warten. Zu diesem Zweck wird ihnen seit dem 16. Dezember 2021 bei der Verabreichung der ersten Impfdosis ein Satz von 20 Codes ausgehändigt. Mit diesen Codes können sie bis zum 28. Februar 2022 kostenlos 20 zertifizierte Antigen-Selbsttests in einem der fünf von der luxemburgischen Armee betriebenen Testzentren durchführen lassen, bis sie ein vollständiges Impfschema erhalten haben. Die diesbezüglichen Termine können seit dem 10. Januar 2022 über die Website www.covidtesting.lu vereinbart werden.