
Häufig gestellte Fragen Covid-Check im Betrieb

Was besagt das neue Gesetz über den Covid-Check in Betrieben?

Das soeben verabschiedete Gesetz vom 18. Oktober 2021 sieht vor, dass ein Arbeitgeber (bzw. der Chef einer Verwaltung im öffentlichen Dienst) über die Einführung von Covid-Check für den Zugang zu seinem Betrieb/ seiner Verwaltung entscheiden kann. Das bedeutet, dass das Betriebsgelände des Arbeitgebers oder ein Teil dieses Geländes oder andere Arbeitsorte nur dann zugänglich sind, wenn die/der Arbeitnehmer.in eine gültige Covid-Check-Bescheinigung vorlegen kann (geheilt, geimpft oder negativer Antigentest). Im Gaststättengewerbe (zu dem auch die Betriebskantinen gehören) wird der Covid-Check jedoch sowohl für die Kund.inn.en als auch für das Personal obligatorisch sein.

Sind diese neuen Maßnahmen bereits in Kraft?

Ja und nein. Der Covid-Check, wie er im geänderten Covid-Maßnahmengesetz vorgesehen ist, kann ab dem 19. Oktober 2021 in Unternehmen eingesetzt werden. Bis zum 31. Oktober 2021 sind Selbstdiagnostetests für Covid-19, die vor Ort durchgeführt werden und ein negatives Ergebnis haben, weiterhin zulässig. Sie werden ab dem 1. November 2021 nicht mehr erlaubt sein (siehe Frage 1).

Der Covid-Check ist in Unternehmen bis zum 18. Dezember 2021 möglich, unbeschadet einer möglichen gesetzlichen Verlängerung über diese Frist hinaus.

Bedeutet dies, dass der Covid-Check in der gesamten Wirtschaft eingeführt wird?


Nein. Das Gesetz überlässt es den Arbeitgebern zu entscheiden, ob sie es einführen wollen oder nicht. Mehrere große Betriebe haben bereits angekündigt, dass sie das System wegen der zahlreichen rechtlichen und organisatorischen Probleme, die mit seiner Umsetzung verbunden sind, nicht einführen wollen.

Wir sprechen von einem freiwilligen Covid-Check. Kann ein.e Arbeitnehmer.in den Covid-Check verweigern, wenn dieser im Betrieb vorgesehen ist?

Nein. Der Covid-Check ist für den Arbeitgeber freiwillig, für die/den Arbeitnehmer.in jedoch obligatorisch.

Was ist die Rolle der Personaldelegation?

Im Gesetz ist dies nicht festgelegt, aber der Arbeitsminister hat darauf hingewiesen, dass es sich um eine Maßnahme der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz im Sinne des Arbeitsrechts handelt und dass es daher erforderlich ist, dass die Personalvertretung und der Arbeitgeber der Einführung des Covid-Checks in einem Betrieb mit 150 oder mehr Beschäftigten zustimmen (die Anzahl der Beschäftigten wird zum Zeitpunkt der letzten Sozialwahlen berechnet - wenn der Betrieb inzwischen mehr als 150 Beschäftigte hat, entfällt die Mitbestimmung). In Betrieben mit weniger als 150 Beschäftigten muss die Delegation informiert und konsultiert werden, aber der Arbeitgeber kann einseitig beschließen, einen Covid-Check einzuführen.



Was ist, wenn der Arbeitgeber die Rechte der Personaldelegation nicht respektiert?

Es handelt sich um einen Verstoß gegen die Befugnisse der Delegation durch den Arbeitgeber. Ein solcher Verstoß fällt unter das Strafrecht und kann zu Geldstrafen und im Wiederholungsfall zu Haftstrafen für den Arbeitgeber führen. In solchen Fällen bitten wir die betreffende Delegation, sich direkt an ihr.e Zentralsekretär.in zu wenden, um gerichtliche Schritte gegen den Arbeitgeber vorzubereiten.

Der Arbeitsminister erklärt, dass für alle offenen Fragen das Arbeitsrecht gilt. Welche Sanktionen gelten?

Eigentlich enthält das Arbeitsrecht keine Angaben zu Sanktionen, die bei Nichteinhaltung der Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften im Betrieb verhängt werden können. Es gelten die internen Regeln des Betriebes. Dazu können Abmahnungen, unbezahlte Freistellungen oder sogar Entlassungen wegen groben Fehlverhaltens gehören. Da sich das Gesetz in dieser Frage nicht äußert, kann der Arbeitgeber letztlich frei entscheiden, ob er Sanktionen verhängen will oder nicht. Er kann auch von Fall zu Fall entscheiden, d. h. nach Gutdünken.

Ist eine Entlassung wirklich verhältnismäßig, wenn man sich weigert, sich testen zu lassen?

Unseres Erachtens nicht, zumal das neue Gesetz nicht vorsieht, dass der Arbeitgeber die Einführung eines Covid-Check-Systems mit besonderen Gesundheits- und Sicherheitserwägungen jenseits des Fortbestehens der Pandemie begründen muss. Die luxemburgische Rechtsprechung besagt jedoch, dass die systematische Weigerung einer Arbeitnehmerin/eines Arbeitnehmers, sich den Sicherheitsvorschriften am Arbeitsplatz zu fügen, ein triftiger Grund für eine fristlose Entlassung ist (schweres Fehlverhalten). Es handelt sich also um ein echtes Risiko, und in letzter Instanz wird das Arbeitsgericht zu beurteilen haben, ob die Entlassung begründet und gerechtfertigt ist.

Welche Folgen kann dies für die betroffene Person haben?

Unabhängig davon, ob die Entlassung fristgemäß oder fristlos erfolgt, kann die/der Arbeitnehmer.in nicht mehr arbeiten und erhält keinen Lohn mehr. Er/sie verliert den Anspruch auf Arbeitslosengeld und wird aus dem luxemburgischen Sozialversicherungssystem ausgeschlossen. Dies kann daher zu extremer sozialer Prekarität führen. Die Delegationen müssen daher sehr darauf achten, dass sie Alternativen für Sanktionen vorsehen, wenn sie der Einführung des Covid-Checks zustimmen.

Sind Schnelltests (Antigen-Selbsttests) noch erlaubt?


Ab dem 1. November sind Schnelltests nur noch zulässig, wenn sie offiziell zertifiziert sind. Mit Ausnahme des Zugangs von Kindern zu Schulen kann die Bescheinigung von „einem Arzt, einem Apotheker, einem Krankenpflegehelfer, einem medizinisch-technischen Assistenten, einem Krankenpfleger, einem Anästhesie- und Reanimations-Krankenpfleger, einem Kinderkrankenpfleger, einem psychiatrischen Krankenpfleger, einem graduierten Krankenpfleger, einer Hebamme, einem sozialmedizinischen Assistenten, einem Laboranten, einem Physiotherapeuten, einem Osteopathen, die zur Ausübung ihres Berufs im Großherzogtum Luxemburg zugelassen sind“ bescheinigt werden. Darüber hinaus sind PCR-Tests zulässig.

PCR-Tests und ärztliche Bescheinigungen sind mit erheblichen Kosten verbunden. Sind diese Kosten gedeckt?

Wird der Test nicht von einem Arzt verschrieben, sind die Kosten von vornherein von der/vom Arbeitnehmer.in zu tragen. Es spricht jedoch nichts dagegen, dass der Arbeitgeber die Kosten übernimmt, falls dies erforderlich ist. Dies ist eines der Elemente, die im Falle einer gemeinsamen Vereinbarung zwischen Personaldelegation und Arbeitgeber ausgehandelt werden müssen.

Warum sollte die/der Arbeitnehmer.in für die Tests bezahlen müssen, wenn das Arbeitsgesetzbuch besagt, dass Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen keine finanzielle Belastung für die/den Arbeitnehmer.in darstellen dürfen?

Die Regierung argumentiert, dass der Impfstoff (der gewisserweise analog zu einer Schutzkleidung gesehen wird) kostenlos zur Verfügung gestellt wird, so dass es eine persönliche Entscheidung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers wäre, Tests zu verwenden, anstatt dieses kostenlose Angebot zu nutzen, und sie/er daher für den Test bezahlen sollte. Für den OGBL ist dieses Argument, gelinde gesagt, zweifelhaft. Wenn sich der Arbeitgeber für den Covid-Check entscheidet, sollte er unserer Meinung nach auch die Kosten für den Test tragen. Außerdem sind die Kosten für die Arbeitnehmer.innen, die sich mehrmals pro Woche testen lassen müssen, erheblich.



Letztlich werden es sich Gutverdiener.innen leisten können, sich nicht impfen zu lassen, während Geringverdiener.innen Gefahr laufen, entlassen zu werden, weil sie sich die Tests nicht leisten können.

Zählt die Zeit, in der ich getestet werde, als Arbeitszeit?

A priori nein. Dies ist ein Thema, das gegebenenfalls auf der Ebene der Mitbestimmung im Betrieb erörtert werden sollte.

Könnte Telearbeit eine Alternative zur Anwendung von mehr oder weniger strengen Sanktionen sein?

Ja. Auch wenn Telearbeit in der Regel im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.in erfolgt, könnte die Nutzung von Telearbeit als Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahme eine Alternative zu Sanktionen gegen Personen, die keine gültige Covid-Check-Bescheinigung vorlegen können, sein. Es ist jedoch zu bedenken, dass Telearbeit nur für etwa 50 % der Arbeitsplätze in Luxemburg möglich ist.

Sind andere Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen ohne Covid-Check oder Telearbeit möglich?

Ja, Arbeitgeber können weiterhin mit Maske und sozialer Distanzierung arbeiten lassen oder den Arbeitsplatz anders gestalten. Sie können ihren Mitarbeiter.inne.n auch Selbsttests zur regelmäßigen Selbstkontrolle zur Verfügung stellen, allerdings in dem Wissen, dass diese in einem Covid-Check-System nicht mehr gültig sind.

Ist der Covid-Check im Betrieb mit dem Arztgeheimnis und den Datenschutzbestimmungen vereinbar?

Nach Ansicht der Regierung ist dies kein Problem mehr, da die Covid-Check-App nur den Namen der Person anzeigt und ob die Bescheinigung gültig ist oder nicht. Die nationale Datenschutzkommission (CNPD) hat jedoch eine kritische Stellungnahme abgegeben, in der sie feststellt, dass viele Fragen des Datenschutzes in Betrieben überhaupt nicht geklärt sind. Auch hier liegt die Rechtmäßigkeit der Maßnahmen im Ermessen der Gerichte, die sich dabei sinnvollerweise auf die Stellungnahme der CNPD, einer unabhängigen Verwaltungsbehörde, beziehen können.

Bedeutet der Widerstand der Gewerkschaften gegen das neue Gesetz zum Covid-Check in Betrieben, dass sie sich dem Lager der Impfgegner.innen angeschlossen haben und an der nächsten „Marche blanche“ teilnehmen werden?

Keinesfalls. Der OGBL hat sich immer dafür eingesetzt, dass sich die Menschen impfen lassen, um eine hohe Impfquote zu erreichen, was unserer Meinung nach immer noch der beste Weg zur Rückkehr zur Normalität ist. Die von einigen Medien und Politiker.inne.n vorgenommene Verquickung mit der «Anti-Vax»-Bewegung ist unzulässig. Für den OGBL muss die Entscheidung, sich impfen zu lassen, jedoch eine persönliche Entscheidung bleiben und darf nicht zur Pflicht werden. Und das Gesetz über den Covid-Check in seiner jetzigen Fassung wirft einfach eine Fülle von Fragen auf (Kostenübernahme der Tests, Arbeitszeiten, praktische Organisation in den Betrieben...) und gefährdet die Arbeitsplätze und die Existenz der Beschäftigten in einer Weise, die für uns als Gewerkschaft einfach nicht akzeptabel ist. Die Verteidigung der Arbeitsplätze und die Existenzsicherung der Arbeitnehmer.innen ist eine zentrale Aufgabe der Gewerkschaft.

Was plant der OGBL jetzt?

Da das Gesetz gegen unseren Widerstand verabschiedet wurde, werden wir nun mit den Arbeitgebervertretern ins Gespräch kommen, um eine unsachgemäße und chaotische Umsetzung des Covid-Checks zu verhindern und die Beschäftigten bestmöglich zu schützen. Parallel dazu werden wir weiterhin Druck auf die Regierung ausüben, um den Gesetzestext klarer zu formulieren und zu verbessern, bis er am 1. November in Kraft tritt. Sollte sich die Regierung nicht bewegen, werden wir uns mit anderen national repräsentativen Gewerkschaften über die nächsten Schritte beraten, die auch rechtliche Schritte umfassen können.