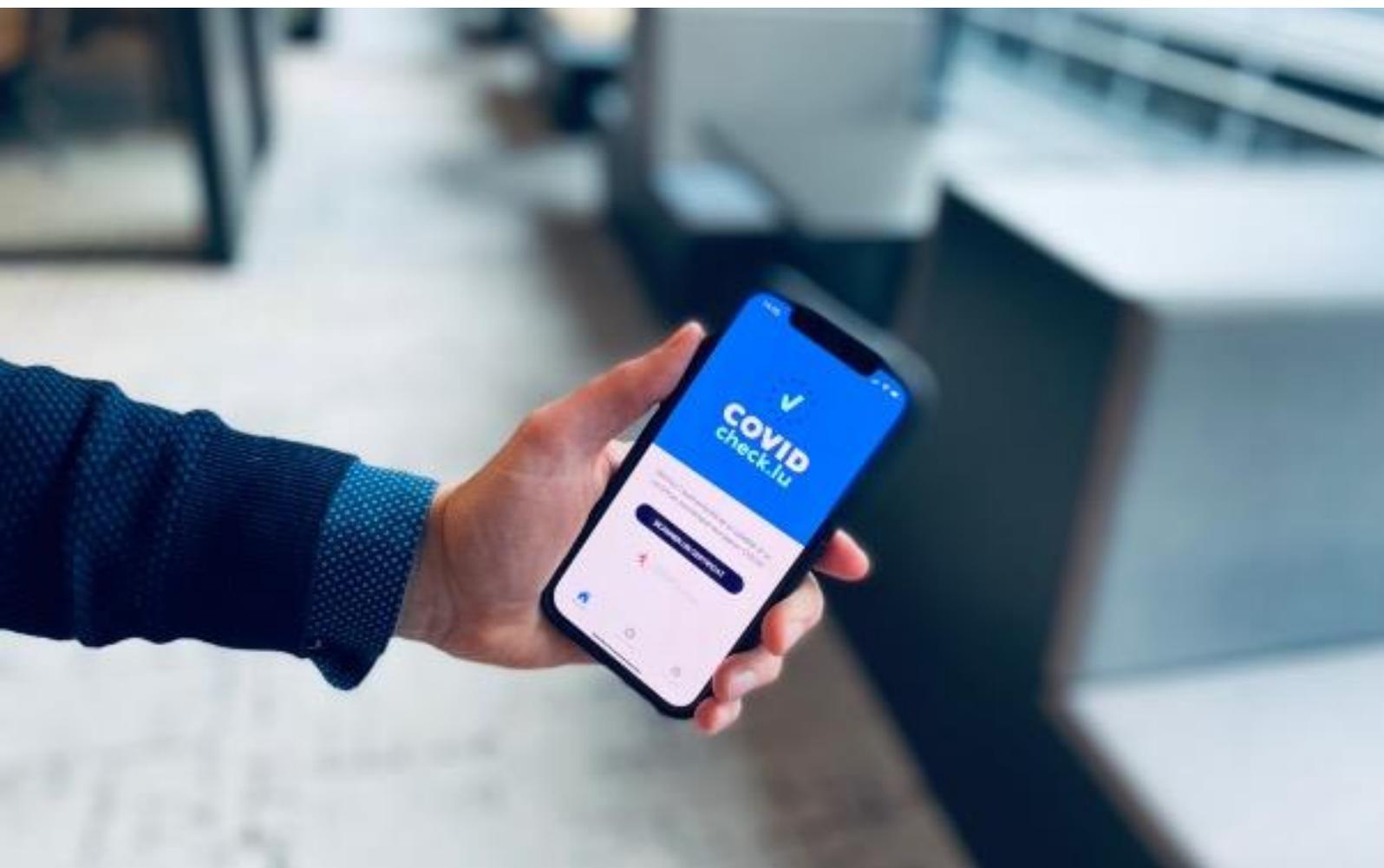




UNION DES ENTREPRISES  
LUXEMBOURGEOISES

Oktober 2021

## FAQ ZUM COVIDCHECK IN UNTERNEHMEN



Das vorliegende, von der UEL und ihren Mitgliedern erstellte Dokument erläutert die wichtigsten Änderungen, die sich aus dem geänderten Covid-Maßnahmengesetz in Bezug auf die CovidCheck-Regelung in Unternehmen ergeben.

Dieses Dokument ist rein informativ und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die in diesem Dokument enthaltenen Informationen sind allgemeiner Art und nicht darauf ausgerichtet, auf die spezifische Situation eines bestimmten Unternehmens einzugehen. Die Informationen können und sollten nicht als Grundlage für Entscheidungen dienen, ohne dass eine professionelle Beratung und eine detaillierte Analyse der jeweiligen Situation erfolgt.

## FAQ ZUM COVIDCHECK IN UNTERNEHMEN AUßERHALB DES HORECA- UND GESUNDHEITSEKTORS SOWIE DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES IN ÜBEREINSTIMMUNG MIT DEM GEÄNDERTEN GESETZ VOM 17.07.2020 ÜBER MAßNAHMEN ZUR BEKÄMPFUNG DER COVID-19-PANDEMIE

(im Folgenden als "geändertes Gesetz über Covid-Maßnahmen" bezeichnet)

### **1 WAS IST DER COVIDCHECK? IST DER ARBEITGEBER VERPFLICHTET, DIESEN ANZUWENDEN?**

Der im geänderten Covid-Maßnahmengesetz vorgesehene CovidCheck ist das System, das für Einrichtungen mit Publikumsverkehr, Versammlungen, Demonstrationen oder Veranstaltungen gilt, deren Zugang ausschließlich Personen vorbehalten ist, die Folgendes vorweisen können:

- entweder eine Impfbescheinigung mit einem QR-Code,
- eine Bescheinigung über die Genesung mit einem QR-Code,
- eine Covid-19-Testbescheinigung, die ein negatives Ergebnis ausweist und mit einem QR-Code versehen ist oder von einer der nach dem Gesetz zuständigen Personen beglaubigt wurde,
- oder ein vor Ort durchgeführter Selbstdiagnostest auf Covid-19 mit negativem Ergebnis, der nur bis zum 31. Oktober 2021 zulässig ist (siehe Frage 2).

Personen im Alter von unter 12 Jahren und 2 Monaten sind von der Testpflicht befreit.

Die Einführung des CovidChecks in einem Unternehmen ist eine Möglichkeit und keine Verpflichtung. Der Arbeitgeber hat also die Wahl, ob er sich für den CovidCheck entscheidet oder nicht (siehe Frage 5).

Nach Ansicht des Gesetzgebers (vgl. Gesetzentwurf Nr. 7897/09) entspricht „*diese Regelung einer Forderung vieler Arbeitgeber und Arbeitnehmer, da sie es ihnen ermöglicht, unter Bedingungen zu arbeiten, die Sicherheit und Gesundheit gewährleisten, ohne sich strengen gesundheitlichen Beschränkungen und Maßnahmen unterwerfen zu müssen, wie dem Tragen einer Maske oder körperlicher Distanzierung*“. Ziel ist es, so der Gesetzgeber (siehe Gesetzentwurf Nr. 7897/09), „*die Achtung der Rechte und Freiheiten der geimpften Personen zu gewährleisten und eine Rückkehr zum 'normalen' Leben zu ermöglichen*“.

Der CovidCheck befreit vom Tragen der Maske und von der Verpflichtung zum Einhalten der Abstandsregeln. Andererseits wird empfohlen, die anderen Covid-19-Pandemiebekämpfungsmaßnahmen (z. B. Lüften von Räumen, Desinfektion von Oberflächen, Reinigen der Hände, Vermeiden von Händeschütteln) weiterhin einzuhalten, um den Schutz der Gesundheit und die Sicherheit der Beschäftigten zu gewährleisten (siehe Frage 8).



## **2 AB WANN GILT DER COVIDCHECK? WANN IST DIE FRIST ABGELAUFEN?**

Die Covid-Kontrollregelung gemäß dem geänderten Covid-Maßnahmegesetz kann ab dem 19. Oktober 2021 in Unternehmen angewendet werden.

Bis zum 31. Oktober 2021 sind Selbstdiagnostestets für Covid-19, die vor Ort durchgeführt werden und ein negatives Ergebnis haben, noch zulässig. Sie werden ab dem 1. November 2021 nicht mehr erlaubt sein (siehe Frage 1).

Der CovidCheck ist in Unternehmen bis zum 18. Dezember 2021 möglich, vorbehaltlich einer möglichen gesetzlichen Verlängerung über diesen Termin hinaus.

## **3 WELCHE ROLLE SPIELEN DIE ARBEITNEHMERVERTRETER BEI DER UMSETZUNG DES COVIDCHECK-SYSTEMS?**

Der CovidCheck fällt in den Rahmen der Pflichten des Arbeitgebers in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, die in den Artikeln L. 312-2 ff. des Arbeitsgesetzes festgelegt sind. Das allgemeine Recht und insbesondere die Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs sind anwendbar, was die Mitentscheidung des Personalausschusses in Unternehmen mit 150 oder mehr Beschäftigten (Artikel L. 414-9 3° des Arbeitsgesetzbuchs), die Anhörung und Beteiligung des Personalausschusses (Artikel L. 414 (1) 7° des Arbeitsgesetzbuchs) sowie die Zuständigkeiten und Aufgaben der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdelegierten in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz betrifft.

## **4 WELCHE VERPFLICHTUNGEN BESTEHEN GEGENÜBER DEN BEHÖRDEN IM RAHMEN DES COVIDCHECKS?**

Entscheidet sich der Arbeitgeber für die Durchführung der Covid-Kontrollen, muss er die Gesundheitsdirektion vorab elektronisch benachrichtigen und eine sichtbare Beschilderung anbringen.

Bei der Anmeldung muss der Umkreis des Veranstaltungsortes genau bestimmt werden, und die Anmeldung muss die betreffenden Daten oder Zeiträume enthalten.

## **5 WO, WANN UND FÜR WEN GILT DER COVIDCHECK IM UNTERNEHMEN?**

Der Arbeitgeber kann beschließen, sein gesamtes Unternehmen oder nur einen Teil davon dem Covid-Kontrollsystem zu unterstellen, um die Sicherheit und Gesundheit der betroffenen Arbeitnehmer zu schützen. Es steht dem Arbeitgeber daher frei, die für sein Unternehmen am besten geeignete Regelung anzuwenden oder die Anwendung den CovidCheck auf bestimmte Veranstaltungen - wie Sitzungen, Konferenzen, Schulungen oder Prüfungen - oder auf bestimmte Orte im Unternehmen zu beschränken. So könnte der Arbeitgeber beispielsweise beschließen, dass der CovidCheck nur in Bereichen gilt, die der Öffentlichkeit nicht zugänglich sind. Er könnte auch beschließen, dass die Regelung in Sitzungsräumen für die Dauer der Sitzung gilt.

Der Arbeitgeber sollte daher das geografische Gebiet und sogar die Zeiträume, in denen die Covid-Kontrollregelung gilt, klar abgrenzen. Diese Informationen sollten der Gesundheitsdirektion mitgeteilt werden (siehe Frage 4).

Wenn die Covid-Kontrollregelung anwendbar ist, muss jede Person, die das ausgewiesene Areal betreten möchte (z. B. Arbeitnehmer, Besucher, Kunden), eine nach dem geänderten Covid-Maßnahmengesetz zulässige Impf-, Genesungs- oder Testbescheinigung vorlegen (siehe Frage 1).

## **6 WANN UND VON WEM SOLLTE DER COVIDCHECK DURCHFÜHRT WERDEN?**

Die Kontrolle muss jedes Mal durchgeführt werden, wenn eine Person einen Bereich betreten möchte, in dem die Covid-Kontrollregelung gilt, und die Kontrolle ist für jede Person, die diesen Bereich betreten möchte, obligatorisch. Der Arbeitgeber sollte bedenken, dass die Ergebnisse der Kontrolle im Laufe der Zeit schwanken können, zumal die Gültigkeit der Tests und die Wiederherstellung zeitlich begrenzt sind.

Der Arbeitgeber kann den Test selbst durchführen oder einen seiner Angestellten oder einen Drittanbieter damit beauftragen. So könnte der Arbeitgeber beispielsweise beschließen, die Zugangsbereiche im Unternehmen zu begrenzen, um die Kontrolle zu erleichtern, und andere Bereiche abzusperren oder nur als Ausgangstüren zu belassen.

## **7 INWIEWEIT DARF DER ARBEITGEBER DIE DATEN, DIE ER IM RAHMEN DER KONTROLLE IM RAHMEN DES COVIDCHECKS ERHÄLT, VERARBEITEN?**

Gesundheitsdaten sind sensible personenbezogene Daten, deren Verarbeitung nach DSGVO grundsätzlich verboten ist. Die luxemburgischen Behörden stellen eine Anwendung namens „CovidCheck.lu“ zur Verfügung, mit der die Covid-Kontrolle durchgeführt und die QR-Codes gescannt werden können. Diese Anwendung macht nur den Namen, den Vornamen und das grüne oder rote Ergebnis sichtbar. Dieses Ergebnis wird einige Minuten lang angezeigt und verschwindet dann, ohne gespeichert zu werden. Der Arbeitgeber darf die Ergebnisse, die die Anwendung während der Prüfung anzeigt, nicht sammeln und speichern. Dieses Verbot gilt auch für den Impfstatus.

## **8 WEN SOLLTE DER ARBEITGEBER INFORMIEREN? WAS SOLLTE DER ARBEITGEBER DOKUMENTIEREN?**

Der Arbeitgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass die Arbeitnehmer und andere vom CovidCheck betroffene Personen rechtzeitig und ausreichend über dieses Thema informiert werden (Aushang, interne Mitteilungen, Meldung an die Gesundheitsdirektion usw.).

Es wird empfohlen, die Maßnahmen und Mittel, die zur Einhaltung der Vorschriften ergriffen wurden, klar zu dokumentieren (siehe Frage 4 zu den Meldepflichten gegenüber den Behörden), zumal der Arbeitgeber sicherstellen muss, dass er nachweisen kann, dass das eingeführte Covid-Kontrollsystem mit den gesetzlichen Bestimmungen übereinstimmt (siehe Frage 7 zur Verarbeitung personenbezogener Gesundheitsdaten).

## **9 IST DIE ZEIT, DIE FÜR DIE DURCHFÜHRUNG DER KONTROLLE IM RAHMEN DES COVIDCHECK ERFORDERLICH IST, ALS ARBEITSZEIT DER BETREFFENDEN ARBEITNEHMER ZU BETRACHTEN?**

Der Arbeitnehmer steht dem Arbeitgeber zur Verfügung, während er auf die Kontrolle wartet und diese durchführt. Daher sollte die dafür benötigte Zeit als Arbeitszeit angesehen werden.

Der Arbeitnehmer sollte nicht benachteiligt werden, wenn die vom Arbeitgeber gewählte Regelung die für die Durchführung der Kontrolle in der Praxis erforderliche Zeit verlängert (z.B. wenn nur ein Arbeitnehmer für die Kontrolle von hundert Personen in der Praxis zur gleichen Zeit um 8.00 Uhr morgens zuständig ist).

Der Arbeitnehmer sollte auch nicht durch mögliche Störungen während der Kontrolle beeinträchtigt werden. Der Arbeitgeber sollte alternative Lösungen vorsehen: Einsatz einer anderen DSGVO-konformen ausländischen Anwendung zur Durchführung der Kontrolle, Tragen einer Maske auf dem Betriebsgelände und Einhaltung der sozialen Distanz, Genehmigung von Telearbeit usw.

## **10 SIND DIE KOSTEN FÜR EINEN TEST, DER VON EINEM ARBEITNEHMER IM RAHMEN DER COVID-KONTROLLE DURCHFÜHRT WERDEN SOLL, VOM ARBEITGEBER ZU TRAGEN? IST DIE ZEIT FÜR DIESEN TEST ALS ARBEITSZEIT ZU BETRACHTEN?**

Nein. Die Kosten für einen Test, dem sich ein Arbeitnehmer möglicherweise unterziehen muss, müssen nicht vom Arbeitgeber getragen werden, und die für die Durchführung des Tests benötigte Zeit sollte nicht als Arbeitszeit gelten. Es gibt eine völlig kostenlose Lösung: die Impfung.

Darüber hinaus darf der Arbeitgeber nach dem Datenschutz und der DSGVO keine Daten über den Impfstatus des Arbeitnehmers verarbeiten (siehe Frage 7). Würde der Arbeitgeber jedoch die Kosten für die Tests übernehmen, wüsste er *de facto* den Impfstatus bestimmter Arbeitnehmer und müsste diese Art von Daten verarbeiten.

Der Gesetzgeber bewertet diese Frage der finanziellen Belastung durch die Tests also wie folgt: *„Hinsichtlich der Kosten für die Tests - entweder zertifizierte PCR oder Schnelltest -, die von Personen durchgeführt werden müssen, die weder geimpft noch genesen sind, um dem CovidCheck zu entsprechen, und hinsichtlich des finanziellen Drucks, der sich daraus ergeben kann, sind die Vertreter der Regierung der Ansicht, dass die Impfung für den Angestellten oder den Beamten eine Möglichkeit darstellt, die durch den CovidCheck vorgeschriebenen Sicherheits-, Hygiene- und Gesundheitsmaßnahmen ohne zusätzliche Kosten einzuhalten“.*

Da die Verzögerung, die sich aus der aufgeschobenen Umsetzung des neuen CovidChecks ergibt, für Personen, die sich zum Zeitpunkt der Umsetzung der neuen Bestimmungen für eine Impfung entscheiden, um in den Genuss des vollen Impfschutzes zu kommen, möglicherweise nicht ausreicht, hat die Regierung außerdem angekündigt, dass die Kosten für die Tests für Personen, die zum ersten Mal geimpft wurden, während einer Übergangszeit übernommen werden.

Für Personen, die aus medizinischen Gründen nicht geimpft werden können, werden die Tests weiterhin kostenlos sein.

Im Allgemeinen sollen die von der Regierung beschlossenen restriktiveren Maßnahmen, insbesondere in Bezug auf die Tests, den Teil der Bevölkerung, der noch nicht geimpft ist, dazu bewegen, sich impfen zu lassen - mit dem Ziel, eine Durchimpfungsrate von 80 bis 85 % der Bevölkerung zu erreichen und dem Beispiel anderer Länder zu folgen, die aufgrund einer hohen Durchimpfungsrate, die das Erreichen einer Herdenimmunität ermöglicht, die Beschränkungen ganz oder weitgehend aufgehoben haben. Ziel ist es, die Achtung der Rechte und Freiheiten der geimpften Personen zu gewährleisten und ihnen die Rückkehr in ein „normales“ Leben zu ermöglichen. (vgl. Vorlage Nr. 7897/09)

## **11 WAS SIND DIE KONSEQUENZEN FÜR DIE PERSON, DIE SICH WEIGERT, SICH DER COVID-KONTROLLE ZU UNTERZIEHEN, ODER DEREN ERGEBNIS DEN ZUGANG NICHT ZULÄSST?**

Der Person wird der Zugang zu dem Bereich, in dem der CovidCheck gilt, verwehrt.

Handelt es sich bei der Person um einen Arbeitnehmer, so ist sie nach dem Arbeitsrecht verpflichtet, die im Unternehmen vorgesehenen Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen einzuhalten. Der Arbeitnehmer kann dem Arbeitgeber nicht einseitig Telearbeit, Urlaub oder andere arbeitsorganisatorische Maßnahmen aufzwingen. Der Arbeitnehmer kann daher von Fall zu Fall und unbeschadet etwaiger Isolations- oder Quarantäneverpflichtungen den arbeitsrechtlich zulässigen Sanktionen unterworfen werden, zu denen beispielsweise eine Abmahnung oder sogar ein Lohnausfall für die betreffenden Abwesenheitsstunden gehören, es sei denn, der Arbeitgeber begeht einen Rechtsmissbrauch. Die Frage einer eventuellen Entlassung wird anhand der in diesem Zusammenhang üblicherweise verwendeten Kriterien (Schwere des Fehlers, Dauer der Abwesenheit, Kontext der Ablehnung, Dienstalter usw.) beurteilt.

## WEITERE INFORMATIONEN

Offizielle Website der luxemburgischen Regierung zum Coronavirus: <https://covid19.public.lu/de.html>

Geändertes Gesetz über Covid-Maßnahmen [vom 19.10.2021](#) (Verweis auf den koordinierten Text auf Legilux.lu, der nur dokumentarischen Wert hat)

Geändertes Gesetz über Covid-Maßnahmen [vom 01.11.2021](#) (Verweis auf den koordinierten Text auf Legilux.lu, der nur dokumentarischen Wert hat)

---

FÜR WEITERE INFORMATIONEN WENDEN SIE SICH BITTE AN IHREN ZUSTÄNDIGEN  
ANSPRECHPARTNER BEI EINER UNSERER MITGLIEDSORGANISATIONEN

---