

**Häufig gestellte Fragen zum Covid-Check
in Unternehmen außerhalb des Gesundheitswesens, der Krankenhäuser
und 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 das Covid check System? Ist der Arbeitgeber verpflichtet, es zu berücksichtigen?

Die im geänderten Covid-19-Gesetz vorgesehene Regelung des Covid checks ist die Regelung, die für Einrichtungen mit Publikumsverkehr, Versammlungen, Demonstrationen oder Veranstaltungen gilt, deren Zutritt ausschließlich Personen vorbehalten ist, die nachweisen 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 zertifiziert 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 jünger als 12 Jahren und 2 Monaten sind von der Testpflicht befreit.

Die Einführung eines Covid checks in einem Unternehmen ist eine Option und keine Verpflichtung. Der Arbeitgeber hat also die Wahl, ob er sich für den Covid check entscheidet oder nicht (siehe Frage 5).

Nach Ansicht des Gesetzgebers (vgl. Projet de loi 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 z. B. dem Tragen einer Maske oder physischer Distanzierung". Ziel ist es, so der Gesetzgeber (siehe Projet de loi Nr. 7897/09), "die Achtung der Rechte und Freiheiten der geimpften Personen zu gewährleisten und eine Rückkehr zum 'normalen' Leben zu ermöglichen".

Die Covid check Regelung befreit vom Tragen der Maske und von der Verpflichtung zur sozialen Distanzierung. Andererseits wird empfohlen, die anderen Maßnahmen zur Bekämpfung der Covid-19-Pandemie (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 die Covid check Regelung? Wann ist die Frist abgelaufen?

Die Covid check Regelung, wie sie im geänderten Covid-19 Gesetz festgelegt ist, kann ab dem 19. Oktober 2021 in Unternehmen angewendet werden.

Bis zum 31. Oktober 2021 sind vor Ort durchgeführte Selbstdiagnostiktests auf das Covid-19-Virus mit negativem Ergebnis weiterhin zulässig. Sie werden ab dem 1. November 2021 nicht mehr erlaubt sein (siehe Frage 1).

Die Covid check Regelung ist in Unternehmen nach dem geänderten Covid-Maßnahmegesetz bis zum 18. Dezember 2021 möglich, unbeschadet einer möglichen gesetzlichen Verlängerung über diesen Termin hinaus.

3. Welche Rolle spielen die Arbeitnehmervertreter bei der Umsetzung des Covid check Systems?

Der Covid check 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 gelten für die Mitentscheidung des Personalausschusses in Unternehmen mit 150 oder mehr Beschäftigten (Artikel L. 414-9 3° des Arbeitsgesetzbuchs), für die Anhörung und Beteiligung des Personalausschusses (Artikel L. 414 (1) 7° des Arbeitsgesetzbuchs) sowie für die Zuständigkeiten und Aufgaben der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdelegierten in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz.

4. Welche Verpflichtungen bestehen gegenüber den Behörden im Rahmen der Covid check Regelung?

Entscheidet sich der Arbeitgeber für die Durchführung des Covid check Systems, muss er dies der "Direction de la Santé" vorher elektronisch mitteilen und eine sichtbare Beschilderung anbringen.

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

5. Wo, wann und für wen gilt die Covid check Regelung im Unternehmen?

Der Arbeitgeber kann beschließen, sein gesamtes Unternehmen oder nur einen Teil davon der Covid check Regelung zu unterstellen, um die Sicherheit und Gesundheit der betroffenen Arbeitnehmer zu schützen. Dem Arbeitgeber steht es daher frei, die für sein Unternehmen am besten geeignete Regelung anzuwenden oder die Anwendung der Covid check Regelung auf bestimmte Veranstaltungen - wie Sitzungen, Konferenzen, Schulungen oder Prüfungen - oder nur auf bestimmte Orte im Unternehmen zu beschränken. So könnte der Arbeitgeber beispielsweise beschließen, dass der Covid check 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 der Covid check gilt, klar abgrenzen. Diese Informationen sollten der « Direction de la Santé » mitgeteilt werden (siehe Frage 4).

Wenn die Covid check Regelung anwendbar ist, muss jede Person, die das Gebiet 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 Covid check durchgeführt werden?

Die Kontrolle muss jedes Mal durchgeführt werden, wenn eine Person einen Bereich betreten will, in dem die Covid check Regelung gilt, und diese Kontrolle ist für jede Person obligatorisch, die diesen Bereich betreten will. Der Arbeitgeber sollte bedenken, dass sich die Ergebnisse der Kontrolle im Laufe der Zeit ändern können, zumal die Gültigkeit der Tests und die Erholungsperioden zeitlich begrenzt sind.

Der Arbeitgeber kann den Test selbst durchführen oder einen seiner Angestellten oder einen Drittanbieter damit beauftragen. Der Arbeitgeber könnte beispielsweise beschließen, den Zugang zu bestimmten Bereichen im Unternehmen zu beschränken, um die Kontrolle zu erleichtern, und andere Bereiche abzusperrern oder nur die Nutzung weiterer Türen ausschließlich als Ausgänge zu definieren.

7. In welchem Umfang darf der Arbeitgeber die im Rahmen des Covid check erhaltenen Daten verarbeiten?

Gesundheitsdaten sind sensible personenbezogene Daten, deren Verarbeitung nach der Datenschutz-Grundverordnung grundsätzlich verboten ist. Die luxemburgischen Behörden stellen eine App unter dem Namen "CovidCheck.lu" zur Verfügung, mit der der Covid check getätigt wird und die QR-Codes gescannt werden können, was keine Datenverarbeitung im Sinne der Datenschutzverordnung beinhaltet. Diese App 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 Covid check betroffene Personen rechtzeitig und ausreichend über dieses Thema informiert werden (Aushang, interne Mitteilungen, Meldung an die "Direction de la Santé" 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 check System mit den gesetzlichen Bestimmungen übereinstimmt (siehe Frage 7 zur Verarbeitung personenbezogener Gesundheitsdaten).

9. Ist die Zeit, die für die Durchführung der Kontrolle im Rahmen der Covid check Regelung 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 darf 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 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, mit der Datenschutzverordnung konformen, ausländischen App 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 des Covid check durchgeführt werden soll, vom Arbeitgeber zu tragen? Ist die aufzubringende Zeit für diesen Test als Arbeitszeit zu betrachten?

Die Kosten für einen Test, den ein Arbeitnehmer durchführen muss, müssen nicht vom Arbeitgeber getragen werden, und die für die Durchführung des Tests benötigte Zeit sollte nicht als Arbeitszeit angesehen werden. Es gibt eine völlig kostenlose Lösung: die Impfung.

Darüber hinaus darf der Arbeitgeber nach dem gängigen Datenschutz keine Daten über den Impfstatus des Arbeitnehmers verarbeiten (siehe Frage 7). Würde der Arbeitgeber jedoch die Kosten für die Tests tragen, 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 wie folgt: "Hinsichtlich der Kosten für die Tests – beide zugelassene Arten zertifizierter Covid-19-Testbescheinigung -, die von Personen durchgeführt werden müssen, die weder geimpft noch in den Betrieb integriert werden können, um dem Covid check zu entsprechen, und hinsichtlich des finanziellen Drucks, der sich daraus ergeben kann, sind die Vertreter der Regierung der Ansicht, dass die Impfung eine Möglichkeit für den Angestellten oder Beamten darstellt, die durch den Covid check vorgeschriebenen Sicherheits-, Hygiene- und Gesundheitsmaßnahmen ohne zusätzliche Kosten einzuhalten.

Da die Verzögerung, die sich aus der aufgeschobenen Umsetzung der neuen Covid check Regelung 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 größtenteils 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. Projet de loi Nr. 7897/09).

Bereitstellung kostenloser COVID-19-PCR-Tests für Personen, die vor Inkrafttreten des neuen COVID-Gesetzes eine erste Impfstoffdosis erhalten haben:

<https://covid19.public.lu/de/aktuelles-covid19/communiqués/2021/10/14-gratis-pcr-test.html>

11. Was sind die Folgen für die Person, die sich weigert, sich dem Covid check zu unterziehen, oder deren Ergebnis ihr den Zugang verwehrt?

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

Im Falle eines Arbeitnehmers ist dieser 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.

12. Wo kann der Arbeitgeber weitere Informationen finden?

[Offizielle Website](#) der luxemburgischen Regierung zum Coronavirus

Geändertes Gesetz über Covid-Maßnahmen (Verweis auf den koordinierten Text auf [Legilux.lu](http://legilux.lu), der nur dokumentarischen Wert hat):

- [vom 19-10-2021](#)

- [vom 01-11-2021](#)

Link [zur elektronischen Benachrichtigung](#) vom Covid Check