

3G-Pflicht am Arbeitsplatz

Die Gewerkschaften haben sich für einen Kompromiss eingesetzt, der jedem Arbeitnehmer Existenzsicherheit und Rechtssicherheit gibt

Ohne vorher mit den Sozialpartnern zu sprechen, hatte die Regierung im Oktober 2021 den CovidCheck in den Unternehmen ermöglicht. Da die Einführung des 3G allein aufgrund der Freiwilligkeit des Arbeitgebers erfolgte, hatte die Regierung ihre Verantwortung in die Hand der Arbeitgeberseite gelegt, ohne die Rechte und Existenzen der Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Der LCGB und alle anderen Gewerkschaften sprachen sich aus diesem Grund gegen dieses Gesetz aus.

Aufgrund der jüngsten Entwicklungen der Infektionszahlen hat die Regierung, als einziges Mittel zur Bekämpfung der Pandemie die Einführung der 2G-Pflicht für Freizeitaktivitäten und der 3G-Pflicht am Arbeitsplatz beschlossen. Da die Regierung an ihrer Entscheidung über die 3G-Pflicht am Arbeitsplatz festhielt, forderten der LCGB und die anderen Gewerkschaften, einen Sozialdialog über die rechtlichen und praktischen Modalitäten der 3G-Pflicht am Arbeitsplatz, die ab dem 15. Januar 2022 gelten wird.

Im Rahmen von 2 konstruktiven Verhandlungssitzungen zwischen den Sozialpartnern wurden von der Regierung folgende Zugeständnisse gemacht:

Keine Entlassungen

Wie vom LCGB gefordert, kann eine mangelnde Vorlage eines gültigen CovidCheck-Zertifikats und die daraus resultierende Abwesenheit nicht als Grund für eine Entlassung dienen.

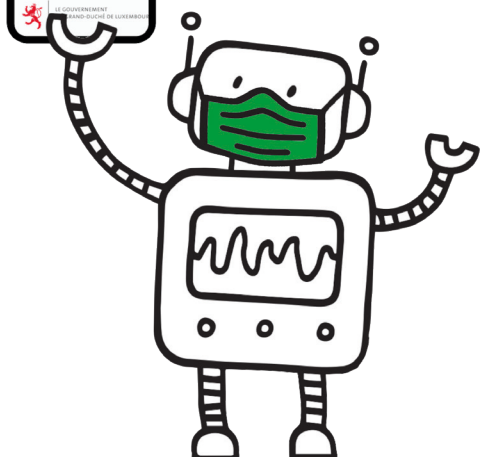
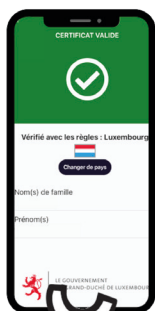
Anwendung des CovidCheck

Die Kontrolle des CovidCheck ist vom Arbeitgeber oder einer dazu beauftragten Person (oder einem externen Dienstleister) zu gewährleisten. Der Arbeitgeber ist für die Überprüfung der Identität des Arbeitnehmers verantwortlich, wobei eine einmalige Überprüfung bei Arbeitsbeginn ausreicht. Eine Ausnahme von der Datenschutz-

grundverordnung (DSGVO) ermöglicht es den Unternehmen, vor dem 15. Januar 2022 Listen geimpfter und genesener Arbeitnehmer zu erstellen, damit diese sich nicht täglich kontrollieren lassen müssen:

- der Arbeitnehmer kann dem Arbeitgeber diese Information freiwillig geben;
- die Liste muss den Namen des Arbeitnehmers sowie die Gültigkeitsdauer des Impf- oder Genesenzertifikates enthalten;
- der Arbeitnehmer kann jederzeit verlangen, dass seine persönlichen Informationen von dieser Liste entfernt werden, ohne dass er dafür eine Begründung geben muss;
- alle Listen sind am 28. Februar 2022 zu vernichten.

Für getestete Arbeitnehmer genügt es, zum Zeitpunkt des Arbeitsbeginns ein gültiges Testzertifikat vorzulegen. Der Zugang zur Arbeit ist für den ganzen Tag garantiert, auch wenn das Zertifikat im Laufe des Tages ablaufen sollte.



3G-Pflicht am Arbeitsplatz

Sanktionen

Bei Nichterfüllung der 3G-Regelung darf der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz nicht betreten:

- zunächst kann der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers bezahlten Urlaub nehmen;
- wird kein bezahlter Urlaub gewährt, erhält der Arbeitnehmer für die nicht geleisteten Arbeitsstunden keine Bezahlung. Diese unbezahlten Zeiten werden mit tatsächlichen Arbeitszeiten gleichgesetzt, d.h. dass die gesetzliche Mitgliedschaft in der Sozialversicherung, die Rentenansprüche, die Dauer des bezahlten Urlaubs und die mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit verbundenen Rechte nicht beeinträchtigt werden;
- Kurzarbeit für diese Beschäftigten ist verboten.

Tests

Da die Regierung sich weigert, die vom LCGB geforderten kostenlosen Selbsttests für alle wieder einzuführen, wurde ein Kompromiss für alle Personen gefunden, die auf ihre 2. Impfdosis warten. Diese Personen haben Anspruch auf 5 Gutscheine/Woche für kostenlose zertifizierte Antigen-Schnelltests. So müssen diese Arbeitnehmer nicht für die Tests bezahlen, um zu arbeiten. Die Regierung wird in diesem Zusammenhang auch die Testkapazitäten ausbauen.

Verschiedene Modalitäten

Die Aufgaben der Gewerbeaufsicht (Inspection du Travail et des Mines - ITM) werden ausgeweitet, um die Einhaltung der 3G-Pflicht durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer kontrollieren zu können. Die Sanktionen für den Arbeitnehmer betragen 500-1.000 € und für den Arbeitgeber 5.000-6.000 €.

In Betriebskantinen gilt die 2G-Regel, d.h. der Zugang ist ausschließlich geimpften und genesenen Personen vorbehalten. Hinsichtlich des Zugangs von Kunden oder Besuchern zu einer Einrichtung oder für interne Besprechungen, bleibt es dem Arbeitgeber überlassen, ob er 3G oder die Hygiene- und Abstandsregeln anwendet (Tragen einer Maske, Desinfektion der Hände und Einhaltung des Abstands).

Die Situation von Personen, die sich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen können, muss noch geklärt werden. Um zu verhindern, dass diese Personen durch die Einführung von 3G am Arbeitsplatz und 2G im Freizeitbereich benachteiligt werden, prüft die Regierung derzeit die Möglichkeiten eines besonderen Statuts für gefährdete Personen.

Die bereits am Arbeitsplatz geltenden CovidCheck-Regelungen bleiben bis zur Einführung des obligatorischen Covid-Check in Kraft.

Telearbeit unterliegt weiterhin den zwischen den Sozialpartnern ausgehandelten Regelungen. Abgesehen von Arbeitsplätzen, die keine Telearbeit zulassen, kann jeder Arbeitnehmer im Einvernehmen mit seinem Arbeitgeber oder gemäß einer spezifischen kollektivvertraglichen oder zwischen Arbeitgeber und Personaldelegation ausgehandelten Regelung, Telearbeit leisten.

Schlussfolgerung

Während der gesamten Gesundheitskrise hat sich der LCGB 2 Prioritäten gesetzt: der Schutz der Gesundheit und die Existenzsicherung der Arbeitnehmer und ihrer Familien. Der LCGB setzt sich dafür ein, Arbeitnehmer zu ermutigen, sich impfen zu lassen.

Im Zusammenhang mit der 3G-Pflicht am Arbeitsplatz stellt das Verhandlungsergebnis für den LCGB einen Kompromiss dar, der jedem Arbeitnehmer Existenz- und Rechtssicherheit gibt. Der LCGB empfiehlt weiterhin sowohl geimpften als auch nicht geimpften Personen, die Hygiene- und Abstandsregeln zu beachten und sich regelmäßig selbst zu testen, insbesondere auch bei Besuchen von gefährdeten Personen.



3G-Pflicht am Arbeitsplatz