

Hier kurz erklärt

Corona-Testpflicht - Was gilt?

Im Rahmen des neuen Gesetzepaketes zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie ändert sich auch die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung: Nun ist eine gesetzlich geregelte Testpflicht für Arbeitgeber vorgesehen. Was bedeutet das für Arbeitnehmer?



Neues zur Testpflicht

Arbeitgeber sind verpflichtet, **voraussichtlich ab 21.04.2021**, in ihren Betrieben allen Arbeitnehmern, die nicht ausschließlich im Homeoffice arbeiten, regelmäßige Selbst- oder Schnelltests anzubieten:

- grundsätzlich mindestens 1-mal pro Woche.
- Für besonders gefährdete Arbeitnehmer, die tätigkeitsbedingt häufige Kundenkontakte haben oder körpernahe Dienstleistungen ausführen, mindestens 2-mal pro Woche.
- Auch Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber in Gemeinschaftsunterkünften untergebracht werden, müssen 2-mal pro Woche ein Testangebot erhalten.

Folgen für Arbeitnehmer

Aus der Testpflicht ergeben sich auch Folgen für Arbeitnehmer:

- Die Kosten für Tests tragen die Arbeitgeber.
- Die Testzeit ist bezahlte Arbeitszeit.
- Die Testzeit sowie der Weg zum Testen und zurück sind vom Unfallschutz erfasst.

Testzwang für Arbeitnehmer?

Offen ist, ob der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer auch zur Durchführung des Test verpflichten kann bzw. nun aufgrund der neuen Arbeitsschutzverordnung zwingen kann. Bei der Abwägung der Grundrechte überwiegt wohl weiter das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers: es gibt keinen Testzwang.

Aber: Der Arbeitgeber kann bestimmen, dass Arbeitnehmer nur bei der Arbeit bleiben dürfen, wenn sie sich testen lassen. Sonst kann er die Beschäftigung verweigern und damit den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers aushebeln - insbesondere, wenn nur so gewährleistet werden kann, dass der Betrieb weiter geöffnet bleiben darf und die Gesundheit anderer geschützt wird. Bei wiederholter Weigerung ist auch eine Abmahnung oder Kündigung denkbar.

Aufgaben von Betriebs- und Personalräten

Ob die Testpflicht eingeführt wird, ist nun gesetzlich entschieden. Beim „wie“ sind die Interessenvertretungen wieder mit dabei! Dazu zählen u.a.:

- den Kreis der Berechtigten und der Ort sowie die zeitlichen Abstände der Testungen,
- die Auswahl von Herstellern und Produkten und ob es PCR- (positives Ergebnis bereits Tage vor Übertragungsgefahr) oder einfache Antigen-Tests sein sollen,
- die Auswahl des geschulten (nicht zwingend medizinischen) Personals zur Probenentnahme und Durchführung der Tests sowie auf die konkreten Schulungsmaßnahmen oder die Beauftragung von Dritten (z.B. Apotheken),
- den Umgang mit den Testergebnissen, Recht und Pflicht zur Überwachung des Beschäftigtendatenschutzes und des allgemeinen Persönlichkeitsrechts,
- beabsichtigte Maßnahmen für den Fall positiver Testungen,

die als Punkte beim Abschluss einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung berücksichtigt werden sollten. Natürlich können häufigere Testintervalle vereinbart werden. Wichtig: der Abschluss einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung führt nach überwiegender Ansicht zu einem Testzwang für Arbeitnehmer.

Kontrollen und Bußgeld

Daneben sind die bisherigen Regelungen genauso weiter zu beachten. Die neue Arbeitsschutzverordnung gilt zunächst bis zum **30.06.2021**.

Nachweise der Beschaffung bzw. der Versuche zur Beschaffung von Tests sind 4 Wochen aufzubewahren. Die zuständigen Arbeitsschutzbehörden in den Ländern können die Einhaltung aller Anforderungen der Verordnung im Einzelfall durch behördliche Anordnungen durchsetzen und Verstöße gegen ihre Anordnung mit einem Bußgeld von bis zu einer Höhe von 30.000 € ahnden.

Stand: April 2021