

Hier kurz erklärt

Corona-Testpflicht - Was gilt nun?

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



Neues zur Testpflicht

Ab voraussichtlich 26.04.2021, sind Arbeitgeber verpflichtet, in ihren Betrieben **allen Arbeitnehmern**, die nicht ausschließlich im Homeoffice arbeiten, grundsätzlich **mindestens 2-mal pro Woche** regelmäßige **Selbst- oder Schnelltests** anzubieten, unabhängig von weiteren Bedingungen wie z.B. der Häufigkeit von Kundenkontakten!

Folgen für Arbeitnehmer

Aus der Testpflicht ergeben sich 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 grundsätzlichen Testzwang (Ausnahmen sind auf Landesebene möglich, z.B. in medizinischem Bereich).

Aber: Der Arbeitgeber kann bestimmen, dass Arbeitnehmer nur bei der Arbeit bleiben dürfen, wenn sie sich testen lassen. Sonst kann er die Beschäftigung verweigern. Ob damit der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers ausgehebelt werden kann, ist ebenfalls offen. Um die Freiwilligkeit zu gewährleisten, müsste der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers auch in diesem Fall weiter bestehen.

Bei wiederholter Weigerung ist auch eine Abmahnung oder Kündigung des Arbeitnehmers nicht auszuschließen. Offen bleibt auch, ob der Abschluss einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung zu einem Testzwang für Arbeitnehmer führt - nach momentaner mehrheitlicher Rechtsauffassung wohl eher nicht.

Aufgaben von Betriebs- und Personalräten

Ob die Testpflicht eingeführt wird, ist nun gesetzlich entschieden. Beim „wie“ sind die Interessenvertretungen 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, je nach den Möglichkeiten des Betriebes. Natürlich können häufigere Testintervalle vereinbart werden.

Kontrollen, Bußgeld, private Test-Nutzung

Daneben sind die bisherigen Regelungen genauso weiter zu beachten. Die neue Arbeitsschutzverordnung gilt weiterhin 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. Ob die Testergebnisse auch für private Zwecke wie z.B. Friseurbesuche genutzt werden können, wird in den Bundesländern aktuell unterschiedlich bewertet.

Stand: April 2021