

ANGEBOTSPFLICHT FÜR "CORONA-TESTS"

SONDERNEWSLETTER 12/2021 VOM
20.04.2021



Am 13.04.2021 hat die Bundesregierung eine Angebotspflicht für „Corona-Tests“ für Arbeitgeber beschlossen. Danach sind Arbeitgeber verpflichtet den Präsenzmitarbeitern mindestens einmal pro Woche einen „Corona-Test“ anzubieten, wer viel mit anderen Menschen zusammenarbeiten muss oder mit Lebensmitteln zu tun hat, soll zwei Tests pro Woche bekommen. Die zweite Verordnung zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung ist am fünften Tag nach der Verkündung in Kraft getreten. Die Verkündung war am 15.04.2021

Kurzüberblick:

- Der Arbeitgeber hat Beschäftigten, soweit diese nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten, mindestens einmal pro Kalenderwoche einen „Corona-Test“ anzubieten
- Folgenden Beschäftigten hat der Arbeitgeber mindestens zwei Tests pro Kalenderwoche anzubieten:
 - den Beschäftigten, die vom Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung in Gemeinschaftsunterkünften untergebracht sind,
 - den Beschäftigten, die unter klimatischen Bedingungen in geschlossenen Räumen arbeiten, die eine Übertragung des Coronavirus SARS-CoV-2 begünstigen,
 - den Beschäftigten in Betrieben, die personennahe Dienstleistungen anbieten, bei denen direkter Körperkontakt zu anderen Personen nicht vermieden werden kann,
 - den Beschäftigten, die betriebsbedingt Tätigkeiten mit Kontakt zu anderen Personen ausüben, sofern die anderen Personen einen Mund-Nase-Schutz nicht tragen müssen, und
 - den Beschäftigten, die betriebsbedingt in häufig wechselnden Kontakt mit anderen Personen treten
- Für die Arbeitnehmer besteht keine Testpflicht
- Eine Dokumentationspflicht gibt es für den Arbeitgeber nicht, somit könnten Arbeitnehmer die Tests auch schon daheim machen. Der Arbeitgeber muss lediglich den Nachweis über die Beschaffung von Tests oder Vereinbarungen mit Dritten über die Testung der Beschäftigten vier Wochen aufbewahren.

- Bundesfinanzminister Olaf Scholz stellt den Unternehmen keine finanziellen Kompensationen in Aussicht, die Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen. Lediglich Unternehmen, die unter die Überbrückungshilfe III fallen, können ggfs. die Kosten teilweise erstattet bekommen.

Fragenkatalog nach dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales:

Welche Tests können zur Anwendung kommen?

Es können alle Tests zum direkten Erregernachweis von SARS-CoV-2 angeboten werden, das umfasst PCR-Tests oder Antigen-Schnelltests zur professionellen beziehungsweise zur Selbstanwendung. Das Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte (BfArM) stellt auf seiner Internetseite eine Liste der in Frage kommenden Antigen-Schnelltests bereit, die laufend aktualisiert wird. Die dort aufgeführten Tests erfüllen laut Herstellerangaben die vom Paul-Ehrlich-Institut und dem Robert Koch-Institut festgelegten Mindestkriterien.

Hiervon zu unterscheiden sind Antikörpertests, die nicht das Virus selbst nachweisen, sondern Antikörper, die aufgrund einer Infektion oder einer Impfung gebildet wurden. Diese Tests zeigen keine akute Infektion an und können nicht zur Erfüllung der Anforderungen der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung an ein regelmäßiges Testangebot herangezogen werden.

Können auch Dienstleister mit der Testung beauftragt werden?

Die Durchführung von Testung der Beschäftigten kann auch durch Dritte z.B. durch geeignete Dienstleister oder anerkannte Testzentren/Teststellen erfolgen. Hierbei ist zu beachten, dass die wöchentlichen kostenlosen Bürgertests nicht für die Testung der Beschäftigten durch die Arbeitgeber zur Verfügung stehen.

Werden Dienstleister für die Testung der Beschäftigten beauftragt, so muss der Arbeitgeber sicherstellen, dass nur Personen die Tests durchführen, die über die erforderliche Ausbildung oder Kenntnis und Erfahrung verfügen und entsprechend eingewiesen sind.

Was ist bei der Durchführung der Tests durch qualifizierte Fachkräfte zu berücksichtigen?

Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass nur Personen Tests durchführen, die die dafür erforderliche Ausbildung oder Kenntnis und Erfahrung haben und entsprechend eingewiesen sind.

Für den Fall, dass personenbezogene Daten im Beschäftigungsverhältnis verarbeitet werden, muss ein Erlaubnistatbestand für die Verarbeitung vorliegen. Soweit dabei auf die Einwilligung zurückgegriffen wird, muss diese insbesondere freiwillig erfolgt sein. Zudem dürfen die Daten grundsätzlich nur für den Zweck für den sie erhoben werden, namentlich die betriebliche Eindämmung des Infektionsrisikos, verarbeitet werden.

Wo und Wann sollen die Tests durchgeführt werden?

Ort und Zeit der Testung sind den Betrieben freigestellt. Werden Selbsttests zur Verfügung gestellt, bietet es sich an, dass diese von den Beschäftigten jeweils schon in der Wohnung vor dem Weg zur Arbeit durchgeführt werden, zumal eine Testung unter Aufsicht des Arbeitgebers nicht vorgegeben ist. Auch alle sonstigen Testangebote sollten möglichst vor Aufnahme der eigentlichen Tätigkeit ermöglicht und wahrgenommen werden.

In welcher Form können die Beschäftigten informiert werden?

Jede geeignete Information der Beschäftigten ist möglich. Das Testangebot sollte allen im Betrieb präsenten Beschäftigten persönlich schriftlich (zum Beispiel per E-Mail oder per Aushang) gemacht werden. Das Angebot sollte folgende Informationen beinhalten:

- Die Zusicherung, dass die Annahme des Angebots freiwillig ist und weder die Annahme noch die Ablehnung des Testangebots zu Nachteilen für die Beschäftigten führt.
- Die Bestätigung, dass den Beschäftigten durch den Test keine Kosten entstehen.
- Den Appell, die angebotenen Tests regelmäßig wahrzunehmen, um die Kolleginnen und Kollegen und auch andere Personen vor Infektionen zu schützen.
- Wie, wo und zu welchen Zeiten die Tests jeweils durchgeführt werden.
- Bei Antigen-Schnelltests zur Selbstanwendung Hinweise zur bestimmungsgemäßen Anwendung.
- Vorgehen im Falle positiver Testergebnisse.

Was ist im Fall eines positiven Tests veranlasst?

Beschäftigte, bei denen ein positives Antigen-Schnelltestergebnis vorliegt, gelten als Verdachtsfall und müssen sich in Absonderung begeben. Insbesondere bei einem Selbsttest werden hohe Anforderungen an das eigenverantwortliche Handeln gestellt. Betroffene müssen sich telefonisch mit der Hausarztpraxis oder einem geeigneten Testzentrum in Verbindung setzen, damit eine PCR-Testung in die Wege geleitet wird, um das Ergebnis des Antigen-Schnelltests zu bestätigen oder zu widerlegen.

Aufgrund der geringeren Genauigkeit der Nachweismethode des Antigen-Schnelltests kann in einigen Fällen nicht ausgeschlossen werden, dass das Ergebnis falsch positiv ist und somit ein "Fehlalarm" vorliegt. Informationen zu den Stellen, die entsprechende PCR-Nachtestungen durchführen, sind über das zuständige Gesundheitsamt, die kommunalen Covid-19 Testzentren, die Hausärzte und die Betriebsärzte erhältlich. Ein PCR-Nachtest ist von den betroffenen Beschäftigten grundsätzlich selbst einzuleiten, bei begleiteten Antigen-Schnelltests unterstützt das durchführende Fachpersonal.

Beschäftigte, bei denen ein positives PCR-Ergebnis vorliegt, müssen sich umgehend in Isolation begeben. Positive Ergebnisse von PCR-Tests werden vom Labor automatisch an das zuständige Gesundheitsamt weitergegeben. Das Gesundheitsamt wird sich mit positiv getesteten Beschäftigten in Verbindung setzen und sie über ihre Rechte und Pflichten aufklären.

Muss der Arbeitnehmer ein positives Ergebnis dem Arbeitgeber mitteilen?

Es ist angeraten, den Arbeitgeber von sich aus über ein positives Testergebnis zu informieren. Dies umso mehr, da bei einem positiven Testergebnis eine sofortige Absonderung erforderlich ist. Das heißt, Beschäftigte dürfen nicht zur Arbeit gehen oder müssen den Betrieb umgehend verlassen. Es besteht jedoch keine Verpflichtung, den Arbeitgeber über das Testergebnis zu informieren.

Ist der Arbeitnehmer verpflichtet einen Test zu machen?

Die Wahrnehmung von Testangeboten auf Grundlage der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung ist den Beschäftigten freigestellt. Die Bundesregierung empfiehlt jedoch, das Testangebot anzunehmen.

Für bestimmte Beschäftigtengruppen gibt es allerdings aktuell weitergehende Testverpflichtungen in bundes- oder landesrechtlichen Bestimmungen auf Grundlage des Infektionsschutzgesetzes.

Anmerkung: Auch diese Verpflichtung ist arbeitsrechtlich höchst umstritten.

Welchen Beschäftigungsgruppen müssen zwei Testangebote pro Woche gemacht werden?

Alle Beschäftigten, deren Tätigkeit mit dem erhöhten Risiko einer Infektion mit dem SARS-CoV-2 Coronavirus verbunden ist, müssen mindestens zweimal wöchentlich ein Testangebot erhalten. Dazu zählen insbesondere

- Beschäftigte mit häufig wechselnden Personenkontakten, z.B. im Einzelhandel, bei Außen- und Lieferdiensten und in der Personenbeförderung.
- Beschäftigte, die tätigkeitsbedingt Körperkontakt zu anderen Personen haben, z.B. in Kindertagesstätten, in der Pflege und in medizinischen Berufen sowie Heilberufen, im Friseurhandwerk, bei der Maniküre.
- Beschäftigte, die in Innenräumen Tätigkeiten ausführen, bei denen andere Personen keine Maske tragen können, z.B. bei der Betreuung kleiner Kinder oder körperlich eingeschränkter Personen, bei Gesichtsbearbeitungen (z.B. Kosmetik, Bartpflege) und auch in der Gastronomie.
- Beschäftigte, die vom Arbeitgeber oder in dessen Auftrag in Gemeinschaftsunterkünften untergebracht sind, z.B. als Saisonbeschäftigte in der Landwirtschaft, in der Bauwirtschaft sowie entsprechende Beschäftigte von Zeitarbeitsfirmen.
- Beschäftigte, die unter infektionsförderlichen Arbeitsumgebungen arbeiten, z.B. in Bereichen der Lebensmittelproduktion oder der Fleischverarbeitung, mit hygienebedingt abgesenkten Raumtemperaturen und geringem Luftaustausch. Von einer erhöhten Aerosolbelastung ist auch in Räumen auszugehen, in denen infolge hoher Lärmbelastung laut gesprochen oder gerufen werden muss.

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung muss festgelegt werden, welchen Beschäftigten zweimal pro Woche ein Angebot gemacht werden muss.

Welche Mitarbeiter fallen unter den Begriff, „die nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten“?

Beschäftigten, die ausschließlich in Ihrer Wohnung arbeiten, muss der Arbeitgeber kein Testangebot unterbreiten. Wenn allerdings z.B. im Homeoffice Beschäftigte an einzelnen Tagen in den Betrieb kommen, geht hiervon ein Infektionsrisiko aus, so dass auch diese Beschäftigten ein Testangebot erhalten müssen. Tests sind - unabhängig vom Grund und Dauer (z. B. kurzes Abholen von Post) - allen im Betrieb anwesenden Beschäftigten anzubieten.

Wie wird die Angebotspflicht dokumentiert?

Als Nachweis reichen entsprechende Rechnungen etwaiger Lieferanten oder Verträge und Abrechnungen mit den zur Durchführung beauftragten Dienstleistern aus. Auch sollte formlos notiert werden, wann und in

welcher Form die Beschäftigten über das Testangebot informiert wurden.

Die entsprechenden Dokumente sind für Überprüfungen durch die zuständigen Behörden mindestens vier Wochen vorzuhalten.

Müssen Testergebnisse dokumentiert werden?

Eine Verpflichtung des Arbeitgebers, den Beschäftigten eine Bescheinigung über das Testergebnis auszustellen, besteht aufgrund der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung nicht. Diesbezüglich sind jedoch in einzelnen Bundesländern evtl. weitergehende Bestimmungen zu beachten.

Einige Bundesländer bieten den Arbeitgebern darüber hinaus an, nach einer amtlichen Registrierung entsprechende Bescheinigung per Vordruck auszustellen, um somit die Bereitschaft der Beschäftigten zur Wahrnehmung des Testangebots zu erhöhen.

Hinweis:

Die Eindämmung der Pandemie ist sicherlich enorm wichtig, dass aber die Unternehmen, die durch die Corona-Krise schon vielfach in wirtschaftliche Probleme geraten, auf den Kosten für die Tests sitzenbleiben, darf eigentlich nicht sein.

Allgemeine Hinweise:

Die vorstehenden Ausführungen dienen lediglich als Information und ersetzen keine individuelle Beratung im Einzelfall.

Bei Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Haftungsausschluss:

Die vorstehenden Ausführungen wurden sorgfältig recherchiert und basieren auf den aktuell von den Behörden und der Regierung herausgegebenen Informationen.

Wir bitten um ihr Verständnis, dass wir keinerlei Gewähr für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit der bereitgestellten Informationen übernehmen können.

Haftungsansprüche, welche sich auf Schäden materieller oder ideeller Art beziehen, die durch die Nutzung oder Nichtnutzung der dargebotenen Informationen bzw. durch die Nutzung fehlerhafter und unvollständiger Informationen verursacht wurden, sind grundsätzlich ausgeschlossen, sofern unsererseits kein nachweislich vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verschulden vorliegt.

Stand 20.04.2021