

Fragen zum betrieblichen Testen

I. Arbeitsrechtliche Fragestellungen

Verpflichtung – Folgen:

Darf ein Arbeitgeber anordnen, dass Angestellte, die sich nicht testen lassen, mit anderen (getesteten) Angestellten zusammenarbeiten, wenn dabei keine Mindestabstände eingehalten werden können (z.B. bei Fahrten im Dienstwagen)? (IHK)

Eine allgemeine gesetzliche Testpflicht in Betrieben existiert nicht. Individuelle Regelungen einzelner Unternehmen sind möglich und müssten im Einzelfall (arbeits-) rechtlich bewertet werden.

Organisatorische Fragen:

- Ist die Durchführung des Corona-Tests als Arbeitszeit zu werten (wegen der Wartezeit ist wohl von nicht ganz unerheblichen 20 - 30 Minuten oder mehr auszugehen)? Gilt das auch, wenn sich jemand nicht im Betrieb selbst, sondern zu Hause oder in einem kommunalen Testzentrum testen lässt? Sind in diesem Fall auch die Anfahrtszeiten als Arbeitszeiten anrechenbar? Wenn ja, ist die Anfahrt vom jeweiligen Betrieb oder von zu Hause relevant?

Mit § 5 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung wird der Arbeitgeber verpflichtet, Beschäftigten ein Testangebot zu unterbreiten. In welcher Form – durch PCR-Tests oder Antigen-Schnelltests zur professionellen oder zur Selbstanwendung – dies geschieht, bleibt dem Arbeitgeber überlassen. Die Entscheidung, ob die freiwillige Testung der Beschäftigten innerhalb der Arbeitszeit der Beschäftigten erfolgt oder nicht, wird im Rahmen betrieblicher Vereinbarungen getroffen.

- Wie und wo kann ein Arbeitgeber Mitarbeiter schulen, damit diese die Antigen-Schnelltests beim Personal und ggf. auch bei Kunden durchführen dürfen? Wer trägt die Kosten solcher Schulungen?

Es gibt keine Liste von Anbietern, die entsprechende Schulungen anbieten. Schulungen werden beispielsweise durch die Dekra oder das Rote Kreuz angeboten. Die jeweiligen Kosten trägt das Unternehmen selbst.

In welchem zeitlichen Umfang muss dann der Arbeitnehmer bezahlt freigestellt werden, um externe Test-Termine wahrzunehmen? (IHK)

Die Pflicht des Arbeitgebers nach § 5 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung beschränkt sich auf die Pflicht zur Unterbreitung eines Testangebots. Weitergehende Verpflichtungen wie Freistellungen zur Durchführung der Testungen sind nicht vorgesehen.

- Muss der Arbeitgeber Fahrtkosten zu externen Testungen erstatten? (IHK)
Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung trifft hierzu keine Aussage.
- Welche Dokumentationspflichten gibt es? Wie müssen diese erfüllt werden? Sind formlose Eigenerklärungen der Mitarbeiter bei Selbsttest ausreichend? (UHN)
Aus § 5 Abs. 3 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung ist nur die Beschaffung der Tests zu dokumentieren. Da nur ein Testangebot erfolgen muss, nicht jedoch eine Durchführung des Tests, ist insoweit auch keine Dokumentation erforderlich.
- Bekommen die Unternehmen eine pauschale Sondernutzungserlaubnis, wenn sie eine Teststation vor ihrem Geschäft/Laden im öffentlichen Raum errichten wollen? (Eine Genehmigung kann sonst bis zu 3 Monaten dauern, und darüber hinaus ist das Testen IM Laden infektiologisch eher kontraproduktiv.)
Entsprechende Sonderregelungen sind nicht vorhanden und auch nicht geplant.

Haftungsfragen:

- Sind die Betriebe für falsche / fehlerhafte Rückmeldungen/ Testungen haftbar? (UHN)
Werden Selbsttest angeboten, besteht bei etwaigen Selbstverletzungen keine Haftung des Arbeitgebers. Bei PCR- oder Antigen-Schnelltest zur professionellen Anwendung kann der Arbeitgeber haftbar sein, wenn dieser den Test durch eigene Mitarbeiter durchführen lässt und es dabei zu Verletzungen kommt. Wird der Test durch einen Dienstleister ausgeführt, ist wiederum dieser haftbar.
- Welche Haftung droht dem Arbeitgeber, der testet, wenn bei den Tests ein infizierter Mitarbeiter durchrutscht und anschließend die Belegschaft eines Kunden infiziert? (IHK)
In einer solchen Konstellation dürfte die zivilrechtliche Herleitung eines Haftungsanspruchs jedenfalls am fehlenden Vorliegen eines Verschuldens scheitern. Abschließend und pauschal kann dies von hier aus nicht beurteilt werden.

II. Infektionsfachliche Fragestellungen

- Darf der Arbeitgeber bei Verdachtsfällen (z. B. wenn einzelne Angestellte Symptome zeigen oder wenn jemand von einer Reise in ein Risikogebiet zurückkehrt) einen Test anordnen? Darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer danach befragen, ob er im Urlaub in ein Risikogebiet gereist ist, um festzustellen, ob ein Test angeordnet werden muss? (IHK)
Arbeitgeber haben ihrer Fürsorgepflicht hinsichtlich ihrer Arbeitnehmer nachzukommen und Ansteckungsrisiken soweit wie möglich zu minimieren. Der Arbeitgeber kann im Rahmen seines Direktionsrechts Schnelltests anordnen. Testverweigerern kann der Zutritt zum Unternehmen versagt werden mit der Folge, dass sie ihren Anspruch auf Lohnzahlung verlieren, soweit sie ihre Tätigkeit nicht von zu Hause erbringen können.

- Werden die Testergebnisse von den Betrieben auch vom Gesundheitsamt anerkannt? (IHK)
Hier stellt sich die Frage, wofür die Tests vom Gesundheitsamt anerkannt werden sollen? Negative Testergebnisse sind fürs Gesundheitsamt ohne Bedeutung. Positive Testergebnisse müssen gemeldet werden.
- Wie kann verhindert werden, dass negative Testergebnisse zur Vernachlässigung übriger Schutz- und Hygienemaßnahmen führen, weil sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer falschen Sicherheit fühlen. (Postfach)
Bereits bestehende Pflichten hinsichtlich von Schutz- oder Hygienemaßnahme bleiben von der Ausweitung der Testangebote unberührt und haben weiterhin Bestand. Gleiches gilt für unternehmensinterne Hygienemaßnahmen oder –konzepte. Testungen bieten nur einen zusätzlichen Schutz und ersetzen alle anderen Schutzmaßnahmen nicht.