

Testpflicht für Unternehmen

Daten & Fakten:

Welche arbeitsrechtlichen Vorgaben sind bei der Durchführung von Coronatests im Betrieb zu beachten? Wen trifft welche Pflicht und wer trägt die Kosten? Ein Überblick.

Unternehmen müssen Corona-Tests anbieten

Unternehmen werden dazu verpflichtet, ihren Beschäftigten*, die nicht ausschließlich im Homeoffice arbeiten, einen Corona-Test pro Woche anzubieten. Zwei verpflichtende Testangebote pro

Woche soll es etwa für jene Beschäftigten geben, die direkten Körperkontakt zu anderen Personen haben (zum Beispiel Friseure oder Pfleger) oder die unter Bedingungen in geschlossenen Räumen arbeiten, die eine Übertragung des Coronavirus begünstigen (etwa Mitarbeiter in Fleischfabriken oder Großraumbüros). Auch Beschäftigte mit häufigem Kundenkontakt sollen häufiger getestet werden.

Wenn Mitarbeiter ein positives Testergebnis haben, müssen sie sich in Quarantäne begeben und zusätzlich einen PCR-Test machen lassen.

Auch Mitarbeiter, die grundsätzlich im Home-Office arbeiten, haben einen Anspruch auf einen Test – allerdings nur dann, wenn sie ins Büro kommen. Eine Pflicht des Arbeitgebers, den Mitarbeitern kostenlose Schnelltests nach Hause zu senden, besteht nicht.

Schnelltests in Eigenverantwortung oder durch medizinisches Personal möglich

Den Firmen bleibt überlassen, ob sie ihren Mitarbeitern einen Selbsttest zur Eigenanwendung bereitstellen oder ob geschultes Personal einen Rachen-Nasen-Abstrich vornimmt. Denkbar sind auch PCR-Tests. Diese sind genauer, aber auch deutlich teurer als Antigen-Schnelltests. Viele Betriebe setzen vermehrt auf Selbsttests, weil diese praktikabler erscheinen.

Gerade bei kleineren Firmen ist denkbar, dass sie beispielsweise über die Kammern mit kommunalen Testcentern kooperieren, wenn ihnen die Beschaffung von Tests zu kompliziert erscheint. Doch auch bei dieser Möglichkeit bleibt der Organisationsaufwand beim Arbeitgeber.

Arbeitnehmer entscheiden selbst, ob sie das Testangebot annehmen

Eine Pflicht der Arbeitnehmer, das Angebot zur Nutzung eines kostenlosen Tests auch anzunehmen, besteht nicht. Vielmehr dürfen Arbeitnehmer weiterhin selbst entscheiden, ob sie das Angebot annehmen, oder nicht. Beschäftigte müssen sich also nicht präventiv testen lassen, wenn es dazu keinen Anlass gibt.

Ein Corona-Test stellt einen Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht dar. Es ist daher nicht möglich, über den Arbeitsschutz Beschäftigte zu einem Test zu zwingen. Dafür gibt es keine rechtliche Grundlage, und eine Überwachung ist den Arbeitgebern auch nicht zuzumuten.

Trotzdem gibt es Ausnahmen, zum Beispiel wenn Beschäftigte Corona-typische Symptome aufweisen, in Risikogebieten in Urlaub waren, mit Risikogruppen zusammenarbeiten oder körpernahe Dienstleistungen anbieten. In solchen Fällen kann der Arbeitgeber durch sein gesetzlich verankertes Weisungsrecht den Mitarbeiter verpflichten einen Corona Test durchführen zu lassen/selbst durchzuführen.

Massive, arbeitsrechtliche Konsequenzen möglich

Weigert sich der Arbeitnehmer, einer bestehenden Testpflicht nachzukommen, kann er vom Betriebsgelände verwiesen werden und verliert seinen Anspruch, für die ausgefallene Arbeitszeit Lohn zu bekommen. Im Extremfall sind auch Abmahnungen und, bei einschlägigen Wiederholungen, Kündigungen denkbar.

In Berlin und Sachsen sehen die landesspezifischen Infektionsschutzverordnungen zudem vor, dass Beschäftigte mit Kontakt zu Kunden oder Gästen das verpflichtende Testangebot des Arbeitgebers auch annehmen müssen.

Unternehmen tragen Kosten für Corona-Test – Keine Dokumentationspflicht

Die Kostentragung für die Tests soll nach aktuellem Stand bei den Unternehmen liegen. Staatshilfen sind bisher noch nicht in Aussicht. Der Wirtschaftsrat der CDU geht davon aus, dass die Tests die deutschen Unternehmen monatlich mehr als sieben Milliarden Euro kosten werden.

Immerhin: Die Verordnung sieht keinerlei Dokumentationspflichten vor: Unternehmen

müssen also nicht nachhalten, welcher Mitarbeiter wann einen Test gemacht hat und welches Ergebnis vorliegt. Die Arbeitgeberverbände hatten im Vorfeld vor übermäßigen Pflichten gewarnt.

Unternehmen müssen lediglich die Nachweise über die Beschaffung der Tests vier Wochen lang aufbewahren.

**Gemeint sind Beschäftigte jeder Geschlechtsidentität. Lediglich der leichten Lesbarkeit halber wird künftig bei allen Bezeichnungen nur noch die grammatikalisch männliche Form verwendet.*