



Corona-Spezial - Testangebotspflicht für Arbeitgeber

Stand: 16.04.2021

Am 13.04.2021 hat das Bundeskabinett die 2. Änderungsverordnung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) beschlossen. Diese wird nach Veröffentlichung im Bundesanzeiger voraussichtlich in der kommenden Woche (16. KW 2021, voraussichtlich ab 20.04.2021) in Kraft treten.

Sie erweitert die Arbeitgeberpflichten in Zeiten der Pandemie um die **Angebotspflicht** für Corona-Tests. Die Angebotspflicht gilt ab in Kraft treten der Verordnung.

Nach § 5 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung sind alle Arbeitgeber verpflichtet, ihren Beschäftigten, soweit diese nicht ausschließlich im Homeoffice arbeiten, einen bzw. zwei Corona-Tests pro Woche anzubieten (s.u.).

Was bedeutet die „Angebotspflicht“?

Die Verordnung verpflichtet Arbeitgeber nur, ihren Beschäftigten Tests anzubieten. Der Arbeitgeber ist jedoch nicht dafür verantwortlich, dass seine Beschäftigten die Tests auch durchführen. Auch muss er seine Beschäftigten nicht selbst testen (lassen).

Ab wann besteht die Angebotspflicht?

Voraussichtlich ab dem 20.04.2021 (s.o.).

Wie lange wird die Pflicht bestehen?

Die Pflicht wird so lange bestehen, bis der Bundestag beschlossen hat, dass die epidemische Lage nationaler Tragweite beendet ist.

Für welche Arbeitnehmer besteht die Pflicht?

Der Arbeitgeber muss *allen* Beschäftigten, die nicht vollständig im Homeoffice tätig sind, Tests anbieten. Unter Beschäftigte fallen auch Auszubildende und Teilzeitkräfte.

Muss der Arbeitnehmer das Angebot annehmen?

Die Wahrnehmung von Testangeboten auf Grundlage der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung ist den Beschäftigten freigestellt.

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

Ein oder zwei Test pro Woche?

In der Regel muss jedem Beschäftigten **ein** Test pro Woche angeboten werden.

Die Verordnung nennt jedoch einige Gruppen von Beschäftigten, bei denen eine erhöhte Ansteckungsgefahr besteht, denen zwei Tests pro Woche angeboten werden müssen:

- Beschäftigte, die in Gemeinschaftsunterkünften untergebracht sind,
- Beschäftigte, die unter klimatischen Bedingungen in geschlossenen Räumen arbeiten, die eine Infektion begünstigen (z.B. abgesenkte Temperaturen in der Lebensmittel- und Fleischproduktion),
- Beschäftigte in Betrieben, die personennahe Dienstleistungen anbieten, bei denen direkter Körperkontakt zu anderen Personen nicht vermieden werden kann (z.B. Friseur, Kosmetiker),
- Beschäftigte, die betriebsbedingt Tätigkeiten mit Kontakt zu anderen Personen ausüben, sofern die anderen Personen einen Mund-Nase-Schutz nicht tragen müssen (z.B. Fotografen),
- Beschäftigte, die betriebsbedingt in häufig wechselnden Kontakt mit anderen Personen treten (z.B. Verkäufer im Lebensmittelhandwerk, Servicemitarbeiter).

Es ist noch nicht abschließend geklärt, ob z.B. die Arbeit bei mehreren Kunden am Tag bereits den letzten Punkt mit einschließt.

Wie wird die Angebotspflicht erfüllt?

Der Arbeitgeber kann seiner Pflicht dadurch nachkommen, dass er seinen Beschäftigten einen Selbsttest anbietet. Er kann aber auch einen Vertrag mit einem Testanbieter schließen, bei dem sich die Mitarbeiter dann auf Kosten des Arbeitgebers testen lassen können.

Das Testangebot sollte den Mitarbeitern im Rahmen der Arbeitsschutz-Unterweisung angeboten werden. Diese Unterweisung sollte dokumentiert werden. Es bedarf nach derzeitigem Stand, keiner Dokumentation der Testdurchführung und des Testergebnisses.

Die Bürgertests stehen nicht für die Testung der Beschäftigten durch die Arbeitgeber zur Verfügung.

Wie kann die Erfüllung der Angebotspflicht dokumentiert werden?

Als Nachweis reichen entsprechende Rechnungen etwaiger Lieferanten oder Verträge und Abrechnungen mit den zur Durchführung beauftragten Dienstleistern. 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.

Auch sollte formlos notiert werden, wann und in welcher Form die Beschäftigten über das Testangebot informiert wurden. Es empfiehlt sich, das Testangebot den Mitarbeitern im Rahmen der Arbeitsschutz-Unterweisung anzubieten.

Es bedarf nach derzeitigem Stand, keiner Dokumentation der Testdurchführung und des Testergebnisses.

Die entsprechenden Dokumente sind für Überprüfungen mindestens vier Wochen vorzuhalten.

Welche Tests sind zulässig?

Es können alle Tests zum direkten Erregernachweis von SARS-CoV-2 angeboten werden, das umfasst:

PCR-Tests

Antigen-Schnelltests zur professionellen Anwendung („Schnelltests“)

Antigen-Schnelltests zur Selbstanwendung („Selbsttests“)

Das Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte (BfArM) stellt auf der 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.

Wo können Test gekauft werden?

Der Bundesverband Deutscher Steinmetze hat mit folgendem Fachhändler eine Vereinbarung getroffen <https://source-medical.de/?ref=bivsteinmetz> Aber auch hier ist momentan mit Wartezeiten zu rechnen. Es bestehen aktuell Lieferengpässe.

Unabhängig davon können Antigen-Schnelltests natürlich im weiteren Fachhandel für Medizinprodukte oder in Apotheken bestellt werden. Weitere Informationen dazu finden Sie in unserem [Wegweiser zum Thema Corona-Tests](#).

Antigen-Schnelltests zur Selbstanwendung sind darüber hinaus für alle Personen mittlerweile auch im Einzelhandel frei käuflich.

Wer trägt die Kosten?

Der Arbeitgeber.

Wann und wo können/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 zu Hause 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.

Müssen die Testergebnisse dokumentiert werden?

Nein, aus der Verordnung geht keine Verpflichtung des Arbeitgebers hervor, den Beschäftigten eine Bescheinigung über das Testergebnis auszustellen.

Ist die Durchführung der Tests Arbeitszeit?

Diese Frage ist derzeit noch nicht eindeutig geregelt.

Die Corona-ArbschV weist dazu lediglich aus, dass die Entscheidung, ob die freiwillige Testung der Beschäftigten innerhalb der Arbeitszeit der Beschäftigten erfolgt oder nicht, im Rahmen betrieblicher Vereinbarungen getroffen werden soll.

Was ist im Falle eines positiven Testergebnisses zu tun?

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.

Der Arbeitgeber sollte den Beschäftigten aktiv auffordern, sich zeitnah mit dem Gesundheitsamt in Verbindung zu setzen, auch um den Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG nicht zu verwirken.

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.



BUNDESVERBAND
DEUTSCHER STEINMETZE

BIV Bundesinnungsverband des Deutschen Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks
Weißkirchener Weg 16 · 60439 Frankfurt am Main · Tel.: 069-576098 · Fax 069-576090



Abschließend:

Das Testen entbindet nicht von der Einhaltung der AHA+L-Regel, der sonstigen technischen und organisatorischen Arbeitsschutzmaßnahmen sowie notwendigen Hygienevorkehrungen im Betrieb und der Beachtung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel.

Wir verweisen ebenfalls auf unseren [Wegweiser zum Thema Coronatests](#), den wir am Donnerstag vor Ostern mit dem Newsletter versandt haben. Hier erhalten Sie weiterführende Informationen.

Sybille Trawinski
Geschäftsführung
Bundesverband Deutscher Steinmetze
Bundesinnungsverband des Deutschen Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks
Weißkirchener Weg 16
D-60439 Frankfurt am Main

Telefon: ++49 (0) 69 - 576 098
Telefax: ++49 (0) 69 - 576 090
Internet: www.biv-steinmetz.de
E-Mail: info@biv-steinmetz.de

Die Zusammenstellung erfolgt nach besten Wissen und Gewissen. Es gilt der Kenntnisstand am Tage der Zusammenstellung.
Kein Rechtsanspruch.

Im Interesse der Lesbarkeit haben wir auf geschlechtsbezogene Formulierungen verzichtet. Selbstverständlich sind immer alle Geschlechter gemeint, auch wenn explizit nur ein Geschlecht angesprochen wird.

Foto: pixabay, Frauke Riether