

# Testungen in Betrieben - Erste Antworten

Sehr geehrte Damen und Herren,

hier ein Update zu den Tests in Betrieben:

- Anliegend erhalten Sie die erste aktuelle FAQ der BDA zur Frage, wie mit den Tests in den Betrieben umzugehen ist.
- Eine **Zusammenfassung der wesentlichen Inhalte der FAQ**, vgl. unten zur Kurzinformation der Betriebe.
- Anliegend fügen wir Ihnen zudem herausgeschnitten und ergänzt die **Musterformulierungen für die Information der Mitarbeitenden** zum Angebot von Schnelltests (hier ist eine gesonderte Einverständniserklärung erforderlich) und zum Angebot von selbstdurchgeführten Schnelltests (sogenannten Selbsttests) bei – zur Verwendung durch die Betriebe.
- **ACHTUNG: Zum Bezug der Schnelltests oder Selbsttests:**
  - Derzeit sortiert sich der Markt neu – geplant ist, dass Ende der Woche ein Schnelltest zur Durchführung von den Mitarbeitern ( sog. Selbsttest) auf den Markt kommt – zu einem Preis von unter 4 EUR zzgl. MwSt.
  - Sobald wieder bestellt werden kann, werden wir den aktuellen Link zum DNW versenden.
- **Müssen Unternehmen Tests anbieten?**
  - Die Wirtschaft unterstützt das Testen – daher handelt es sich um freiwillige Tests, die von den Arbeitgebern ihren Mitarbeitern angeboten werden.
  - Es gibt aber keine zwingende Vorgabe, welche Tests angeboten werden sollen, wie oft und an wen sie angeboten werden sollen. Es heißt nur: „Möglichst allen Mitarbeitenden“.
  - Schnelltests, die durch medizinisch geschultes Personal durchgeführt werden oder Schnelltests, die als Selbsttests von den Mitarbeitenden selbst durchgeführt werden, müssen zugelassen sein. Zugelassene Selbsttests veröffentlicht das BfArM unter dem folgenden Link: <https://bit.ly/3ldxz0W>.
- **Wer bezahlt die Tests?**
  - Die Arbeitgeber.
- **Gehört die Durchführung von Corona-Tests zu den gesetzlichen Pflichten des Arbeitgebers im Arbeitsschutz?**
  - Nein, weder SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard, SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel noch die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung beinhalten Vorgaben zum Testen von Beschäftigten.
  - Bei den nachfolgend beschriebenen Tests handelt sich grundsätzlich um ein freiwilliges Angebot der Arbeitgeber.
- **Müssen Mitarbeitende den Test durchführen oder können sie sich weigern?**

- Eine Testung kann dann verpflichtend vorgeschrieben werden, wenn der Arbeitgeber die Interessen der Arbeitnehmer und seine Interessen im Rahmen des Arbeitsschutzes abgewogen hat und zu dem Ergebnis gekommen ist, dass sein Hygienekonzept angesichts eines höheren Infektionsrisikos zwingende Testungen braucht. Dann gehört es zur Pflicht der AN, sich testen zu lassen (Achtung: Dies wird in der Bau- und Ausbaubranche eher die Ausnahme sein). Dies erfolgt dann auch während der Arbeitszeit.
  - Wenn es sich jedoch um ein Angebot handelt, muss dies vom Mitarbeitenden nicht zwingend angenommen werden.
- **Besteht ein Fragerecht des Arbeitgebers nach dem Ergebnis ?**
    - Covid-19 ist eine meldepflichtige Krankheit nach dem Infektionsschutzgesetz (§ 7 Abs. 1 Nr. 44a). Der Arbeitgeber ist daher berechtigt, seine Arbeitnehmer vor Arbeitsaufnahme im Betrieb zu fragen, ob sie das Testangebot wahrgenommen haben.
    - Hat ein Arbeitnehmer teilgenommen, darf der Arbeitgeber weiter fragen, ob das Testergebnis positiv ausgefallen ist. Dieses Recht ergibt sich laut BDA aus der nebenvertraglichen Rücksichtnahmepflicht- dazu gehört auch die Vermeidung von Gesundheitsgefahren.
    - Um ihren Schutzpflichten auch gegenüber den anderen Mitarbeitern nachzukommen, müssen Arbeitgeber müssen fragen dürfen und die Ergebnisse – im Falle von Schnelltests, die von Dritten durchgeführt werden - auch dokumentieren bzw. an die Gesundheitsämter weiter geben dürfen. Daher stellt der Arbeitsvertrag eine Rechtsgrundlage für die Verarbeitung der personenbezogenen Daten dar. Die Mitarbeiter müssten zuvor über die Weitergabe ihrer Daten und somit der Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten informiert werden, vgl. dazu das Muster.
- **Wie soll der Arbeitgeber beweisen, dass er Tests angeboten hat?**
    - Der Arbeitgeber sollte dies schriftlich oder elektronisch, z.B. per E-Mail an alle Mitarbeiter bekanntmachen. Bitte darauf achten, dass dies auch alle erreicht – also sowohl die Mitarbeiter auf den Baustellen also auch diejenigen im homeoffice.
    - Anliegend finden Sie ein Muster, mit dem die Arbeitgeber über das Angebot der Schnell- oder Selbsttests informieren können.
    - Wichtig ist, dass in diesen Fällen dann auch gleich darin geregelt wird, wie mit einem positiven Test umzugehen ist.
- **Muss man auch die Ergebnisse der sogenannten Selbsttests als Arbeitgeber bescheinigen?**
    - Nein, hierfür besteht keine Dokumentationspflicht und auch kein entsprechender Anspruch der Arbeitnehmer.
- **Was ist, wenn ein Schnelltest oder ein Selbsttest positiv ist?**
    - Positiv getestete Beschäftigte müssen sich sofort in Selbstisolation begeben und das Schnell-Testergebnis mit einem PCR-Test bestätigen.
    - Dies gilt für Schnelltests aber auch für Selbsttests : Zwar besteht für letztere keine gesondert geregelte Vorschrift im Infektionsschutzgesetz, aber laut BDA sind die Arbeitnehmer dazu aufgrund ihrer

arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflicht dem Arbeitgeber gegenüber verpflichtet.

- Arbeitgeber können die positiv getesteten Arbeitnehmer daher von der Präsenzpflicht auch einseitig entbinden und – wenn möglich – bis zu einem negativen PCR-Testergebnis Homeoffice anordnen. Ist die Erbringung der Arbeitsleistung von zu Hause aus nicht möglich, besteht ein Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG. Nach der Anpassung des IfSG im EpiLage-Fortgeltungsgesetz besteht ein Anspruch auf Entschädigung auch bei vorsorglicher Absonderung.
- **Wann muss eine Meldung gegenüber dem Gesundheitsamt erfolgen?**
  - Nur ein positiver Schnelltest muss gegenüber dem Gesundheitsamt gemeldet werden.
  - Bei selbstdurchgeführten Tests besteht keine Meldepflicht – Kontaktaufnahme kann aber durchaus erfolgen.
- **Was ist mit den Kollegen/Innen, wenn ein selbst durchgeführter Schnelltest ( Selbsttest) positiv ist?**
  - Ein positives Ergebnis mit einem geeigneten Antigen-Selbsttest stellt nach Aussage des RKI zunächst einen **Verdacht** auf eine SARS-CoV-2-Infektion dar. Die endgültige Diagnose erfolgt erst durch den nachfolgenden RT-PCR-Test sowie die ärztliche Beurteilung.
  - Bis zur Bestätigung einer Infektion können Kollegen nur „Kontaktpersonen“ zu Verdachtsfällen sein. Sofern diese Kollegen/„Kontaktpersonen“ keine Symptome aufweisen, sind bis zur Bestätigung des Selbsttests laut BDA keine Maßnahmen durch den Arbeitgeber vorzunehmen.
  - Nach Auffassung der BDA sind die Fälle entsprechend dem Fall „Kontakt zu einer Kontaktperson“ zu behandeln. Der Kontakt zu einer Kontaktperson reicht nicht ohne weiteres zur Annahme einer konkreten Infektionsgefahr aus. Für diese Auslegung sprechen auch die Erwägungen des RKI, wonach Kontaktpersonen von Kontaktpersonen nicht in Quarantäne müssen.

Zu weiteren Fragen vergleichen Sie bitte die FAQ in der Anlage.

Mit freundlichen Grüßen

*Holger Ukena*  
Geschäftsführer

*Susanne Joswig*  
Rechtsanwältin und stv. Geschäftsführerin

Kreishandwerkerschaft Ammerland  
Körperschaft des öffentlichen Rechts  
Gartenstraße 2 a, 26655 Westerstede  
Fon 04488 / 2054 / 2055 und Fax 04488 / 2743

Internet: [www.handwerk-ammerland.de/](http://www.handwerk-ammerland.de/) E-Mail: [info@handwerk-ammerland.de](mailto:info@handwerk-ammerland.de)

Für mündliche und fernmündliche Auskünfte in allen Rechts- und Tariffragen wird keine Haftung übernommen.