komba gewerkschaft

Neue Regelungen zur Testpflicht am Arbeitsplatz

Die schnelle Ausbreitung des SARS-CoV-2-Virus mit all seinen Varianten ist zwischenzeitlich auf einem Höchststand, der täglich ansteigt. Vor diesem Hintergrund hat der Bundestag am 18.11.2021 mit Mehrheit u. a. Neuregelungen des Infektionsschutzgesetzes und der Corona-Arbeitsschutzverordnung beschlossen. Der Bundesrat hat am 19.11.2021 dem Gesetz zugestimmt. Die Neuregelungen sollen voraussichtlich am 24.11.2021 in Kraft treten. Diese Neuerungen wollen wir Ihnen auf der Basis der Ausführungen des Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) kurz vorstellen:

Was ist neu in der Corona-Arbeitsschutzverordnung?

Mit der Ergänzung des § 18 Absatz 3 des Arbeitsschutzgesetzes und der Neufassung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung werden die bereits bestehenden Vorgaben zum betrieblichen Infektionsschutz für einen Übergangszeitraum von drei Monaten befristet fortgeführt. Tätigkeitsbedingten Infektionsgefahren ist weiterhin wirksam zu begegnen. Die grundlegenden Vorgaben wie die Kontaktreduzierung, die Testangebotspflicht sowie die Verpflichtung zur Erstellung und Aktualisierung betrieblicher Hygienekonzepte in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung sowie der Verweis auf die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, Handlungsempfehlungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin und die Handlungshilfen der Unfallversicherungsträger werden beibehalten.

Muss ich einen Corona-Test vor Beginn meiner Arbeit vorlegen?

Nach der Änderung des § 28 b des Infektionsschutzgesetzes dürfen Beschäftigte und auch die Arbeitgeber selbst eine Arbeitsstätte nur betreten, wenn sie einen Nachweis mit sich führen, der den Status genesen, geimpft oder getestet (3G-Nachweis) belegt. Ausnahmen sind ausschließlich für die Wahrnehmung von Testangeboten in der Arbeitsstätte, die der Erlangung eines Testnachwachweises dienen oder für die Wahrnehmung von Impfangeboten in der Arbeitsstätte vorgesehen. Die 3G-Nachweispflicht gilt auch für Beschäftigte, die sich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen können.
Für Beschäftigte und auch für die Besucher von Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen und Rettungsdiensten u. a. wird durch § 28 b Abs. 2 IfSG eine verschärfte Testpflicht eingeführt. Der Test muss für Beschäftigte, die geimpft oder genesen sind, höchstens zweimal pro Kalenderwoche wiederholt werden. Für Beschäftigte, die geimpft oder genesen sind, kann die Testung auch durch einen Antigen-Schnelltest zur Eigenanwendung ohne Überwachung erfolgen. Die Einrichtungen sind verpflichtet, ein einrichtungs- oder unternehmensbezogenes Testkonzept zu erstellen. Im Rahmen des Testkonzepts müssen sie Testungen für alle Beschäftigten und Besucher anbieten.
Da der Test vor Arbeitsantritt geleistet werden muss, gilt diese Zeit grundsätzlich nicht als Arbeitszeit. Der Arbeitgeber kann aber diese Zeit durchaus als Arbeitszeit anerkennen.

Eckhard Schwill | Schwill@komba.de I 030 4081 6870
komba gewerkschaft I Friedrichstraße 169 I 10117 Berlin I www.komba.de

Welche Voraussetzungen bestehen für den geforderten Test?

Ein Testnachweis ist ein Nachweis hinsichtlich des Nichtvorliegens einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2, wenn die zugrundeliegende Testung durch In-vitro-Diagnostika erfolgt ist, die für den direkten Erregernachweis des Coronavirus SARS-CoV-2 bestimmt sind, und die auf Grund ihrer CE-Kennzeichnung oder auf Grund einer gemäß § 11 Absatz 1 des Medizinproduktegesetzes erteilten Sonderzulassung verkehrsfähig sind. Die zu Grunde liegende Testung darf maximal 24 Stunden zurückliegen. Sie muss entweder

- in Form von Selbsttests vor Ort unter Aufsicht des Arbeitgebers oder einer von ihm beauftragten Person erfolgen und dokumentiert werden,
- oder durch den Arbeitgeber oder von ihm beauftragte Personen, die die dafür erforderliche Ausbildung oder Kenntnis und Erfahrung besitzen, erfolgen und dokumentiert werden,
- oder von einem Leistungserbringer nach § 6 Absatz 1 der Corona-Virus-Testverordnung (anerkanntes Corona-Testzentrum) vorgenommen oder überwacht worden sein.
- Im Falle des Einsatzes von PCR-Tests oder vergleichbaren Verfahren, darf die zugrundeliegende Testung abweichend maximal 48 Stunden zurückliegen. Die Gültigkeit des Testnachweises muss zum Zeitpunkt der betrieblichen Zugangskontrolle gegeben sein.

Welche Konsequenzen können entstehen, wenn ich keinen 3G-Nachweis vorweisen kann oder will?

In diesem Fall muss der Arbeitgeber/Dienstherr den Zugang zum Betrieb oder Dienststelle versagen. Sofern keine Beschäftigungsmöglichkeit im Rahmen von mobilen Arbeiten oder Homeoffice möglich ist, kann der Arbeitgeber das Gehalt für den Zeitraum des Nichterscheinens kürzen. Bei einem beharrlichen Verweigern der Testate kann es zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen kommen, die angefangen über eine Abmahnung bis hin zu einer Kündigung im schlimmsten Fall gehen können.

Wie wird die betriebliche Zugangskontrolle dokumentiert?

Um dem Grundsatz der Datenminimierung nach Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe c DSGVO zu genügen, reicht es aus, am jeweiligen Kontrolltag den Vor- und Zunamen der Beschäftigten auf einer Liste "abzuhaken", wenn der jeweilige Nachweis durch den Beschäftigten erbracht worden ist. Bei geimpften und genesenen Personen muss das Vorhandensein eines gültigen Nachweises nur einmal erfasst und dokumentiert werden. Bei Genesenen ist in diesem Fall zusätzlich das Enddatum des Genesenenstatus zu dokumentieren.

Zum Hintergrund:

Im Gegensatz zu den vorangegangenen Regelung darf aufgrund der gesetzlichen Neuregelungen der Arbeitgeber/Dienstherr die Daten über den Geimpft-, Genesen- oder Getestet-Status zur Erfüllung der Kontroll- und Dokumentationspflichten verarbeiten. Diese dürfen aber nicht langfristig gespeichert werden.

Noch kein Mitglied? Hier geht's lang:

➲ https://www.komba.de/mg-bund-bei-orga.html

Eckhard Schwill |Schwill@komba.de | 030 4081 6870