**VDAA**

**Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V.**

**Keine gesetzliche Pflicht zu Schnelltests, weiterhin Home-Office und zwei neue Ruhetage**

**Arbeitsrechtliche Auswirkungen des Beschlusses der Videoschaltkonferenz vom 22.03.2021**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Prof. Dr. Michael Fuhlrott, Hamburg

**Nach der Videoschaltkonferenz der Bundeskanzlerin mit den Regierungschefinnen und Regierungschefs vom 22.03.2021 werden vorerst keine bundesweit verpflichtenden Schnelltests in Unternehmen eingeführt. Allerdings pocht die Regierung auf die Umsetzung der Selbstverpflichtung der Unternehmen zur Durchführung von Schnelltests und will dies nachhalten. Kommen Unternehmen dem nicht in ausreichendem Maße nach, droht Anfang April die Einführung einer gesetzlichen Testpflicht für Unternehmen.**

**Keine Rechtspflicht zum Angebot von Schnelltests durch Unternehmen**

Der Beschluss sieht keine gesetzliche Pflicht zur Vornahme von Schnelltests durch Unternehmen vor. Entsprechende Tests im Betrieb durch die Arbeitgeber werden aber als gesamtgesellschaftlicher Beitrag der Unternehmen zum Infektionsschutz angesehen. Vorerst setzt der Beschluss aber noch auf eine freiwillige Selbstverpflichtung der Unternehmen. Diese sollen ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor Ort im Betrieb möglichst zweimal in der Woche, mindestens aber einmal in der Woche einen Test anbieten. „Eine bundesweite gesetzliche Testpflicht ist damit vorerst vom Tisch. Dies schließt aber nicht aus, dass einzelne Länder eine solche Pflicht dennoch einführen. In Sachsen ist dies bereits seit 15.03.2021 der Fall. Hier müssen Arbeitgeber ihren Beschäftigten ein wöchentliches Testangebot machen und Beschäftigte mit Kundenkontakt dies auch verpflichtend vornehmen“, erläutert Arbeitsrechtler Prof. Dr. Michael Fuhlrott und verweist auf die Regelung in § 3a der Sächsischen Corona-Schutz-Verordnung.

Die Bundesregierung will die freiwillige Umsetzung der Testpflicht zudem nachhalten und Anfang April entscheiden, ob auf der für den 12.04.2021 angesetzten nächsten Videoschaltkonferenz regulatorischer Handlungsbedarf in der Arbeitsschutzverordnung besteht. „Unternehmen sollten daher aus eigenem Interesse zeitnah entsprechende Konzepte umsetzen und einführen. Wird in Unternehmen effektiv getestet, dürfte der Gesetzgeber keine Rechtfertigung haben, eine weitergehende Testpflicht Anfang April im Verordnungswege einzuführen“, bewertet Fachanwalt für Arbeitsrecht Fuhlrott die Rechtslage.

Der Aufwand dafür dürfe allerdings nicht unterschätzt werden, mahnt Fuhlrott: „Selbst die Einführung und Durchführung eines freiwilligen Testangebots bedeutet für Unternehmen einen großen organisatorischen Aufwand. Es müssen nicht nur die Tests auf Kosten des Arbeitgebers beschafft werden. Besteht ein Betriebsrat, muss dieser bei der Durchführung der Tests eingebunden werden. Auch die gewünschte Dokumentation des Testergebnisses durch die Arbeitgeber bringt datenschutzrechtliche Fragen mit sich, da es hierbei um die Verarbeitung besonders geschützter Gesundheitsdaten handelt“.

Wird eine Dokumentation des Ergebnisses gewünscht, müsste der Arbeitgeber zudem geeignetes Personal für die Testungen vorhalten oder externe Anbieter hinzuziehen: „Die Bescheinigung eines negativen Tests kann der Arbeitgeber nur erteilen, wenn er den Test auch durchführt. Der Arbeitgeber wird schließlich nicht bescheinigen können, dass der Arbeitnehmer sich zuhause im Wohnzimmer einen Schnelltest unterzogen und dieser nach seinen Angaben negativ war“, meint Fuhlrott.

**Verlängerung des Rechts auf Homeoffice bis 30.04.2021**

Weiterhin spricht der Beschluss davon, dass die Ermöglichung des Arbeitens von zuhause aus und damit die Reduzierung von Kontakten auf dem Arbeitsweg Gebot sein soll. Die Corona-Arbeitsschutzverordnung, die dies regelt, ist allerdings bereits zwischenzeitlich bis Ende April verlängert worden. Insoweit besteht also kein weiterer Regelungsbedarf und drohen keine weiteren Regelungen.

**Gründonnerstag und Karsamstag einmalig als „Ruhetage“**

Gründonnerstag und Karsamstag sollten zudem einmalig als „Ruhetage“ definiert werden. „ Dieser Beschluss wurde schon am Folgetag wieder aufgehoben, da die praktischen Probleme bei einer Umsetzung zu groß waren.

Fuhlrott empfiehlt Arbeitgebern und Arbeitnehmern bei Fragen zur betrieblichen Umsetzung der dargestellten Maßnahmen Rechtsrat einzuholen, wobei er u. a. dazu auch auf den VDAA Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. – [www.vdaa.de](http://www.vdaa.de) – verweist.

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung:

Prof. Dr. Michael Fuhlrott

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

FHM Rechtsanwälte

Rothenbaumchaussee 5

20148 Hamburg

Tel.: 040 – 36 111 83 0 Fax: 040 – 36 111 83 33

[fuhlrott@fhm-law.de](mailto:fuhlrott@fhm-law.de) [www.fhm-law.de](http://www.fhm-law.de)