

## **Kleine Anfrage**

**des Abg. Bernhard Eisenhut AfD**

**und**

## **Antwort**

**des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration**

### **3G-Testpflicht in Betrieben**

Kleine Anfrage

Ich frage die Landesregierung:

1. In welchen Fällen müssen die Tests für die erforderlichen 3G-Nachweise am Arbeitsplatz in welcher Häufigkeit durch den Arbeitgeber bezahlt werden?
2. Ist es zulässig, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auffordert, sich bei Wahrnehmung des Angebots einer Durchführung eines Tests im Betrieb eine bestimmte Zeit, etwa eine halbe Stunde vor Beginn der Arbeitszeit, zur Testung einzufinden?
3. In welchen Fällen ist die Durchführung eines solchen Tests im Betrieb als Arbeitszeit anzusehen und zu vergüten?
4. In welchen Fällen ist es für den Arbeitgeber zulässig, die für den im Betrieb durchgeführten Test aufgewendete Zeit nicht als vergütungspflichtige Arbeitszeit anzusehen?
5. In welchem Umfang bestehen für den Arbeitgeber Möglichkeiten, für die Durchführung von Tests bei welchen Stellen die Erstattung von welchen Kosten in welcher jeweiligen Höhe zu erhalten?
6. Ist es zulässig, dass der Arbeitgeber angebotene und durchgeführte Tests dem Arbeitnehmer in Rechnung stellt oder ihm die Kosten vom Gehalt abzieht?

25.11.2021

Eisenhut AfD

## Begründung

Gegenwärtig werden die Arbeitnehmer gezwungen, beim Betreten der Arbeitsstelle einen Testnachweis vorzulegen oder einen solchen Test ebendort durchzuführen. Vorliegend stellen sich Fragen, inwiefern Arbeitnehmer bei der Wahrnehmung von Testangeboten im Betrieb belastet werden dürfen.

## Antwort

Mit Schreiben vom 11. Januar 2022 Nr. 66-1443.1-100 beantwortet das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration im Einvernehmen mit dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus die Kleine Anfrage wie folgt:

*1. In welchen Fällen müssen die Tests für die erforderlichen 3G-Nachweise am Arbeitsplatz in welcher Häufigkeit durch den Arbeitgeber bezahlt werden?*

Beschäftigte haben eigenverantwortlich Sorge dafür zu tragen, dass sie gültige 3G-Nachweise vorlegen können. Daher sind die Tests, die nachgewiesen werden müssen, um eine Arbeitsstätte betreten zu dürfen (§ 28b Absatz 1 IfSG), grundsätzlich nicht vom Arbeitgeber zu bezahlen. Zwar ist der Arbeitgeber nach § 4 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung zweimal wöchentlich verpflichtet Tests anzubieten und insoweit die Kosten zu tragen. Die Beschäftigten haben aber keinen Anspruch darauf, dass diese Tests so durchgeführt werden müssen, dass sie auch als Zugangsnachweis i. S. d. § 28b Absatz 1 IfSG verwendbar sind. Gegebenenfalls gibt es auch Fälle, in denen die Kosten auch dann vom Arbeitgeber zu tragen wären, wenn Beschäftigte auf Arbeitsstätten anderer Arbeitgeber (z. B. Kundenunternehmen) eingesetzt werden sollen. Das ist aber sehr stark einzel-fallabhängig.

*2. Ist es zulässig, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auffordert, sich bei Wahrnehmung des Angebots einer Durchführung eines Tests im Betrieb eine bestimmte Zeit, etwa eine halbe Stunde vor Beginn der Arbeitszeit, zur Testung einzufinden?*

Die Beschäftigten müssen ihre vertragsgemäße Arbeitsleistung höchstpersönlich zur rechten Zeit und am rechten Ort anbieten. Sie müssen also zumindest rechtzeitig das Werksgelände betreten, d. h. das Werkstor/die Pforte/das Zugangserfassungsgerät passieren (im Einzelfall kann die vergütungspflichtige Arbeitszeit aber auch erst später beginnen). Wenn dafür aufgrund der gesetzlichen Regelung des § 28b Absätze 1 und 3 IfSG die Durchführung oder der Nachweis eines Tests nötig ist, müssen die Beschäftigten Zeit für die Durchführung und Kontrolle mit einberechnen, wenn sie ihre Arbeitsleistung rechtzeitig anbieten wollen. Denn in diesem Moment geht es noch immer um den Zugang zur Arbeitsstätte und nicht um die Bewegung innerhalb des Tätigkeitsortes. Folglich handelt es sich um Freizeit und nicht um Arbeitszeit. Verspätungen gehen – sofern sie nicht ausnahmsweise vom Arbeitgeber verschuldet sein sollten – zu ihren Lasten. Ganz verlieren sie den Vergütungsanspruch, wenn sie einen Impf-/Genesenen- oder Testnachweis überhaupt nicht erbringen, sodass die Arbeitsstätte nicht betreten werden darf und damit auch kein tatsächliches Angebot der Arbeitsleistung vorliegt, sofern es nicht auch zu einer anderen Zeit oder an einem anderen Ort vertragsmäßig angeboten werden kann.

*3. In welchen Fällen ist die Durchführung eines solchen Tests im Betrieb als Arbeitszeit anzusehen und zu vergüten?*

*4. In welchen Fällen ist es für den Arbeitgeber zulässig, die für den im Betrieb durchgeführten Test aufgewendete Zeit nicht als vergütungspflichtige Arbeitszeit anzusehen?*

Die Ziffern 3 und 4 werden aufgrund des Sachzusammenhanges gemeinsam beantwortet. Die Durchführung von Tests, deren Nachweis den Zugang zur Arbeitsstätte ermöglichen sollen, gehört nicht zur Arbeitszeit. Sie ist daher auch nicht zu vergüten.

Das ist nur dann anders, wenn es sich um einen Test handelt, der nach der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung anzubieten ist und der vom Arbeitgeber freiwillig so durchgeführt wird, dass er auch als Zugangsnachweis geeignet ist. Aber auch hier wäre die Zeit, die ggf. zusätzlich benötigt wird, um die Anforderungen des § 28b Absatz 1 IfSG zu erfüllen, keine Arbeitszeit.

*5. In welchem Umfang bestehen für den Arbeitgeber Möglichkeiten, für die Durchführung von Tests bei welchen Stellen die Erstattung von welchen Kosten in welcher jeweiligen Höhe zu erhalten?*

Beschäftigte haben eigenverantwortlich Sorge dafür zu tragen, dass sie gültige 3G-Nachweise vorlegen können. Daher tragen grundsätzlich sie die Kosten. Arbeitgeber tragen die Kosten nur, soweit sie zusätzlich und freiwillig solche Tests anbieten. Dann ist Vereinbarung einer Kostentragung Sache der Arbeitsvertragsparteien. Arbeitgeber können die Tests nach der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung freiwillig so durchführen, dass die Testergebnisse als Nachweise i. S. d. § 28b Absätze 1 und 3 IfSG dienen. Dann jedoch werden die Kosten zumindest in der Höhe vom Arbeitgeber zu tragen sein, wie sie für den Test nach der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung anfallen. Gesetzliche Regelungen zur Kostenerstattung an Arbeitgeber bestehen nicht.

*6. Ist es zulässig, dass der Arbeitgeber angebotene und durchgeführte Tests dem Arbeitnehmer in Rechnung stellt oder ihm die Kosten vom Gehalt abzieht?*

Es gibt – abgesehen von den Grundkosten der Tests nach der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung – keine gesetzliche Kostentragungsregel. Daher können die Arbeitsvertragsparteien weitgehend frei vereinbaren, wer die Kosten der vom Arbeitgeber freiwillig angebotenen Tests trägt. Die Beschäftigten sind aber nicht gezwungen vom Arbeitgeber angebotene Tests wahrzunehmen. Sie können stets auch externe Tests durchführen lassen und als Zugangsnachweise nutzen, solange die Tests und Nachweise den rechtlich vorgegebenen Bedingungen entsprechen.

Lucha

Minister für Soziales,  
Gesundheit und Integration