

## Testangebotspflicht des Arbeitgebers Fragen & Antworten – Stand: 23.04.2021

### Welche Tests sind anzubieten?

Es könnten alle Tests zum direkten Erregernachweis von SARS-CoV-2 angeboten werden. Damit kommen in Betracht:

- PCR-Tests  
(Proben werden in Laboren untersucht, professionelle Entnahme notwendig)
- Antigen-Schnelltests zur professionellen Anwendung (sog. Schnelltests)  
(werden durch geschultes Personal vorgenommen, Ergebnis liegt in ca. 30 min vor)
- Antigen-Schnelltests zur Selbstanwendung (sog. Selbsttests)  
(können von ungeschultem Personal durchgeführt werden)

Eine Liste der in Frage kommenden Antigen-Stelltests kann hier abgerufen werden: [Liste](#)

In der Praxis empfiehlt sich insbesondere für kleinere Betriebe, die kein eigenes extra geschultes Personal einsetzen bzw. die nicht mit einem Dritten (bspw. einem Testcenter) zusammenarbeiten, das Angebot von **Selbsttests**. Diese können von den Mitarbeitern selbst zu Hause oder im Betrieb durchgeführt werden.

**Achtung:** sog. Antikörpertests können nicht zur Erfüllung der Verpflichtung, Tests anzubieten, herangezogen werden.

### Wo kann ich Personal für Schnelltests schulen lassen?

Mittlerweile bieten viele regionale Einrichtungen von DRK, ASB, Johanniter, Malteser usw. Präsenz- und/oder Online-Schulungen an, um nicht-medizinischem Personal, die entsprechende Fachkunde für die Durchführung von Antigen-Schnelltests zur professionellen Anwendung zu vermitteln.

**Achtung:** bei der Durchführung von Schnelltests durch eigenes (geschultes) Personal ist die Einhaltung der entsprechenden Arbeitsschutzmaßnahmen zu beachten (u.a. FFP2-Masken, Gesichtsschild/Visier).

### Wo können Unternehmen Tests bestellen?

Antigen-Schnelltests können z.B. im Fachhandel für Medizinprodukte oder in Apotheken bestellt werden. Weitere Bezugsquellen nennt der DTV auf seiner Internetseite: <https://www.dtv-deutschland.org/news-full-geschuetzt/bezugsmoeglichkeiten-corona-tests.html>

Wenn Sie darüber hinaus weitere Quellen kennen und auch anderen DTV-Betrieben zur Verfügung stellen wollen, informieren Sie uns bitte unter [info@dtv-deutschland.org](mailto:info@dtv-deutschland.org)

Schnelltests zur Selbstanwendung sind inzwischen auch im Einzelhandel erhältlich.

### **Was ist, wenn die Tests nicht rechtzeitig beschafft werden können?**

Können Betriebe die Tests nicht rechtzeitig beschaffen, sollten sie sich zumindest darum bemühen und dies bspw. mit einem Bestellnachweis über ausreichende Testkapazitäten nachweisen können. Lt. Bundesarbeitsministerium werden die Arbeitsschutzbehörden bei den Kontrollen berücksichtigen, wenn die Tests nachweislich bestellt, aber nicht pünktlich geliefert wurden.

### **Wer trägt die Kosten für die Tests?**

Die Kosten für die Tests hat nach Auffassung der Bundesregierung grundsätzlich der Arbeitgeber zu tragen. Damit erscheint es unwahrscheinlich, dass der Arbeitgeber zur Erfüllung seiner Verpflichtung die Beschäftigten auf die kostenlosen „Bürgertests“ verweisen kann.

### **Welchen Arbeitnehmern sind Tests anzubieten?**

Die Verpflichtung, zwei Test pro Woche anzubieten, gilt hinsichtlich aller Arbeitnehmer, soweit diese nicht ausschließlich im Homeoffice (in ihrer Wohnung) arbeiten.

### **Muss auch vollständig Geimpften ein Testangebot gemacht werden?**

Es wird nicht zwischen Geimpften und Nichtgeimpften unterschieden. Das Testangebot muss allen in Präsenz Beschäftigten gemacht werden.

### **Wie muss das Testangebot den Beschäftigten gemacht werden?**

Zur Form des Testangebots macht die ArbSchV keine Vorgaben. Erforderlich ist, dass das Angebot so unterbreitet wird, dass es derart in den Bereich der Beschäftigten gelangt, dass sie davon Kenntnis nehmen können. Aus Beweis Zwecken sollte das Testangebot dennoch allen im Betrieb präsenten Beschäftigten in Textform (E-Mail, Aushang) gemacht werden.

### **Was ist mit Arbeitnehmern, die zwischen Arbeit im Büro / Homeoffice wechseln?**

Ist ein Beschäftigter in einem Wechselmodell eine Woche ausschließlich in der Wohnung und eine Woche in Präsenz beschäftigt, ist ihm das Angebot zur Testung jeweils in seinen Präsenzwochen zu machen, denn in den anderen Wochen ist er ausschließlich in der Wohnung beschäftigt.

### **Welche Informationen muss das Angebot an die Arbeitnehmer enthalten?**

In Anlehnung an die Information des BMAS sollte das Angebot Folgens enthalten:

- Zusicherung, dass die Annahme des Angebots freiwillig ist (außer bei anderslautender Landesverordnung)
- Bestätigung, dass der Test für die Beschäftigten kostenlos ist
- Appell, die Tests wahrzunehmen, um Kollegen und andere Personen zu schützen
- Wie, wo und zu welchen Zeiten die Tests durchgeführt werden / werden können
- Bei Selbsttests Hinweise zur bestimmungsgemäßen Anwendung
- Vorgehen im Fall positiver Ergebnisse.

#### **Können regionale Teststrukturen (bspw. kommunale Testcenter) genutzt werden?**

In der Verordnungsbegründung wird ausgeführt, dass „das Angebot an die Beschäftigten zur Durchführung von Testungen durch Dritte die Beauftragung durch entsprechende Dienstleister miteinschließt.“. Hierunter wird nach unserer Lesart auch die Nutzung von Teststrukturen Dritter, wie insbesondere kommunale oder private Testcenter, zu verstehen sein. Allerdings wird hier der Nachweis einer Zusammenarbeit notwendig sein (wegen der Dokumentationspflicht gem. § 5 Abs. 3).

Der Verweis auf die kostenlosen Bürgertests scheidet nach Ansicht der Bundesregierung für den Arbeitgeber zur Erfüllung seiner Angebotspflicht aus.

#### **Erfolgt die Testung während der Arbeitszeit?**

Mit dem Testangebot ist keine Testpflicht seitens des Beschäftigten verbunden. Insofern muss die Testung auch nicht unter Aufsicht erfolgen oder dokumentiert werden. Die Tests können damit außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt werden. In der Begründung der Verordnung heißt es zu dem Thema „Die Entscheidung, ob die freiwillige Testung der Beschäftigten innerhalb der Arbeitszeit der Beschäftigten erfolgt oder nicht, wird im Rahmen betrieblicher Vereinbarungen getroffen.“

#### **Welche Dokumentationspflichten sind zu erfüllen?**

Gem. § Abs. 3 sind Nachweise über die Beschaffung von Tests oder Vereinbarungen mit Dritten über die Testung der Beschäftigten vom Arbeitgeber bis zum 30.06.2021 aufzubewahren. Weitere Dokumentationspflichten sind nicht vorgesehen.

Als Nachweis reichen entsprechende Rechnungen etwaiger Lieferanten oder Verträge und Abrechnungen mit den zur Durchführung beauftragten Dienstleister aus. Auch sollte formlos notiert werden, wann und in welcher Form die Beschäftigten über das Testangebot informiert wurden.

#### **Kann der Arbeitgeber verpflichtende Testungen anordnen?**

Eine verpflichtende Anordnung von Tests ist nur in Ausnahmefällen möglich, wenn das Interesse des Arbeitgebers an der Durchführung der Tests überwiegt. Dies kann bspw. der Fall

sein, wenn im Betrieb eine besondere Gefährdungssituation vorliegt, wenn vermehrt Infektionsfälle aufgetreten sind oder Arbeitnehmer Krankheitssymptome aufweisen.

Im Übrigen steht einer Verpflichtung das Recht auf körperlicher Unversehrtheit und sein Persönlichkeitsrecht entgegen.

Version 02 vom 23.04.2021