

# Corona-Arbeitsschutzverordnung: Arbeitgeber müssen ihren Beschäftigten Corona-Tests anbieten.

## FAQ`s rund ums Thema

Quelle: handwerksblatt.de ([Corona-Tests: Das sollten Arbeitgeber jetzt wissen \(handwerksblatt.de\)](#))

Corona-Tests: Das sollten Arbeitgeber jetzt wissen

[Coronaschutz im Betrieb - Themen-Specials](#) März 2021

**Regelmäßige Tests in Unternehmen sollen dabei helfen, die Infektionsrate möglichst niedrig zu halten. Wir beantworten die wichtigsten Fragen zu Testarten, Kosten und rechtlichen Aspekten.**

Möglichst viele Tests sollen helfen, die Corona-Pandemie einzudämmen bis alle geimpft sind. Deshalb [appellieren die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft BDA, BDI, DIHK](#) und [Zentralverband des Deutschen Handwerks \(ZDH\)](#) an die Betriebe, ihren Beschäftigten Selbsttests, und wo dies möglich ist, Schnelltests anzubieten, um Infektionen frühzeitig zu erkennen.

Hier beantworten die Verbände die häufigsten Fragen zum Thema Testen im Betrieb.

**[Muss der Test im Betrieb selbst gemacht werden oder können auch externe Stellen beauftragt werden?](#)**

Selbsttests werden, wie der Name sagt, von den Mitarbeitern an sich selbst angewendet. Eine Beauftragung von externen Stellen ist hier nicht notwendig. Mit der Durchführung von PoC-Antigen-Schnelltests und anderen Tests können auch externe Stellen (z. B. Arzt, Apotheke, Testzentrum) beauftragt werden. Die Kosten dafür trägt dann der Arbeitgeber.

### Welche Tests sollen die Betriebe anbieten?

Die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft appellieren an die Betriebe, ihren Beschäftigten Selbsttests, und wo dies möglich ist, Schnelltests anzubieten, um Infektionen frühzeitig zu erkennen.

### Können Betriebe auch andere Tests als Selbsttests anbieten?

Die Gemeinsame Erklärung der Wirtschaft zielt insbesondere auf ein Angebot von Selbsttests, und wo möglich, auch PoC-Antigen-Schnelltests ab. Betriebe, die bereits andere Tests, PoC-Antigen-Schnelltests und/oder PCR Tests anbieten, müssen ihr Angebot selbstverständlich nicht umstellen.

### Welche Testarten gibt es?

#### Selbsttest

Antigen-Selbsttests, oder einfach nur Selbsttests, beruhen auf dem gleichen Prinzip wie PoC-Antigen-Schnelltests. Bei Antigen-Selbsttests sind Probenentnahme und -auswertung leichter, wodurch sie für die Eigenanwendung durch Laien geeignet sind. Sie sind durch eine entsprechende CE-Kennzeichnung gekennzeichnet. Sie können durch den Endanwender in Apotheken, Drogerien oder Supermärkten gekauft werden. Bei Selbsttests ist grundsätzlich keine Dokumentation der Ergebnisse durch Dritte möglich. **(Inzwischen überholt, wenn Selbsttest unter Aufsicht von medizinischem oder geschultem Personal durchgeführt wird, darf dieser ebenfalls bescheinigt werden)** Antigen-Selbsttests benötigen eine Zulassung durch das Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte (BfArM).

#### PoC-Antigen-Schnelltest

PoC-Antigen-Schnelltests für SARS-CoV-2 reagieren auf ein spezifisches Eiweiß-Fragment des Virus. Zur Gewinnung des notwendigen Probenmaterials wird in der

Regel ein Nasen- oder Rachenabstrich durch **geeignetes, geschultes Personal durchgeführt**. Die Antigen-Schnelltests funktionieren nach einem ähnlichen Prinzip wie Schwangerschaftstests. Sie liefern deutlich schneller ein Testergebnis, eine Auswertung erfolgt direkt vor Ort. Sie sind jedoch nicht so zuverlässig wie ein PCR-Test

#### PCR-Test

PCR-Test weisen anhand von genetischem Virus-Material in der Probe den SARS-CoV-2-Erreger nach, sind am zuverlässigsten und gelten als der "Goldstandard". Dabei macht medizinisches Personal einen Nasen- oder Rachen-Abstrich. Die **Auswertung des PCR-Tests erfolgt durch ein Labor**, was in der Regel etwa 24 Stunden, aber bis zu 48 Stunden (inklusive Transport) dauern kann.

### Woher bekommen Betriebe die Tests?

Die Tests sind über den Vertrieb etwa von Medizinbedarfsherstellern oder Händlern erhältlich. Geeignete und [zugelassene Selbsttests finden Sie auf der Seite des BfArM](#). Geeignete und [zugelassene PoC-Antigen-Schnelltests finden Sie ebenfalls auf der Website des BfArM](#).

### Welche Anforderungen müssen Betriebe bei dem Angebot von Tests erfüllen?

Die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft appellieren an die Betriebe, ihren Beschäftigten Selbsttests, und wo dies möglich ist, Schnelltests anzubieten, um Infektionen frühzeitig zu erkennen.

# Corona-Arbeitsschutzverordnung: Arbeitgeber müssen ihren Beschäftigten Corona-Tests anbieten.

## Anforderungen an die Tests:

- Bei Selbsttests müssen keine besonderen Anforderungen erfüllt werden.
- Bei PoC-Antigen-Schnelltests erfolgt die Durchführung gemäß Herstellerhinweis und [ABAS-Beschluss 6/20](#) (aktualisiert am 8. Februar 2021).

## Fragen zur Testdurchführung

### Wer muss die Tests durchführen oder beaufsichtigen? Welche Anforderungen gelten für die Probenehmernden?

Bei Selbsttests führen Beschäftigte den Test selbst durch. Eine Beaufsichtigung ist nicht erforderlich.

PoC-Antigen-Tests müssen durch nachweislich fachkundige (etwa durch eine Ausbildung im medizinischen Bereich) Personen durchgeführt werden. Abweichend davon kann die Tätigkeit auf Personen ohne nachgewiesene Fachkunde übertragen werden, wenn die Tätigkeiten unter Aufsicht einer fachkundigen Person erfolgt. Eine Erst Helferausbildung genügt hierfür nicht. Die probenehmende Person ist vor Aufnahme der Tätigkeit auf Grundlage der durch die tätigkeitsbezogene Gefährdungsbeurteilung erstellten Betriebsanweisung zu unterweisen ([ABAS-Beschluss 6/20](#), aktualisiert am 8. Februar 2021).

### Welche Arbeitsschutzmaßnahmen sind bei der Durchführung von Tests zu beachten?

#### Selbsttest:

Selbsttests werden von Beschäftigten unter Berücksichtigung der Herstellerangaben selbst durchgeführt. Grundsätzlich gibt es keine Vorgaben zu Arbeitsschutzmaßnahmen.

#### PoC-Antigen-Tests:

PoC-Antigen-Tests müssen durch medizinisches oder geeignetes geschultes Personal durchgeführt werden. Es handelt sich bei der Probenahme und Durchführung der Tests um vergleichbare Tätigkeiten wie in der TRBA 250 "Biologische Arbeitsstoffe im Gesundheitswesen und in der Wohlfahrtspflege" zum Gesundheitsdienst beschrieben. Bei der Probenahme und bei diagnostischen Tätigkeiten sind entsprechende Arbeitsschutzmaßnahmen erforderlich, beispielsweise weil die nötigen Abstände zwischen Probenehmernden und Beschäftigten nicht eingehalten werden. Es sind für Probenehmernde mindestens FFP2-Masken zusammen mit einem Gesichtsschild/Visier oder zusammen mit einer dichtsitzenden Schutzbrille erforderlich, um das Risiko durch Übertragungen über Tröpfchen und Aerosole möglichst gering zu halten. Weitere Empfehlungen enthält der aktualisierte [ABAS-Beschluss 6/20](#) vom 8. Februar 2021.

### Welche Anforderungen muss "geschultes Personal" erfüllen und wie kann es geschult werden?

#### Selbsttest:

Bei Selbsttests gibt es keine besonderen formalen Anforderungen an den Endanwender.

#### PoC-Antigen-Schnelltest:

PoC-Antigen-Tests dürfen von eingewiesenem Personal durchgeführt werden. Eine vorhergehende Einweisung/Schulung in die korrekte Durchführung der Abstrichentnahme und Anwendung der Tests ist erforderlich. Nach Medizinprodukte-Betreiberverordnung (MPBetreibV) dürfen Personen mit der Anwendung von Medizinprodukten beauftragt werden, die die dafür erforderliche Ausbildung oder Kenntnis und Erfahrung haben und in das anzuwendende Medizinprodukt eingewiesen sind. Es liegt in der Verantwortung der Einrichtung bzw. des Medizinproduktebetreibers, zu entscheiden, ob das zur Verfügung stehende Personal im Sinne der Anforderungen in der Lage ist, die Durchführung der Tests

vorzunehmen und entsprechend auszuwählen. In diesem Zusammenhang ist auch die Gebrauchsinformation des Herstellers zu beachten.

### Qualifikationsvoraussetzungen bei PoC-Antigen-Schnelltests

**Zu den Qualifikationsvoraussetzungen des mit der Test-Durchführung beauftragten Personals gibt es bisher keine eindeutigen und verbindlichen Vorgaben.** Bisher wurde der Personenkreis lediglich durch den Begriff medizinisches Fachpersonal eingegrenzt, dem auch Pflegefachpersonal zuzurechnen ist. Unter diesem Personenkreis sind auch Angehörige anderer Gesundheitsfachberufe (vgl. § 5a Abs. 1 Satz 1 IfSG) sowie Heilerziehungspflegerinnen und -pfleger, Personen mit Ausbildungen in der Pflegeassistenz, Altenpflegehilfe und Gesundheits- und Krankenpflegehilfe und auch Pflegehilfskräfte sowie andere Hilfskräfte ohne einschlägigen Berufsausbildungshintergrund einzuordnen, wenn entsprechende Kenntnisse und Erfahrungen vorliegen bzw. durch Einweisung vermittelt und angeeignet werden und angemessene Zuverlässigkeit gegeben ist.

Eine entsprechende Einweisung sollte Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln:

- zur Einschätzung der anatomischen Situation im Nasen-Rachenraum,
- zum adäquaten Umgang mit Komplikationen während der Abstrichentnahme (z. B. Nasenbluten, Abwehrreaktion),
- zur sachgerechten Anwendung des Medizinprodukts (incl. Abstrichentnahmetechnik, Einschätzung der Abstrichqualität, Probenverarbeitung, Ablesen und Einschätzung des Ergebnisses nach Herstellerangaben),
- zur sachgerechten Durchführung der erforderlichen Personal- und Umgebungs- Hygiene- und Schutzmaßnahmen vor, während und nach der Durchführung eines Tests (Anwendung von Schutzausrüstung, Desinfektionsmaßnahmen, Abfallentsorgung etc.) und
- zur Dokumentation und Informationsweitergabe.

# Corona-Arbeitsschutzverordnung: Arbeitgeber müssen ihren Beschäftigten Corona-Tests anbieten.

## Möglichkeiten der Einweisung

Wenn es möglich ist, sollte eine Einweisung durch eine/n Ärztin/ Arzt oder eine Person mit entsprechenden Erfahrungen in der Abstrichentnahme bzw. Anwendung von PoC-Antigen- Schnelltests erfolgen oder durch entsprechendes Personal der Gesundheitsämter, möglichst mit praktischer Schulung. Dies kann grundsätzlich ebenso in digitaler Form erfolgen, z. B. in Form einer Video-Konferenz oder eines Video-Tutorials in Verbindung mit der Begleitung bzw. Beratung durch eine Ärztin bzw. einen Arzt oder einer Person mit entsprechenden Erfahrungen in der Abstrichentnahme bzw. Anwendung von PoC-Antigen-Schnelltests. Video-Tutorials zur Durchführung eines PoC- Antigen-Schnelltests werden z. B. von der [Kassenärztlichen Bundesvereinigung \(KBV\)](#) oder dem [MDK Nordrhein](#) zur Verfügung gestellt. (<https://www.mdk-nordrhein.de/leistungserbringer/antigen-schnelltest/>)

## PCR-Test:

PCR-Tests erfolgen nur durch medizinisches Personal und Labore.

## Soll eine Bescheinigung über das Testergebnis ausgestellt werden?

### Selbsttest:

**Bei einem Selbsttest durch einen Beschäftigten wird grundsätzlich keine Bescheinigung ausgestellt. Ausnahme: der Test wird unter der Aufsicht einer geschulten Person oder medizinischen Fachkraft durchgeführt. (neu)**

### PoC-Antigen-Schnelltest:

Laut Bundesgesundheitsministerium hat bereits heute jedes Testzentrum ein Dokumentationssystem. Nach einem Schnelltest bekommt der Getestete ein Zeugnis, auf dem unter anderem angegeben wird, wer, bei wem,

wann und mit welchem Ergebnis getestet wurde. Ähnliche Zeugnisse halten Apotheken und Arztpraxen vor.

## Was muss man im Rahmen der Tests im Betrieb dokumentieren?

Grundsätzlich gibt es keine gesetzlichen Vorgaben. Es kann aber aus Planungs- und Dokumentationszwecken sinnvoll sein, ein Testkonzept für den eigenen Betrieb zu erstellen.

Ein solches Testkonzept beinhaltet üblicherweise die folgenden Punkte:

- Ermittlung des monatlichen Bedarfs und der Beschaffung, Festlegung Testmodalitäten, des Testumfangs und der Testintervalle,
- Festlegung der personellen Voraussetzungen,
- Festlegung der strukturellen Voraussetzungen,
- Festlegung der Vorgehensweise bei positivem Testergebnis (incl. ggf. Meldung an Gesundheitsamt bei PoC-Antigen-Schnelltest),
- Dokumentation (bei PoC-Antigen-Schnelltest): der
  - Einverständniserklärung der Beschäftigten zur Durchführung der Tests (siehe Muster-Einverständniserklärung unten)
  - verwendete PoC-Antigen-Schnelltests (Hersteller)
  - durchführende Probenehmer (Institution, Name, Angaben zur Fachkunde, ...)
  - Dokumentation der positiven Testergebnisse und Meldungen an das Gesundheitsamt.

(Datenschutzrechtliche Anforderungen, die Betriebe beim Umgang mit Testergebnissen erfüllen müssen, finden Sie unten im Abschnitt "Arbeitsrechtliche Fragestellungen".)

## Bedeutet ein negatives Testergebnis, dass Beschäftigte sicher nicht mit SARS-CoV-2 infiziert sind?

Nein, ganz ausschließen kann man eine SARS-CoV-2-Infektion trotz negativem Testergebnis nicht. Mögliche Gründe für Fehler können sein:

- Nach aktuellen Erkenntnissen kann eine Person mit SARS-CoV-2 infiziert sein, sich jedoch in so einem frühen

Stadium der Infektion befinden, so dass das Virus noch nicht nachweisbar ist.

- Verwendeter Test hat das Virus nicht erkannt.
- Anwendungsfehler (z. B. Abstrich wurde nicht richtig genommen).
- Antigen-Tests springen erst bei größeren Virusmengen an.

Daher müssen Arbeitgeber und Beschäftigte auch bei negativen Testergebnissen darauf achten, dass die erforderlichen Arbeits- und Infektionsschutzmaßnahmen im Betrieb (z. B. nach [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung](#), [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel](#)) weiterhin umgesetzt werden.

## Gehört die Durchführung von Corona-Tests an Beschäftigte zu den 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 Tests nach der gemeinsamen Erklärung handelt sich grundsätzlich um ein freiwilliges Angebot der Arbeitgeber. Daneben sind gegebenenfalls rechtlich bindende Vorgaben, etwa durch Landesverordnungen, zu beachten. Diese Verordnungen können Testpflichten für Betriebe beinhalten, die einzuhalten sind.

## Arbeitsrechtliche Fragen

### Muss ein positives Testergebnis gemeldet werden? Wer muss an wen melden?

Bei den Meldepflichten gegenüber dem Gesundheitsamt ist zu unterscheiden, ob es sich um einen Schnelltest oder um einen Selbsttest handelt. Bei den Schnelltests existieren gesetzliche Regelungen zur Meldung positiver Testergebnisse an das Gesundheitsamt. Für die Selbsttests ist diese Meldung nicht gesetzlich vorgeschrieben.

# Corona-Arbeitsschutzverordnung: Arbeitgeber müssen ihren Beschäftigten Corona-Tests anbieten.

Führt ein (Betriebs-/Werks-) Arzt einen Corona-Schnelltest durch, ist er nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m § 9 IfSG verpflichtet, das positive Testergebnis an das jeweils zuständige Gesundheitsamt zu melden. Die Erstreckung dieser Meldepflicht auch auf nichtärztliches Personal ist in der Beschlussempfehlung zum EpiLage-Fortgeltungsgesetz durch Ergänzung von § 8 Abs. 1 Nr. IfSG vorgesehen. Ein positives Schnelltestergebnis muss durch einen PCR-Test verifiziert werden. Dieser wird nach der Meldung vom Gesundheitsamt veranlasst.

Eine Meldepflicht des positiven Corona-Testergebnisses besteht für die testende Person auch gegenüber dem Arbeitgeber. Nach Auffassung der Juristen in den Wirtschaftsverbänden ergibt sich diese Meldepflicht aus einer analogen Anwendung des § 8 IfSG. Schutzzweck der Meldung nach § 8 IfSG ist die Nachverfolgung der Ansteckung und die Verhinderung weiterer Ansteckungen. Der Arbeitgeber muss in der Lage sein, seine Belegschaft und die betrieblichen Interessen durch geeignete Maßnahmen zu schützen.

Bei einem Selbsttest besteht keine Meldepflicht gegenüber dem Gesundheitsamt.

Sowohl bei den Schnelltests als auch des Selbsttests besteht die Pflicht des Arbeitnehmers, ein positives Ergebnis an den Arbeitgeber zu melden. Diese Pflicht ergibt sich aus der nebenvertraglichen Rücksichtnahmepflicht. Dazu gehört auch die Vermeidung von Gesundheitsgefahren der Kollegen. Über die Meldepflichten sollten Beschäftigte im Zusammenhang mit der Teststrategie informiert werden. Hier finden Sie ein Muster:

Informationen über die Weitergabe von positiven Testergebnissen

*"Hiermit informieren wir Sie über die Weitergabe eines positiven Testergebnisses:*

*1. Meldung eines positiven Testergebnisses durch die testende Person*

*Ein positives Schnelltestergebnis muss durch die testende Person dem Gesundheitsamt gemeldet werden (§ 8 IfSG). Bei der Durchführung von Selbsttests weisen wir Sie darauf hin, dass Sie ein positives Testergebnis ebenfalls*

*an die Gesundheitsbehörde melden sollen.*

*2. Meldung eines positiven Testergebnisses an den Arbeitgeber*

*Wir weisen Sie darauf hin, dass Sie ein positives Testergebnis in jedem Fall unverzüglich an Ihren Arbeitgeber/die Personalabteilung, zu Händen von Frau/Herr Mustermann melden. Durch eine Meldung des Testergebnisses können wir die entsprechenden Maßnahmen zum Schutz Ihrer Kollegen vor Ansteckung veranlassen. Dadurch tragen Sie maßgeblich zur Eindämmung der Pandemie bei."*

## Sind die Meldepflichten mit dem Datenschutz vereinbar?

Die Verarbeitung der personenbezogenen Daten der Beschäftigten durch die Weitergabe des Testergebnisses durch die testenden Personen an die Gesundheitsbehörde sowie an den Arbeitgeber ist mit Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) vereinbar.

Die Weitergabe des Testergebnisses durch die testende Person an das Gesundheitsamt ist zur Erfüllung der gesetzlichen Meldepflicht nach § 8 IfSG.

Eine Weitergabe eines positiven Testergebnisses durch die testende Person an den Arbeitgeber kann nach Auffassung der Juristen in den Wirtschaftsverbänden auf die Rechtsgrundlage des Art. 6 Abs. 1 lit. d) i. V. m. Art. 9 Abs. 2 lit. h) DSGVO gestützt werden. Die Weitergabe des Testergebnisses an den Arbeitgeber ist zum Zweck der Gesundheitsvorsorge und zum Schutz lebenswichtiger Interessen der Belegschaft erforderlich.

Durch die Abnahme des Schnelltests und die Weitergabe des Testergebnisses an Gesundheitsamt und Arbeitgeber werden personenbezogene Daten des Beschäftigten verarbeitet. Die betroffenen Beschäftigten sind daher spätestens im Zeitpunkt der Datenerhebung über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten zu informieren (Art. 13 DSGVO).

## Was ist zu tun, wenn ein Test bei einem Mitarbeiter positiv ausfällt?

Positiv getestete Beschäftigte müssen sich sofort in Selbstisolation begeben und das Schnelltestergebnis mit einem PCR-Test bestätigen. Zwar besteht keine eigens dafür geregelte Vorschrift, aber aufgrund ihrer arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflicht dem Arbeitgeber gegenüber gilt dasselbe auch für die Mitarbeiter, die ein positives Selbsttestergebnis erhalten. 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. Die Beschlussempfehlung zum EpiLage-Fortgeltungsgesetz sieht eine Änderung des § 56 Abs. 1 IfSG vor, nach der eine Entschädigung auch an Personen gewährt werden kann, die sich bereits vor Anordnung einer Absonderung vorsorglich abgesondert oder vorsorglich bestimmte berufliche Tätigkeiten ganz oder teilweise nicht ausgeübt haben und dadurch einen Verdienstaufschlag erleiden, wenn eine Anordnung der Absonderung bereits zum Zeitpunkt der vorsorglichen Absonderung oder der vorsorglichen Nichtausübung beruflicher Tätigkeiten hätte erlassen werden können.

## Bei positivem Selbsttest-Ergebnis: Umgang mit Beschäftigten, die Kontaktpersonen sind

Ein positives Ergebnis mit einem Antigen-Selbsttest stellt nach Aussage des [RKI](#) zunächst einen Verdacht auf eine SARS-CoV-2-Infektion dar. Die Diagnose wird erst durch den nachfolgenden RT-PCR-Test sowie die ärztliche Beurteilung gestellt (vgl. RKI, Epidemiologisches Bulletin, S. 5). Bis zur Bestätigung des Selbsttests können Kollegen nur "Kontaktpersonen" zu Verdachtsfällen sein. Sofern diese Kollegen/Kontaktpersonen keine Symptome aufweisen, sind bis zur Bestätigung des

# Corona-Arbeitsschutzverordnung: Arbeitgeber müssen ihren Beschäftigten Corona-Tests anbieten.

Selbsttests keine Maßnahmen durch den Arbeitgeber vorzunehmen.

Nach Auffassung der Juristen in den Wirtschaftsverbänden 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. Hierfür sprechen auch die Erwägungen des [RKI](#), wonach Kontaktpersonen von Kontaktpersonen nicht in Quarantäne müssen. Sofern das betrieblich möglich ist, sollte die Arbeitsleistung von zu Hause aus erbracht werden.

## **Wie und gegenüber wem soll belegt werden, dass der Arbeitgeber Tests zwar angeboten, der jeweilige Beschäftigte aber abgelehnt hat? Wie soll das überprüft werden?**

Unterbreitet der Arbeitgeber ein Testangebot, sollte er dieses schriftlich oder elektronisch und ausdrückbar im Betrieb bekannt machen. Hier kann sich z. B. eine E-Mail an jeden Beschäftigten anbieten, um sicherzustellen, dass jeder von dem Angebot Kenntnis erlangt. Die Bekanntmachung sollte an alle Beschäftigten (auch an die, die sich momentan im Homeoffice befinden) erfolgen, damit auch sie über das Testangebot informiert sind, falls sie in absehbarer Zeit wieder in Präsenz arbeiten werden. Das dient der Dokumentation, dass der Arbeitgeber jede ihm mögliche und zur Verfügung stehende Möglichkeit des Schutzes seiner Mitarbeiter wahrgenommen hat.

## **Haftet der Arbeitgeber bei Testungen?**

Selbsttests werden grundsätzlich durch den Anwender selbst durchgeführt. Bei Selbsttests gibt es keine besonderen formalen Anforderungen an den Endanwender. Lediglich PoC-Antigen- Schnelltests sind durch medizinisches bzw. geeignetes und geschultes Personal durchzuführen (siehe auch oben). Führt ein Arzt oder anderes medizinisches Personal mit mindestens dreijähriger Ausbildung die Testung durch, haften diese nach den allgemeinen berufsrechtlichen Grundsätzen. Eine Haftung des Arbeitgebers kommt nicht

in Betracht, das Verhalten des Arztes bzw. des medizinischen Personals ist dem Arbeitgeber nicht zurechenbar.

Lässt der Arbeitgeber Schnelltests durch eigene Beschäftigte durchführen, die eigens dafür geschult wurden, kann es in Einzelfällen zu einer Haftung kommen. Voraussetzung ist, dass den Arbeitgeber ein Verschuldensvorwurf trifft. Wenn der Arbeitgeber eigenes Personal beauftragt, die Tests also durch nicht medizinisches Fachpersonal durchführen lässt, muss er diese sorgfältig schulen und einweisen. Insofern trifft den Arbeitgeber nur eine Auswahl- und Überwachungspflicht. Diesen Pflichten kommt der Arbeitgeber durch sorgfältige Auswahl der Personen und ordnungsgemäße Schulung nach.