

Fragen und Antworten zur Corona-Testpflicht

Wie viele Tests müssen grundsätzlich pro Woche angeboten werden?

Arbeitgeber sind verpflichtet, allen Mitarbeitern, die nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten (durchgehendes Homeoffice) **pro Kalenderwoche einen Test** auf das SARS-CoV-2-Virus anzubieten. Bestimmten Mitarbeitern, bei denen ein besonders hohes Infektionsrisiko angenommen wird, müssen **pro Kalenderwoche zwei Tests** angeboten werden (siehe nachfolgende Frage).

Welchen Mitarbeitern müssen zwei Tests pro Woche angeboten werden?

Das betrifft **Bäckerei-Fachverkäuferinnen, Fahrer** und weitere Mitarbeiter, die häufigen Kontakt mit anderen, wechselnden Personen haben. Darüber hinaus betrifft das Mitarbeiter, „die unter klimatischen Bedingungen in geschlossenen Räumen arbeiten, die eine Übertragung des Coronavirus SARS-CoV-2 begünstigen“, so der Verordnungstext. Aus der Begründung wird deutlich, dass der Ordnungsgeber hier insbesondere die Fleischindustrie im Blick hatte, wo bei tiefen Temperaturen, in lauter Umgebung und mit Umluftanlagen, die die Luft von einem zum anderen Arbeitsplatz blasen, gearbeitet wird. Die **Backstuben-Mitarbeiter** fallen also nur im Einzelfall unter diese Regelung.

Muss sich der Arbeitnehmer testen lassen?

Nein. Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, das Testangebot zu nutzen. Er darf entweder keinen Test machen oder das Angebot der öffentlichen oder privaten Testzentren nutzen.

Welche Tests darf der Arbeitgeber anbieten?

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung schreibt nicht vor, welche Tests verwendet werden müssen. Der Arbeitgeber kann **Antigen-Schnelltests** verwenden, die von eigenem oder fremdem, geschultem Personal vorgenommen werden, Antigen-Schnelltests, die ohne Hilfe von Fachpersonal selbst angewendet werden dürfen (sog. **Selbsttest** oder Laien-Test, auch Spuck- oder Popel-Tests genannt). Der Arbeitgeber kann seine Mitarbeiter auch per **PCR-Test** testen lassen. Das setzt allerdings einen Vertrag mit einem Dienstleister und einem Labor voraus. PCR-Tests können auch als sog. Pooltests durchgeführt werden, bei denen fünf oder bis zu zehn Personen gleichzeitig getestet werden.

Reicht es aus, wenn man seine Mitarbeiter zu einem öffentlichen Testzentrum schickt?

Nein. Die Verordnung sieht vor, dass der Arbeitgeber die Testung nicht selbst sondern durch einen beauftragten Dritten durchführen lässt. Das könnte ein Dienstleister sein, der in den Betrieb kommt, oder Arbeitgeber schickt seine Mitarbeiter zu dem Dienstleister, mit dem er einen Vertrag hat. Das öffentliche Testzentrum der Gemeinde ist aber nicht ein solcher Dienstleister, mit dem der Arbeitgeber einen Vertrag hat.

Wer trägt die Kosten für die Tests?

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung sieht keine Übernahme der Kosten durch Dritte vor, so dass der **Arbeitgeber** die Kosten tragen muss.

Wie hoch sind die Kosten?

Das Bundesarbeitsministerium stellt in der Begründung zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung fest, dass mit wöchentlichen Kosten von bis zu 10 Euro pro Mitarbeiter zu rechnen ist, dem zwei Tests pro Woche angeboten werden müssen. Das Ministerium geht also von Kosten von **fünf Euro je Test** aus.

Derzeit gibt es wenige Angebote für preiswerte Tests. Wenn in den nächsten Tagen alle Unternehmen mit der Beschaffung von Tests anfangen, werden die Preise voraussichtlich deutlich steigen und danach, aufgrund steigender Angebote, wieder fallen. Wer geringe Mengen an Tests kauft und darauf achtet, dass diese in Deutschland hergestellt werden, muss mit Kosten **deutlich über fünf Euro** rechnen. Wer sich mit anderen Unternehmen zusammentut und sehr große Mengen kauft, findet derzeit auch Tests für **unter drei Euro**.

Was passiert, wenn man keine Tests bekommt?

Kann der Lieferant keine Tests liefern, sollten Unterlagen über die Bestellung aufbewahrt werden. Wenn man keine Tests zu einem Preis von drei bis vier Euro bestellen kann, sondern nur deutlich teurere, wird das nicht als Hinderungsgrund anerkannt.

Was muss dokumentiert werden?

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung schreibt vor, dass der Arbeitgeber die Beschaffung der Tests und ggf. die Vereinbarung mit Dritten über die Durchführung der Tests (Dienstleistungsvertrag) vier Wochen lang aufbewahren muss. Das Dokumentieren der durchgeführten Tests ist nicht vorgeschrieben. Der Arbeitgeber sollte aber seine Mitarbeiter schriftlich über das Angebot informieren und diese Information aufbewahren.

Was passiert, wenn ein Testergebnis positiv ist?

Fallen der PCR-Test oder der Antigen-Schnelltest, der durch einen Dritten genommen wird, positiv aus, muss dies **dem Gesundheitsamt gemeldet** werden. Bei einem positiven Antigen-Schnelltest wird in der Regel anschließend ein PCR-Test genommen. Bei einem positiven Selbsttest besteht keine Meldepflicht. Es sollte dann aber zur Sicherheit ein PCR-Test gemacht werden, um andere nicht anzustecken.

Wie zuverlässig sind die Tests?

PCR-Tests gelten als sehr sicher. Sie erkennen eine Infektion bereits wenige Tage nach der Ansteckung und damit mehrere Tage vor dem Auftreten der ersten Symptome einer Erkrankung. Im Mittel erkennen sie eine Ansteckung bis zu 28 Tage nach der Ansteckung und damit sogar wenige Tage länger als die Person im Regelfall selbst ansteckend ist (20 Tage nach Ansteckung).

Antigen-Schnelltests erkennen eine Infektion meist nur während des Zeitfensters der höchsten Infektiosität. Sie erkennen sie also meist erst ab dem Zeitpunkt, in dem die Krankheit ausbricht. Allgemein gilt, dass bis zu 20 % der tatsächlich infizierten und infektiösen Personen vom Antigen-Schnelltest nicht als positiv erkannt werden. Der Antigen-Schnelltest ist daher eigentlich nur geeignet, symptomlose Infizierte zu entdecken. Ein negatives Testergebnis besagt dagegen nicht, dass jemand nicht infiziert und infektiös ist.

Somit muss an der Sinnhaftigkeit der massenweise durchgeführten Antigen-Schnelltest gezweifelt werden. Jedenfalls aber darf ein negatives Testergebnis nicht Freibrief verstanden werden.

