Handwerkskammer Ulm

FAQ – Testverfahren für MitarbeiterInnen

- Besteht für Arbeitgeber eine Pflicht MitarbeiterInnen Tests anzubieten?
  Nach § 5 Corona-ArbSchV sind Arbeitgeber verpflichtet MitarbeiterInnen Corona-Tests anzubieten. Grundsätzlich gilt die Angebotspflicht eines Corona-Tests (Absatz 1) und von zwei Corona-Tests bei tätigkeitsbedingtem erhöhtem Infektionsrisiko (Absatz 2). Ausgenommen von dieser Angebotspflicht sind die Beschäftigten, die ausschließlich von Zuhause aus arbeiten.

- Zwei Testangebote pro Kalenderwoche sind für folgende Beschäftigte notwendig:
  - Beschäftigte, die vom Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung in **Gemeinschaftsunterkünften** untergebracht sind. z.B. Saisonbeschäftigung in der Landwirtschaft
  - Beschäftigte, die unter **klimatischen Bedingungen in geschlossenen Räumen** arbeiten, die eine Übertragung des Coronavirus begünstigen. z.B. Lebensmittel- und Fleischproduktion (kalt und laut=erhöhtes Infektionsrisiko)
  - Beschäftigte, die **personennahe Dienstleistungen** anbieten, bei denen direkter Körperkontakt zu anderen Personen nicht vermieden werden kann. z.B. Kosmetiker/in
  - Beschäftigte, die betriebsbedingt Tätigkeiten mit **Kontakt zu anderen ausüben, sofern die anderen Personen keinen Mund-Nase-Schutz tragen müssen** z.B. Beschäftigte in Kindertagesstätten oder Beschäftigte, die Menschen mit Behinderung betreuen.
  - Beschäftigte, die betriebsbedingt in häufig wechselnden Kontakt mit anderen Personen treten. z.B. Einzelhandel, Zustell- und andere Transportdienstleistungen

- Wie lange besteht die Test-Angebotspflicht?
  Die Angebotspflicht besteht solange der Bundestag eine epidemische Lage von nationaler Tragweite nach § 5 Abs. 1 IfSG festgestellt hat. Nach aktuellem Stand, bis zum 30.06.2021. Dies kann jedoch verlängert werden.

- Welche Tests muss der Arbeitgeber anbieten?
  Arbeitgeber können MitarbeiterInnen Antigen Schnelltests zur professionellen Anwendung mit entsprechender Zertifizierung anbieten oder Tests zur Selbstanwendung.

- Wie organisiert man die freiwilligen Testangebote?
  Hier bestehen folgende Möglichkeiten Tests anzubieten bzw. durchführen zu lassen:
  - durch eigenes entsprechend geschultes Personal (Ablauf klären)
  - durch Laien-Selbsttests (Ausgabemodalitäten klären)
  - durch externe Dienstleister (Anmeldemodus klären)

- Wo kann man die Tests erwerben?
  Sie können die Tests hier über die Handwerkskammer Ulm beziehen oder über Apotheken, Online-Apotheken oder ggf. den Pharmagroßhandel.

- Wer übernimmt die Kosten des Tests?
  Die Kosten für die Tests müssen von jedem Betrieb selbst getragen werden.

Stand: 16.04.2021

- Wie oft sollen Mitarbeitende getestet werden? Empfohlener Testrhythmus? Gibt es empfohlene Arbeitstage zum Testen?
  Die Empfehlung ist zweimal pro Woche zu testen. Am besten Montag und Donnerstag oder Dienstag und Freitag bevor die MitarbeiterInnen zur Arbeit kommen.

- Komme ich meiner Angebotspflicht nach, wenn ich den Beschäftigten zum kostenlosen Bürgertest schicke?
  Nein, der Arbeitgeber hat seinen Beschäftigten ein eigenständiges Testangebot zu unterbreiten. Die Möglichkeit des Beschäftigten, sich einmal wöchentlich kostenlos testen zu lassen wird davon nicht berührt.

- Welche unterschiedlichen Testarten gibt es?
  Es gibt so genannte PCR-Tests, welche nur von medizinischem Personal in Arztpraxen, Krankenhäusern oder Testeinrichtungen durchgeführt werden dürfen. Ein weiteres Verfahren sind die Antigen-Schnelltests, bei denen die Probe weiter vorne aus der Nase genommen wird. Dennoch dürfen auch diese Tests nur von sachkundigen und zertifizierten Personen durchgeführt werden. Das dritte Verfahren sind die Selbsttests bzw. Laientests hier gibt es unterschiedliche Arten der Probeentnahme wie z.B. Speichel oder Stäbchen. Diese Tests kann jeder bei sich selbst zuhause durchführen. Für weitere Informationen zu Testverfahren oder zu Empfehlungen für Testarten wenden Sie sich bitte an Apotheken, Gesundheits- oder Ordnungsamt.

- Wo kann man nachschauen welche Tests zulässig sind?
  Sie finden hierzu Informationen beim Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte und beim Paul-Ehrlich-Instituts (PEI).

- Wie müssten die Tests aufbewahrt werden bzw. wie lange sind die Tests haltbar?
  Diese Informationen können Sie den jeweiligen Beipackzetteln entnehmen oder in Ihrer Apotheke nachfragen.

- Müssen MitarbeiterInnen getestet werden, die schon infiziert waren oder bereits geimpft sind?
  Derzeit besteht in Deutschland noch keine allgemeine Testpflicht. Trotzdem sollten Sie als Arbeitgeber auch diese MitarbeiterInnen Testmöglichkeiten zur Verfügung stellen. Es ist nicht auszuschließen, dass auch bereits geimpfte oder genesene Personen den Virus übertragen können. Dementsprechend wird empfohlen, alle Personen gleichermaßen zu testen.

- Wie lange ist ein negatives Testergebnis gültig?
  Die Gültigkeit des Testergebnisses ist abhängig vom Testverfahren selbst. Bei Schnelltests oder auch Selbsttest spricht man im Allgemeinen von einer Gültigkeit von 24h.

- Was muss man tun, wenn ein Selbsttest oder ein Schnelltest positiv ist?
  Grundsätzlich wird empfohlen in diesem Fall sich zunächst in häusliche Quarantäne zu begeben und den Hausarzt telefonisch zu kontaktieren. Dieser wird der Person das weitere Vorgehen beschreiben. Der Person wird zur Überprüfung des Testergebnisses einen PCR-Test bei geschultem medizinischem Personal empfohlen.

- Wie sind die Beschäftigten über die Testmöglichkeit zu informieren?
  Betriebsübliche Information, so dass jeder Beschäftigte, dem ein Testangebot gemacht werden muss, hiervon Kenntnis erhält. Einzelheiten zum Test und Testablauf sollten dabei kommuniziert werden.

- Wer trägt die Kosten, falls ein Schnelltest positiv ist aber der anschließende PCR-Test negativ ausfällt (Arbeitsausfall)?
  Falls es dazu kommen sollte, wird die Quarantänezeit in der Regel vom Lohnfortzahlungsgesetz übernommen. Wer als Arbeitgeber durch eine Anordnung vom Gesundheitsamt verpflichtet wurde, sich in häusliche Quarantäne zu begeben, kann eine Entschädigung beim Gesundheitsamt beantragt werden. Eine reine Empfehlung, zu Hause zu bleiben z. B. bei Reiserückkehrern aus Risikogebieten, begründet keine Entschädigungsansprüche. Hierzu finden Sie weitere Informationen und den Antrag auf Verdienstausfallentschädigung auf unserer Homepage unter Arbeitsrecht.

- Was muss der Arbeitgeber wem gegenüber nachweisen?
  § 5 Abs. 3 Corona-ArbSchV
  - Arbeitgeber muss Nachweise über die Beschaffung von Tests oder Vereinbarungen mit Dritten über Testung von Beschäftigten vier Wochen aufbewahren.
  - Keine Dokumentation über konkrete Angebote bzw. durchgeführte Tests

- Kann der Beschäftigte das Testangebot ablehnen?
  Grundsätzlich sind nach der Corona-ArbSchV die Tests für die Beschäftigten freiwillig. Beschäftigte sind daher nicht verpflichtet, die vom Arbeitgeber angebotene Testmöglichkeit anzunehmen.

- Muss der Arbeitgeber die Zeit des Testens dem Beschäftigten vergüten?
  Da es sich um ein Testangebot handelt, welches der Beschäftigte nicht annehmen muss, handelt es sich u.E. nicht um vergütungspflichtige Arbeitszeit. Ordnet der Arbeitgeber hingegen verpflichtend Tests an (Ausnahmefälle), handelt es sich um vergütungspflichtige Arbeitszeit.

- Ist die Zeit des Testens Arbeitszeit im Sinn des Arbeitszeitgesetzes?
  Nein, u.E. ist die Zeit der Tests keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes.

- Welche Sanktionen drohen, wenn Arbeitgeber keine Tests anbieten?
  - Bußgeldrahmen bis 30.000 Euro
  - Behördliche Anordnung erforderlich

Stand: 16.04.2021

- Zuständig: Arbeitsschutzbehörden der Länder (Gewerbeaufsichtsamt oder Regierungspräsidium, abhängig vom Betrieb) und auch Berufsgenossenschaften