

Über das Testen, die Strukturen und die aktuellen Regeln

Grundsätzlich müssen wir beim Testen zwischen drei verschiedenen Arten von Tests unterscheiden. Das eine sind die „PCR“ Tests („polymerase chain reaction“, Dt. „Polymerase-Kettenreaktion“). Diese dürfen nur von medizinischem Personal durchgeführt und von Laboren ausgewertet werden. Dafür liefern sie dann eine sehr hohe Zuverlässigkeit und haben eine relativ lange Gültigkeit. Daneben gibt es noch Antigen-Tests, auch „Schnelltests“ genannt. Sie können auch von medizinisch geschultem Personal oder in Testzentren durchgeführt werden. Das Testergebnis kann vor Ort über eine optische Auswertung erfolgen. Das dauert nur circa 20 Minuten und bringt eine mittlere Sicherheit von maximal 6 - 8 Stunden. Schließlich gibt es noch „Selbsttests“. Sie können durch die Testpersonen selbst, entweder mit oder ohne Aufsicht, durchgeführt und ebenfalls sofort abgelesen werden. Auch sie geben eine mittlere Sicherheit für 6 - 8 Stunden.

Das Bundesamt für Arzneimittel hat bereits 22 verschiedene Selbsttests zugelassen (Stand 30.03.2021). Weitere Tests werden wahrscheinlich nach und nach ebenfalls zugelassen. Für die Selbsttestbeschaffung im Betrieb sollte man sichergehen, dass der Tests auch zur Eigenanwendung geeignet ist. Die aktuelle Liste der zugelassenen Tests findet sich hier:

https://www.bfarm.de/DE/Medizinprodukte/Antigentests/_node.html

Momentan gibt es noch Tests über den Metro-Onlinehandel zu bestellen. In den meisten anderen Online-Shops sind die Tests entweder ausverkauft oder nur noch zu teuren Stückpreisen erhältlich. Hier wird der Markt aber sicher in Kürze nachsteuern.

Sowohl bei Selbst- als auch Schnelltest ist insbesondere darauf zu achten, dass sie korrekt ausgeführt werden. Die meisten Tests sind temperaturempfindlich (15-30 °C), feuchtigkeitsempfindlich und haben nur eine begrenzte Haltbarkeit. Außerdem müssen beim Durchführen eines fremden Testabstrichs mindestens FFP2-Masken oder vergleichbare Atemschutzmasken, geeignete Schutzhandschuhe sowie Schutzkittel und Schutzbrillen oder Visiere getragen werden. Die Ergebnisse müssen auf einer waagerechten, möglichst hellen Unterlage abgelesen werden. Werden Selbsttests verwendet, ist ein Spiegel hilfreich. Weiterhin benötigt es natürlich Desinfektionsmittel und Abfallbehälter. Sind die Mitarbeiter nicht genügend geschützt, droht im Falle eines positiven Testergebnisses, die Klassifizierung als Kontakt 1.

In einigen Bundesländern, z.B. in Sachsen, gibt es bereits die Möglichkeit sich vom DRK zum medizinisch geschulten Testpersonal ausbilden zu lassen. Ein Vorteil ist der sichere Umgang mit den Tests und das korrekte Anlegen der Schutzausrüstung. Auch mit dieser Ausbildung können die Schnelltests allerdings nicht als Unternehmer oder Verbraucher über den Apothekengroßhandel bestellt werden. Es gilt der Medizinproduktevorbehalt und damit eine Abgabepflicht nur über Apotheken oder Mediziner. Lediglich bei Bestellungen über einen Betriebsarzt können auch Firmen solche Schnelltests beziehen. Wer bereits geschult wurde, darf nicht automatisch andere weiterschulen, dies muss immer durch einen Mediziner vorgenommen werden. Weitere Informationen zu der Schulung gibt es hier: <https://drk-bildungswerk-sachsen.de/fort-weiterbildung/schulungsprogramm-sars-cov-2/online-schulung-durchfuehrung-antigen-schnelltest.html> Die Kosten belaufen sich auf € 10,- für das Onlineseminar und € 60,- für die praktische Unterweisung. Der Schulungsnachweis sollte im Betrieb mit den anderen Schulungsnachweisen der Mitarbeiter aufbewahrt werden.

Die aktuellen Beschlüsse der Ministerpräsidentenkonferenz sehen vor, dass allen Mitarbeitern im Präsenzbetrieb (an der Arbeitsstätte im Betrieb oder Außendienst tätig) mindestens ein (zwei) Testangebot(e) unterbreitet werden muss (müssen). Dieses Testangebot ist nur dann bereitzustellen, sofern ausreichend Tests zur Verfügung stehen und deren Beschaffung zumutbar ist. Das wird regelmäßig ein kritischer Punkt sein. Gerade kleinere Betriebe könnten von einer Testangebotspflicht unverhältnismäßig hart betroffen sein. Man wird wohl ausreichende Testkapazitäten und einen regulären Bezug über den Großhandel, ohne Zuhilfenahme eines Drittmarktes, voraussetzen dürfen. Betriebe, die kurz vor der Insolvenz stehen und noch auf Fördergelder warten, könnten ebenfalls eine individuelle Härtefallregelung beantragen. Aus Dokumentationsgründen sollten abgelehnte Bestellungen, aktuelle Kaufpreise und mögliche Buchungszeitfenster in Teststellen dokumentiert werden (Fotos, Screenshots, Mailverkehr). Die Kosten für Tests und Teststationen können aber auch bei der Überbrückungshilfe III mitberücksichtigt werden, und sollten daher dort mit beantragt werden.

Den Bürgern steht außerdem ein kostenloser Corona-Schnelltest (PoC) pro Woche zu. Dieser wird von den Krankenkassen finanziert. Dieses Angebot richtet sich jedoch ausdrücklich nicht an die Arbeitgeber, somit dürfen sie sich mit ihrer Angebotspflicht auf den Verweis auf den Bürgertest oder das Einfordern dieses Tests für Arbeitszwecke berufen. Sie müssen ein eigenständiges Angebot unterbreiten. Der Angebotspflicht kann durch das Bereitstellen von Selbsttests, der Durchführung von Selbsttests unter Aufsicht, der Durchführung von Schnelltests durch den Betriebsarzt, durch das Einbestellen eines externen Testers in den Betrieb oder durch das Anbieten von Tests in Teststellen nachgekommen werden. Eine Angebotspflicht begründet dabei keine Annahmepflicht des Mitarbeiters. Eine Angebotspflicht bedeutet ebenfalls nicht, dass diese Tests vom Arbeitgeber bezahlt werden müssen. Hier sind die Hürden aber besonders hoch zu legen und ein kräftiger Aufschlag für die Tests wird regelmäßig scheitern. Er führt zu einem nur dazu, dass Tests, mangels Testannahme, letztlich für alle verpflichtend werden würden, zu einer Vermeidungshaltung der Mitarbeiter, welches wiederum ein Infektionsrisiko im Betrieb darstellte, genauso wie zu steuerlichen Konsequenzen, wenn eine Gewinnerzielungsabsicht bestünde. Letztlich profitiert auch der Arbeitgeber davon, dass Infektionen in seinem Betrieb schnell erkannt werden. Das sichert betriebliche Abläufe und trägt der Fürsorgepflicht durch den Arbeitgeber Rechnung.

Die Krankenkassen vergüten Bürger-Schnelltests in den Teststationen mit € 18,-. Gegen eine Abgabe zum Selbstkostenpreis von € 5-9,- spricht nichts. Schreibt die Verordnung jedoch vor, dass die Tests kostenfrei zur Verfügung gestellt werden, müssen die Kosten entsprechend vom Arbeitgeber selbst getragen werden. Die Kosten sind also immer dann vom Arbeitgeber zu tragen, wenn es sich um eine verpflichtende, anlasslose Testung handelt. Bei Leiharbeitnehmern muss individuell geklärt werden, ob der Entleiher oder der Verleiher für die Testung finanziell und von der Durchführung her verantwortlich ist. Müssen die Tests lediglich angeboten werden, muss der Arbeitgeber die Annahme des Testangebotes weder überprüfen noch muss er freiwillige Testungen dokumentieren. Die Durchführung von freiwilligen Selbsttests oder auch Schnelltests gehört nicht zur Arbeitszeit. Der Weg in das Testzentrum ist daher nicht von der Unfallkasse erfasst. Die Regelungen zur Arbeitszeit sollten jedoch großzügig ausgelegt werden, um den Mitarbeitern das Testen zu ermöglichen (s.o.). Hierbei sollte ein besonderer Blick auf den Bezug von Selbsttests gelegt werden. Diese sind unkompliziert zu Hause oder in der Firma, und ohne großen zeitlichen Mehraufwand, durchführbar.

Die ersten Landesregierungen, Sachsen seit dem 15.03. und Berlin seit dem 31.03., setzen nun eine Testpflicht für Betriebe und Mitarbeiter um. Zu der Testangebotspflicht kommt nun also eine konkrete Testpflicht für Mitarbeiter mit Kundenkontakt. Zweimal pro Woche müssen solche Mitarbeiter nun

getestet werden. Direkter Kundenkontakt ist dabei der unmittelbare, physische Kontakt mit dem Kunden. Das umfasst das persönliche Zusammentreffen sowie auch die Berührung von Gästen. Wird der Mitarbeiter auf Dauer und vollständig durch Hygienemaßnahmen abgeschirmt, wird ein direkter Kundenkontakt zu verneinen sein. Denkbar ist das in Szenarien, bei denen bestellte Ware vor die Wohnungstür gelegt oder eine Warenschleuse (z.B. Schiebemulde) benutzt wird. Eine Mindestarbeitszeit für zu testende Mitarbeiter ist nicht vorgesehen. Die Arbeitskraft, die nur eine Stunde in der Woche zur Arbeit kommt, unterliegt der Testpflicht ebenso wie der Vollzeitmitarbeiter. Ist die Testung verpflichtend, ist auch die Testzeit und der Weg zur Testung als Arbeitszeit zu betrachten und wird von der Unfallkasse versichert. Werden die Mitarbeiter dabei in externen Testzentren getestet, entstehen hierbei größere Fahrt- und Wartezeiten, und damit höhere Kosten.

Ganz grundsätzlich muss man zunächst überlegen, was eine Testpflicht bedeutet und ob sie rechtlich durchsetzbar ist. Hierbei müssen zwei wesentliche Fallgruppen unterschieden werden. Zum einen sind es die verpflichtenden Testangebote eines Unternehmens, an denen die Mitarbeiter freiwillig teilnehmen können (Testangebotspflicht) und zum anderen sind es Testanweisungen der Arbeitgeber, denen die Mitarbeiter folgen müssen. Folgen müssen die Mitarbeiter regelmäßig immer dann, wenn es sich um einen anlassbezogenen Test handelt. Weist ein Mitarbeiter also konkrete Covid-Symptome auf oder kehrt aus einem Risikogebiet zurück, kann und muss der Arbeitgeber eine Testung verlangen. Dies gebietet die Fürsorgepflicht gegenüber den anderen Arbeitnehmern, die nun potenziell gefährdet sein können. Steht die Testpflicht in der Corona-Verordnungen als Arbeitsschutzmaßnahme niedergeschrieben, muss sie ebenfalls umgesetzt werden, bis die Regel außer Kraft gesetzt wird oder die Verordnung ausläuft. Ist die Testung nicht festgeschrieben, weil die Mitarbeiter z.B. keinen Kundenkontakt haben, können sie bislang nicht zur Testung verpflichtet werden. Bis zum 01.04. lässt die Bundesregierung den Unternehmen Zeit, eine freiwillige Selbstverpflichtung für Tests umzusetzen. Das Kanzleramt hat aber bereits mitgeteilt, dass, sofern nicht 90% der Mitarbeiter regelmäßig getestet werden würden, man hier auf gesetzgeberischem Wege tätig werden wolle, um eine Sicherheit in den Unternehmen zu gewährleisten. Jedes Unternehmen sollte sich daher schon einmal jetzt mit den Voraussetzungen beschäftigen.

Werden die Tests im Betrieb von einem Betriebsarzt durchgeführt oder hat der Betrieb eine gewisse Größe, sollte der Betriebsrat in die Teststrategieausarbeitung mit eingebunden werden. Ein bloßer Verweis auf eine Notlage, die eine Nichteinbindung des Betriebsrats ausnahmsweise rechtfertigen würde, ist aufgrund der andauernden Pandemie nicht mehr gegeben. Die gesundheitliche Lage ist mitnichten überraschend. Der Betriebsrat muss daher zustimmen und wird regelmäßig selbst ein Interesse an einer Testung der Mitarbeiter haben.

Bezahlt der Arbeitgeber den Test, kann es sehr schnell steuerliche Probleme geben. Hat der Arbeitgeber ein überwiegendes Eigeninteresse an der Testung oder wird die Testpflicht in der Coronaschutzverordnung vorgeschrieben, wird der Test selten als Sachbezug bezüglich der Lohnsteuer behandelt werden. Bekommen Mitarbeiter, die nur ein Testangebot erhalten sollen, jedoch Selbsttests zu ihrer freien Verwendung ausgegeben und könnten diese selbst auch für eigene Zwecke benutzen (analog zum Firmenwagen), dann müsste die Verwendung nachgewiesen werden, um keine steuerliche Berücksichtigung zu finden. Hier ist also Vorsicht geboten. Wer in der Firma testet, vermeidet dieses Problem. Das Ausstellen einer Testbescheinigung, welche am gleichen Tag von dem Mitarbeiter auch privat genutzt werden kann, ist hierbei jedoch nicht hinderlich. Analog zur Gripeschutzimpfung, kann der gesundheitliche Vorteil (der Schutz vor Grippe) privat genutzt werden. Es können bis zu € 600,-/Jahr zur Förderung von Mitarbeitergesundheit lohnsteuerfrei investiert werden. Da ab morgen bereits April ist, wären das (verteilt auf neun Monate und € 5,-/Test) 13 Tests pro Monat und Mitarbeiter, die problemlos vom Arbeitgeber finanziell übernommen werden könnten.

Stehen die Grundvoraussetzungen für den Test, sollten die Mitarbeiter über den Ablauf der Tests informiert werden. Dasselbe trifft auch auf Gäste zu, sollten perspektivisch auch Gäste getestet werden. Zum einen gehört ein Einverständnisbogen (siehe Anhang), ein Datenerfassungsbogen (siehe Anhang), die Handhabung der Tests (bei Selbsttests, bitte selbstständig kopieren) und ein Aufklärungsblatt über die Testergebnisse dazu. Es ist besonders wichtig zu verstehen, dass die Tests nur eine befristete Aussagekraft haben. Sie entbinden nicht von den allgemeinen Hygieneregeln (AHA+L). Ein positiver Test ist ein starkes Indiz für eine Infektion, ein negativer Test ist kein vollständiger Ausschluss einer Infektion. Die Aussagekraft der Tests hängt sehr stark von dem Grad der Infizierung der Bevölkerung ab. Je mehr infiziert sind, desto stärker wirkt sich die natürliche Fehlerquote der Tests aus. Um zugelassen zu werden, müssen die Tests eine Sensitivität von korrekt positiven Ergebnissen von mindestens 97% und eine Spezifität von korrekt negativen Ergebnissen von mindestens 80% haben. Das Ergebnis kann durch unsachgemäße Handhabung (falsche Umgebungstemperatur, ungerade Oberfläche, zu wenig Probenmaterial, abgelaufener Test, hohe Luftfeuchte, etc.) negativ beeinflusst werden. Testete man 10.000 Menschen, und wären davon 1000 infiziert, erhielte man neben 950 korrekt positiven Tests auch 50 falsch negative Tests für Menschen, die eigentlich positiv sind. Umgekehrt erhielte man 9820 korrekt negative Testergebnisse und 180 falsch positive Ergebnisse.

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Infografik_Antigentest_PDF.pdf?blob=publicationFile

Ein selbstständig durchgeführter Selbsttest oder ein unter Aufsicht durchgeführter Selbsttest ist, anders als der PoC Schnelltest, nicht meldepflichtig. Meldepflichtig sind nur Schnell- und PCR-Tests. Diese werden in Testzentren, von Betriebsärzten und Apothekern durchgeführt. Auch medizinisch angeleitetes Personal kann Schnelltest vornehmen. Auch sie unterliegen dann der Meldepflicht des Infektionsschutzgesetzes bei positiven Tests. Mitarbeiter (und später Gäste) sollten über die Konsequenzen einer positiven Selbsttestung aufgeklärt werden. Die Nachtestung ist in diesem Fall dringend angeraten, obgleich nicht verpflichtend. Wer nach einer positiven Selbsttestung versäumt, sich nachtesten zu lassen oder in Isolation zu begeben, macht sich u.U. schadensersatzpflichtig.

Die Bundesländer haben bereits erste eigene Musterformulare für Testergebnisse bereitgestellt, Die Aufbewahrungspflicht beträgt vier Wochen. Während den Mitarbeitern die Originalbescheinigungen mitgegeben werden können, sollten Kopien im Betrieb verbleiben. Als sensible medizinische Daten sind diese Unterlagen besonders zu schützen. Zudem muss die Teststrategie in die Hygienepläne aufgenommen werden, die Öffnungsvoraussetzung sind. Insbesondere müssen diese Hygienepläne nun:

- die Ermittlung des monatlichen Bedarfs und der Beschaffung der Tests
- die Festlegung der Testmodalitäten, des Testumfangs und der Testintervalle
- die Festlegung der personellen Voraussetzungen
- die Festlegung der strukturellen Voraussetzungen
- die Festlegung der Vorgehensweise bei positivem Ergebnis, inklusive der Meldekette
- die Dokumentation, gegebenenfalls mit der einen Einverständniserklärung umfassend.

Testen sich Mitarbeiter mithilfe eines Selbsttests zu Hause selbst, reicht die Glaubhaftmachung dieses Tests. Dazu genügt es, ein Musterformular (siehe Anhang) wahrheitsgemäß auszufüllen. Der eigentliche Test muss nicht beigebracht oder gar aufbewahrt werden. Bislang haben alle Bundesländer Selbsttests für die Teststrategie der Arbeitgeber zugelassen. Schummeln gilt hier nicht. Wer wider

besseres Wissen die Unterschrift fälscht, ein falsches (oder nicht durchgeführtes) Testergebnis vorgibt oder bestätigt, macht sich strafbar.

Selbsttests, die zuhause gemacht werden, können über den Hausmüll entsorgt werden. Führt dagegen der Arbeitgeber Selbsttests oder Schnelltests in der Firma durch (und testet später auch die Gäste), muss er sie über den Sondermüll entsorgen. Das entspricht der Abfallschlüsselnummer 18 01 04. Die Testkassetten müssen dafür in einen reißfesten, wasserfesten Sack oder Behälter gegeben werden und verschlossen zum Verbrennungshof gebracht werden. Es empfiehlt sich, dafür ein Entsorgungsprotokoll zu erstellen.

Mitarbeiter, die einer Testpflicht unterliegen, können den Test übrigens nicht allein deswegen verweigern, weil er einen möglicherweise unzulässigen Eingriff in ihre körperliche Unversehrtheit und die informationelle Selbstbestimmung darstellt. Der Eingriff ist regelmäßig, insbesondere bei Selbsttests, nur geringfügig und würde gegen die Rechte des Unternehmers auf wirtschaftliche Freiheit und seine Fürsorgepflicht gegenüber den anderen Mitarbeitern nachstehen. Der Arbeitgeber hat ein überwiegendes Interesse, von möglichen Infektionen zu erfahren (vgl. OVG Bautzen Az.: 3 B 81/21). Ein Verweis auf die Maskenpflicht, Abstand und Hygieneregeln, die zwar bereits eine gewisse Sicherheit bieten, also mildere Mittel i.S.d. Gesetzes sind, scheitert an deren Eignung, Infektionen ebenso zuverlässig zu erkennen. Mittlerweile weiß man, dass viele Infizierte auch asymptomatisch sein können. Möglichweise könnte auch das Impfen oder eine überstandene Infektion als Ersatz für einen Test erlaubt sein. Noch gibt es hierzu aber keine konkreten Regeln. Eine Impfpflicht anstatt Testpflicht darf es von den Arbeitgebern nicht geben. Hier wäre das Testen das mildere Mittel. Zudem ist das Impfen ein viel höherer Eingriff in die körperliche Unversehrtheit. Der Mitarbeiter kann die Impfung also ohne arbeitsrechtliche Konsequenzen ablehnen. Um eine Impfpflicht zu begründen, müsste der § 20 Abs. 6 IfSG geändert werden. Dort ist die Covid-Impfung nicht aufgeführt. Auch ein finanzieller Anreiz zur Impfung darf nicht angeboten werden oder müsste aufgrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes allen Mitarbeitern, unabhängig von der tatsächlichen Impfung, offenstehen. Ohnehin konnte noch nicht abschließend geklärt werden, ob Geimpfte nicht mehr Überträger der Infektion sein können. Die Testung ist damit alternativlos.

Lassen sich die Mitarbeiter nur freiwillig testen, müssen sie ihren Arbeitgeber nicht über das Testergebnis informieren. Ist das Testergebnis positiv, sollten (Selbsttest) oder müssten (Schnelltest) sie sich natürlich selbst isolieren und in der Folge wird das Gesundheitsamt den Arbeitgeber informieren. Das gleiche gilt für den Betriebsarzt. Auch dieser unterliegt der Schweigepflicht. Der Arbeitgeber wird aber über die Infektion durch das Gesundheitsamt informiert. Zudem hat auch der Mitarbeiter gegenüber seinem Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht und sollte ihn über eine mögliche Infektion und das Risiko für andere Kollegen informieren.

Schwierig ist es, wenn der Selbsttest positiv ausfällt. Fällt ein Schnelltest in einer Teststelle positiv aus wird sofort mit einer PCR nachgetestet. Darauf besteht ein rechtlicher Anspruch. Ist auch dieser positiv, muss man sich isolieren und das Infektionsschutzgesetz greift. Man ist krankgemeldet und bekommt Verdienstausschlag. Ist allein der Selbsttest positiv, ist man wieder krank noch gesund. Man darf aber nicht (weiter) arbeiten. Daher sollte man sich selbst so schnell wie möglich nachtesten lassen. Ein positiver Selbsttest oder Schnelltest berechtigt nicht per se zum Verlassen der Arbeitsstätte. Ein Infektionsnachweis ist immer erst mit der PCR gegeben. Der Arbeitgeber darf den Mitarbeiter jedoch nicht weiterarbeiten lassen. Hier werden noch Gerichte entscheiden müssen.

Bescheinigung über das Vorliegen eines positiven oder negativen Antigen-Selbsttests zum Nachweis des SARS-CoV-2 Virus

Der Test wurde ohne Aufsicht einer fachkundigen Person durchgeführt

getestete Person:

.....
Name, Vorname

.....
Straße, Hausnummer, PLZ, Ort, Land

.....
Ggf. derzeitiger Aufenthaltsort

.....
Geburtsdatum

.....
Telefonnummer

.....
E-Mail-Adresse

Coronavirus Antigen-Selbsttest

Test:

.....
Name des Tests

Hersteller:

.....
Herstellername

Testdatum, Uhrzeit:

Testergebnis:

negativ

positiv*

.....
Datum, Unterschrift

Ich erkläre, dass ich den Selbsttest ordnungsgemäß und sorgfältig gemacht habe. Das Ergebnis habe ich wahrheitsgemäß eingetragen.

*Bei einem positiven Ergebnis soll sich die Person unmittelbar in Quarantäne begeben. Ihre Haushaltsangehörigen sollten ihre Kontakte einschränken. Die Quarantäne sollte erst beendet werden, wenn ein nachfolgender PCR-Test ein negatives Ergebnis hat. Bitte informieren Sie ihre Kontakte und das Gesundheitsamt.

Bescheinigung über das Vorliegen eines positiven oder negativen Antigentests zum Nachweis des SARS-CoV-2 Virus

getestete Person:

.....
Name, Vorname

.....
Straße, Hausnummer, PLZ, Ort, Land

.....
Ggf. derzeitiger Aufenthaltsort

.....
Geburtsdatum

.....
Telefonnummer

.....
E-Mail-Adresse

Coronavirus Antigen-Schnelltest

Test:

.....
Name des Tests

Hersteller:

.....
Herstellername

Testdatum, Uhrzeit:

.....
Name, Vorname

Test durchgeführt:

.....
testende Stelle, Ort

Testergebnis:

negativ

positiv*

.....
Datum / Stempel testende Stelle / Unterschrift

Wer dieses Dokument fälscht oder einen nicht erfolgten Test unrichtig bescheinigt, macht sich nach § 267 StGB der Urkundenfälschung strafbar.

*Bei einem positiven Ergebnis muss sich die Person unmittelbar in Quarantäne begeben. Ihre Haushaltsangehörigen sollten sich ebenfalls absondern. Ein positiver Test ist meldepflichtig. Nehmen Sie Kontakt zum Gesundheitsamt auf. Eine PCR Nachtestung muss erfolgen. Die Quarantäne sollte erst beendet werden, wenn ein PCR-Test ein negatives Ergebnis hat und das Gesundheitsamt Sie aus der Quarantäne entlässt. Bitte informieren Sie selbständig ihre Kontakte der letzten 14 Tage und Ihren Arbeitgeber. Lassen Sie sich bei ärztlichen Beschwerden beraten.

Aufklärung PoC-Antigentests

Im Rahmen der Corona-Pandemie werden im (Betriebsname)

entsprechend des individuellen Testkonzepts und eventuell auftretender Symptome regelmäßig:

- Schnelltests, sog. PoC-Antigentests
 - von geschultem Personal: _____
 - durch den Betriebsarzt: _____
 - durch eine externe Firma: _____
- Selbsttests zur Eigenanwendung daheim
- Selbsttests zur Anwendung unter Aufsicht

auf SARS-CoV-2 durchgeführt.

Das Ergebnis der PoC-Tests oder der Selbsttests liegt in der Regel innerhalb weniger Minuten vor und muss von uns oder Ihnen dokumentiert werden. Im Falle eines positiven Schnelltestergebnisses werden die weiteren Maßnahmen, wie z. B. ein Kontrolltest oder Quarantäne, mit der zuständigen Gesundheitsbehörde geklärt. Wir sind zu Meldung positiver Befunde verpflichtet. Fällt ein Selbsttest positiv aus, entfällt diese Meldepflicht.

Die Durchführung der Testungen ist

- freiwillig
- in der aktuell gültigen Coronaverordnung als Arbeitsvoraussetzung festgeschrieben
- mit dem Betriebsrat vereinbart
- zwingende Voraussetzung für den Besuch unseres Betriebes

Sollte eine ablehnende Entscheidung getroffen werden und ist die Testung freiwillig, so treten alternative Maßnahmen, wie z.B. Fiebermessen – Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches – FFP2-Maskenpflicht entsprechend des aktuell geltenden Hygienekonzepts in Kraft. Ist die Testung verpflichtend, muss der Zugang zum Betrieb verwehrt werden.

Einverständniserklärung

Ich, _____, geb. am _____ erkläre mich durch Abgabe einer Probe (Abstrich/Körperflüssigkeit) damit einverstanden,

- dass diese Probe auf das Vorhandensein von Covid-19 Viren oder Antikörper getestet wird oder
- dass ich einen Selbsttest selbstständig durchführe und über das Ergebnis glaubhaft informiere.

Der Betrieb _____ ist berechtigt, meine personenbezogenen Daten nach Art. 4 Abs.1 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) zu erheben. Dazu zählen insb. auch solche personenbezogenen Daten, die gemäß Art. 9 Abs.1 DSGVO einem besonderen Schutz unterliegen (Gesundheitsdaten). Sie dürfen verarbeitet, vier Wochen gespeichert, und bei einem positivem Schnelltestergebnis an das zuständige Gesundheitsamt gemeldet werden.

- Mir ist bewusst, dass es bei oder nach dem Abstrich, zu Irritationen und Reizungen an der Abstrichstelle kommen kann. Insbesondere kann eine Reizung der Nasenschleimhäute, Würgereiz, Blutungen im Entnahme-Raum , Atemnot/ Atembeklemmungen und Niesen/ Husten/ Verschlucken auftreten. Die Probenentnahme ist in den meisten Fällen medizinisch unbedenklich.
- Der Test wird wie auf dem Beiblatt angegeben durchgeführt. **(Bitte Kopie der Anleitung des Selbsttests oder Schnelltest anheften)**
- Mir ist bewusst, dass ein positives Testergebnis in Bezug auf das Vorhandensein von Covid-19 Viren, behördliche Isolationsmaßnahmen nach sich ziehen kann.
- Mir ist bewusst, dass die Analysemethoden unrichtige Testergebnisse hervorbringen kann. Ich werde daraus keinerlei Ansprüche gegenüber dem Betrieb ableiten. Testergebnisses können sowohl falsch positiv als auch falsch negativ ausfallen.
- Ich weiß, dass ich meine Zustimmung jederzeit ohne Angabe von Gründen widerrufen werden kann. Ein Widerruf betrifft jedoch nicht die Vornahme von Testungen durch die Gesundheitsbehörde.

Unterschrift

Ort Datum