

Testung von kirchlichen Mitarbeiter*innen auf SARS-CoV-2

Stand: 21.04.2021

[Direkt zur Zusammenfassung](#)

EINLEITUNG

Dieses Dokument behandelt die Rahmenbedingungen, unter denen Mitarbeitenden von Kirchengemeinden und kirchlichen Einrichtungen außerhalb der Pflege und des Betreuungsbereichs (z.B. Kindertagesstätten) regelmäßige Tests auf das SARS-CoV-2-Virus ermöglicht werden können. Zur Frage des Einsatzes von Schnell- oder Selbsttests bei Veranstaltungen verweisen wir auch auf das Infoblatt zu Selbsttests auf der Webseite der Landeskirche (<https://handlungsempfehlungen.landeskirche-hannovers.de>) unter der Überschrift „Informationen“.

Das genaue Verfahren der Testung und der Information der Mitarbeitenden unterliegt der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung und muss daher in Abstimmung mit der Mitarbeitervertretung vor Ort beschlossen und umgesetzt werden. Dieses Dokument sowie die Mustervorlagen im Anhang sind unter Beteiligung des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers entwickelt worden.

RECHTLICHE GRUNDLAGE

Ab der 20. April 2021 bis spätestens 30. Juni 2021 besteht für Unternehmen die rechtliche Verpflichtung durch die geänderte SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung¹, Mitarbeiter*innen **zweimal** ~~einmal~~ **wöchentlich** einen Test auf einen direkten Erregernachweis des Coronavirus SARS-CoV-2 anzubieten, sofern diese **nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten**. ~~Darüber hinaus müssen gemäß der Verordnung folgenden Mitarbeiter*innen zweimal wöchentlich Tests angeboten werden:~~

- ~~1. Beschäftigten, die vom Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung in Gemeinschaftsunterkünften untergebracht sind,~~
- ~~2. Beschäftigten, die unter klimatischen Bedingungen in geschlossenen Räumen arbeiten, die eine Übertragung des Coronavirus SARS-CoV-2 begünstigen,~~

- ~~3. Beschäftigten in Betrieben, die personennahe Dienstleistungen anbieten, bei denen direkter Körperkontakt zu anderen Personen nicht vermieden werden kann,~~
- ~~4. Beschäftigten, die betriebsbedingt Tätigkeiten mit Kontakt zu anderen Personen ausüben, sofern die anderen Personen einen Mund-Nase-Schutz nicht tragen müssen, und~~
- ~~5. Beschäftigten, die betriebsbedingt in häufig wechselnden Kontakt mit anderen Personen treten.~~

Nachweise über die Beschaffung von Tests oder über Vereinbarungen mit Dienstleister*innen müssen **vier Wochen lang aufbewahrt** werden, damit die Behörden kontrollieren können, ob Arbeitgeber*innen ihre Pflicht erfüllt haben.

Diese gesetzliche Auflage ist auch durch kirchliche Arbeitgeber*innen umzusetzen, dabei möchten wir Sie mit diesen Hinweisen unterstützen. Grundlage aller Maßnahmen sind über die o.g. Arbeitsschutzverordnung hinaus die Corona-Verordnung² des Landes Niedersachsen sowie die Corona-Testverordnung³ und das Infektionsschutzgesetz⁴ des Bundes in der jeweils aktuellen Fassung.

WELCHE TESTS KOMMEN IN FRAGE?

Wir sprechen in diesem Kontext der betrieblich organisierten Testungen von asymptomatischen Personen über die sog. **Schnell- oder Selbsttests**, die ein kurzfristiges Ergebnis innerhalb von unter 30 Minuten und ohne die Notwendigkeit einer Auswertung in einem Labor ermöglichen. Sie können deshalb gut in vorhandene Abläufe integriert werden. Die bereits länger bekannten PCR-Tests sind sehr viel genauer bzw. zuverlässiger im Ergebnis auch bevor Symptome erkennbar sind, sie sind aber auch deutlich teurer, können nur von ausgebildeten Fachkräften durchgeführt werden und brauchen eine längere Auswertungszeit, was ihre Verwendung im alltäglichen Kontext eher ausschließt. Auf der Webseite des Bundesinstituts für Arzneimittel und Medizinprodukte (BfArM) finden Sie eine aktuelle Auflistung der zugelassenen Selbsttests⁵ sowie aller erhältlichen Antigen-Schnelltests⁶.

WAS IST DER UNTERSCHIED ZWISCHEN SCHNELL- UND SELBSTTESTS?

Antigen-Schnelltests für SARS-CoV-2, die Eiweißstrukturen von SARS-CoV-2 nachweisen, können nur durch geschultes Personal vorgenommen werden. Dafür wird ein Nasen- und/oder Rachenabstrich gemacht. Die Auswertung erfolgt im Gegensatz zu den PCR-Tests direkt vor Ort (deshalb auch Point-of-Care- bzw. PoC-Test genannt). **Selbsttests** sind technisch gesehen Antigen-Schnelltests, aber durch eine einfachere Handhabung zur Anwendung durch die zu testende Person selbst bestimmt. Gleichzeitig entfällt hierbei aber die Möglichkeit der gesicherten Dokumentation des Ergebnisses. Selbst- und Schnelltests haben gegenüber

den PCR-Tests eine höhere Fehlerrate. Daher muss nach jedem positiven Ergebnis immer ein PCR-Test zur Bestätigung gemacht werden.

WAS BEDEUTET EIN NEGATIVES ERGEBNIS BEIM SELBST- ODER SCHNELLTEST?

Ein negatives Testergebnis schließt eine SARS-CoV2-Infektion nicht aus! Auch bei korrekter Testdurchführung ist es lediglich weniger wahrscheinlich, zum Zeitpunkt der Testung für andere ansteckend zu sein. **Weiterhin ist die Aussagekraft eines solchen Testergebnisses zeitlich begrenzt!** Es ist also durchaus möglich, dass eine infizierte und bereits ansteckende Person, die ein negatives Antigentestergebnis erhält, erst am darauffolgenden Tag (bei gesteigener Viruslast im Nasen-Rachenraum) ein positives Ergebnis bekommt. Negative Testergebnisse dürfen daher nicht als Sicherheit (etwa in der Form „Ich bin nicht infiziert und kann daher auf Schutzmaßnahmen verzichten“) verstanden werden. **Es ist in jedem Falle erforderlich, trotz eines negativen Antigentestergebnisses weiterhin die AHA+L+A⁷ Regeln einzuhalten.** Treten auch trotz eines negativen Antigentestergebnisses Symptome auf, die auf COVID19 hinweisen, ist es erforderlich, Ärzt*innen zur weiteren Klärung durch eine PCR-Testung zu kontaktieren.

Antigentests eignen sich nicht zur Anwendung bei Kontaktpersonen von nachgewiesenermaßen mit SARS-CoV-2 Infizierten, um in eigener Verantwortung eine Quarantäne zu umgehen oder zu verkürzen.

WER SOLLTE WIE OFT UND MIT WELCHEM ZIEL GETESTET WERDEN?

Wie oben bei der rechtlichen Grundlage beschrieben, handelt es sich um eine **Verpflichtung für Arbeitgeber*innen, ihren Mitarbeiter*innen mindestens zweimal einmal wöchentlich (für bestimmte Personengruppen mindestens zweimal wöchentlich) einen Test anzubieten. Für die Mitarbeiter*innen besteht allerdings keine Testpflicht, sie müssen dieses Angebot also nicht annehmen.** Seit Anfang März hat jede*r Bürger*in die Möglichkeit, sich einmal wöchentlich in einem Testzentrum, in einer medizinischen Praxis oder einer Apotheke kostenfrei schnelltesten zu lassen. Die Kosten dafür trägt der Bund. Arbeitgeber*innen sollten darauf hinwirken, dass diese Möglichkeit auch wahrgenommen wird. Diese Möglichkeit ersetzt aber nicht die Pflicht für die Arbeitgeber*innen, Tests anzubieten und kann in diesem Kontext nur ergänzend gesehen werden.

Die für den Test und für die damit zusammenhängenden Wege aufgewendete Zeit kann aus Sicht der Landeskirche als **Arbeitszeit** angesehen und bei Selbsttests pauschal mit 15 Minuten pro Test angerechnet werden.

Bei der Auswahl von Mitarbeiter*innen, denen Testungen angeboten werden, sind die Kriterien der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung verbindlich zu berücksichtigen (s.o.).

Daneben sind ggf. rechtlich bindende Vorgaben, z. B. durch künftige Corona-Verordnungen des Landes, zu beachten. Eine **sporadische Testung ist nicht sinnvoll** (z.B. vor einem Besuch oder einer Besprechung). Vielmehr wird eine regelmäßige Testung mindestens zweimal die Woche als geeignete Maßnahme beim Aufdecken von Infektionen und für die frühzeitige Isolation von Infizierten angesehen.⁸

Ziel von Testungen kann nicht sein, eingeführte und bewährte Schutz- und Hygienemaßnahmen zu umgehen oder zu lockern. Alle AHA+L+A⁷ Regeln sowie die Vorgaben aus dem Arbeitsschutz gelten unabhängig von der Durchführung von Tests unverändert weiter. Ebenso kann das Vorlegen eines negativen Tests **nicht zur Bedingung zum Betreten von Dienstgebäuden oder Büroräumen oder einzelnen dienstlichen Veranstaltungen** gemacht werden. Es handelt sich um ein Angebot für beruflich Beschäftigte, dessen Nutzung natürlich erwünscht, aber dennoch freiwillig ist.

VARIANTE 1: SCHNELLTESTS VOR ORT (POC-ANTIGEN-TESTS)

Soll die Durchführung von Antigen-Tests am Arbeitsort stattfinden, sind besondere räumliche und personelle Fragen zu beachten. So müssen PoC-Antigen-Tests durch nachweislich fachkundige (z. B. durch eine Ausbildung im medizinischen Bereich) **Personen** vorgenommen werden. Eine Ersthelferausbildung genügt hierfür nicht. Die probenehmende Person ist vor Aufnahme der Tätigkeit auf Grundlage der durch die tätigkeitsbezogene Gefährdungsbeurteilung erstellten Betriebsanweisung zu unterweisen. 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“⁹ zum Gesundheitsdienst beschrieben.

Bei der Probenahme und bei diagnostischen Tätigkeiten sind entsprechende **Arbeitsschutzmaßnahmen** erforderlich, beispielsweise weil die nötigen Abstände zwischen Probenehmenden und Beschäftigten nicht eingehalten werden. Es sind für Probenehmende FFP2-Masken in Kombination mit einem Gesichtsschild/Visier oder mit einer dichtsitzenden Schutzbrille sowie Einmalhandschuhe und Schutzanzug erforderlich, um das Risiko durch Übertragungen über Tröpfchen und Aerosole möglichst gering zu halten.

Für Wartebereiche, Test und ggf. Isolation von positiv Getesteten sind eigene **Räume** nötig, deren Kapazität mit den zu erwartenden Testpersonen übereinstimmt. Mehrere positiv getestete Personen dürfen dabei nicht im selben Raum isoliert werden, während der Wartezeit auf das Ergebnis muss sichergestellt sein, dass kein Kontakt zwischen den getesteten Personen stattfinden kann. Ziel dieser räumlichen Trennung ist die Verminderung des Risikos, weitere Mitarbeitende im Falle einer positiven Testung zu quarantänepflichtigen

Kontaktpersonen zu machen. Je nach Anzahl der Mitarbeitenden und der Häufigkeit von Testungen ist deshalb auch ein entsprechendes **Terminmanagement** sinnvoll.

Nicht zuletzt erfordert die Testung vor Ort durch entsprechendes Personal das **schriftliche Einverständnis** der zu Testenden auf Grundlage des EKD Datenschutzgesetzes und des Infektionsschutzgesetzes, eine sorgfältige und datenschutzgerechte **Dokumentation** der Tests und der Ergebnisse sowie die Meldung von positiven Testbefunden an das zuständige Gesundheitsamt.

Im Blick auf diese umfangreichen Voraussetzungen kann es sinnvoll sein, bei einer Test-Lösung vor Ort mit einem medizinisch kompetenten Partner zusammenzuarbeiten (z.B. Johanniter, diakonische Einrichtung) und ein gemeinsames Konzept zu entwickeln.

VARIANTE 2: SCHNELLTESTS IM TESTZENTRUM, EINER MEDIZINISCHEN PRAXIS ODER EINER APOTHEKE

Zahlreiche Testzentren, medizinische Praxen oder Apotheken – vor allem in Ballungsräumen – bieten verschiedene Tests zu unterschiedlichen Kosten an. Dabei ist der o.g. wöchentliche Schnelltest für Bürger*innen kostenlos, weitere Schnelltests werden auf unterschiedlichen Preisniveaus (aktuell ca. 20 bis 40 Euro) angeboten. Der Vorteil dieser Einrichtungen ist, dass die Infrastruktur und das Personal bereits vorhanden sind und damit eine Realisierung dieser Voraussetzungen am Dienort unnötig machen. Denkbar ist eine Kooperation mit einem Anbieter, die eine gemeinsame Abrechnung ermöglicht oder die Auslage der Kosten durch die Mitarbeitenden und deren Erstattung durch den Arbeitgeber. Unter dem Strich ist diese Lösung evtl. sehr kostenträchtig.

VARIANTE 3 (FAVORISIERT): SELBSTTESTS ZUHAUSE

Eine Alternative und Ergänzung zu den Schnelltests, die durch geschultes Personal abgenommen werden, können im Moment die Selbsttests sein. Hierbei **stellen Arbeitgeber*innen den Mitarbeitenden die nötigen Test-Kits zur Verfügung**. Die Durchführung des Tests kann dann – solange es rechtlich keine anderen Anforderungen an Durchführung oder Dokumentation gibt – zuhause durchgeführt werden. Dazu braucht es weder Personal noch besondere Räumlichkeiten. Die Durchführung von Selbsttests bedarf einer Unterweisung der Mitarbeitenden (siehe hierzu Merkblätter im Anhang). Der Nachteil, dass das Ergebnis dann nicht sicher dokumentiert ist, wird durch den Vorteil, dass ein*e positiv getestete Mitarbeiter*in gar nicht erst zum Dienort kommt oder anderweitig den Dienst aufnimmt, sondern sich bei einem Arzt zum PCR-Test anmeldet, wieder aufgewogen. Für diese

Lösung spricht weiterhin, dass die Kosten mit ca. 5 Euro pro Test günstiger sind. Durch eine größere Bestellung auf Gemeinde- oder Kirchenkreisebene könnten u.U. günstigere Staffelpreise genutzt werden. Eine zentrale Beschaffung auf Landeskirkenebene ist nicht vorgesehen.

BEZUGSQUELLEN FÜR SELBSTTESTS

Es ist damit zu rechnen, dass sich die Angebotslage und die Preisgestaltung am Markt in den nächsten Wochen sehr dynamisch verändert, auch durch weitere Anbieter*innen von Tests und neue Produkte, die auf den Markt gelangen. Derzeit sind Selbsttests zu Preisen um 5 Euro zu bekommen. In geringeren Mengen (in der Regel bis 25 Stück pro Einkauf) sind diese im Einzelhandel, in Drogeriemärkten und Apotheken verfügbar. In größeren Mengen bietet sich ein Bezug über eine*n Großhändler*in an. Von Seiten der Landeskirche haben wir dazu zum aktuellen Zeitpunkt die folgenden Bezugsquellen recherchiert, bei denen ein Einkauf auf Rechnung möglich ist. Die Übersicht soll lediglich als erste Orientierung dienen und erhebt keinesfalls einen Anspruch auf Vollständigkeit und Beständigkeit.

Hotgen Antigentest (AT 282/21, Sonderzulassung 5640-S-057/21)

- Firma MED Trade, Rattey 42, 17349 Schönbeck
office@med-trade.net, 0395/45555459
- Firma Medical One, Lütticher Str. 3a, 52064 Aachen
info@medi-one.de, 0241/98094690
- Firma Osswald, Lilienthalstr. 7, 30179 Hannover
info@osswald-buero.de, 0511/678080

Lyher Antigentest (AT 011/20, Sonderzulassung 5640-S-009/21)

- Firma Osswald, Lilienthalstr. 7, 30179 Hannover
info@osswald-buero.de, 0511/678080

Clongene Antigen (AT 373/21, Sonderzulassung 5640-S-168/21)

- Firma Wittrock + Kraatz, Auf den Pohläckern 24, 31275 Lehrte
wittrock+kraatz.lehrte@igefa.de, 05132/92170

FINANZIELLE BETEILIGUNG DURCH DIE LANDESKIRCHE

Die Kosten für die Testung von hauptberuflichen Mitarbeiter*innen werden durch die Arbeitgeber*innen getragen. Eine mögliche finanzielle Beteiligung durch die Landeskirche wird geprüft.

ZUSAMMENFASSUNG

- Es gibt die gesetzliche Verpflichtung für Arbeitgeber*innen, ihren Mitarbeitenden ab 16. KW 2021 bis spätestens 30.06.2021 mindestens ~~einmal~~ **zweimal** wöchentlich, ~~für bestimmte Personengruppen mindestens zweimal wöchentlich~~, einen Corona-Test zur Verfügung zu stellen.
- Ziel der Testung ist weniger die Feststellung einer aktuellen individuellen Infektionsfreiheit als vielmehr das frühzeitige Aufspüren von Infektionen.
- Die Einhaltung der vorgeschriebenen Hygieneregeln und -konzepte, z.B. des Abstandes und der Maskenpflicht, ist trotz Vorliegen eines negativen Testergebnisses weiterhin erforderlich.
- Die Durchführung von Tests erweitert nicht die Möglichkeiten bei der Durchführung von Veranstaltungen, Gruppentreffen o.ä. über den gesetzlich erlaubten Rahmen hinaus. Eine Testung „an der Tür“ ist in der Regel nicht durchführbar.
- Eine sporadische oder anlassbezogene Testung ist deutlich weniger sinnvoll als eine regelmäßige Testung mindestens zweimal pro Woche.
- Am sinnvollsten für die Praxis erscheint im Moment eine Kombination aus kostenlosem Bürger*innentest und durch die Arbeitgeber*innen zur Verfügung gestellten Selbsttests.
- Die Tests werden idealerweise am Wohnort vor Antritt des Arbeitsweges vorgenommen.
- Die Einrichtung einer Testmöglichkeit für mehrere Mitarbeitende am Dienort kann sinnvoll sein, ist aber mit Aufwand und höheren Kosten verbunden.
- Die Kosten für die Testung von hauptberuflichen Mitarbeiter*innen werden durch die Arbeitgeber*innen getragen. Eine mögliche finanzielle Beteiligung durch die Landeskirche wird geprüft.
- Die für den Test und die damit zusammenhängenden Wege aufgewendete Zeit kann als Arbeitszeit angesehen und bei Selbsttests pauschal mit 15 Minuten pro Test angerechnet werden.
- Die Möglichkeit des Tests erhalten insbesondere Mitarbeitende, die nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten.

- Das genaue Verfahren der Testung und der Information der Mitarbeitenden unterliegt der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung und muss daher in Abstimmung mit der Mitarbeitervertretung vor Ort beschlossen und umgesetzt werden.

ANHANG

Zum Download zu finden unter <https://handlungsempfehlungen.landeskirche-hannovers.de> im Bereich Informationen:

- Muster für betriebliche Teststrategie/Testkonzept
- Muster-Schreiben an Mitarbeitende
- Merkblatt „Was tun im Fall eines positiven Antigen-Schnelltests“

KONTAKTPERSONEN

Veronika Stein, Koordinatorin für Arbeitssicherheit, Landeskirchenamt der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers, veronika.stein@evlka.de

Stefan Riepe, Diakon und Fachplaner für Besuchersicherheit, Hygienebeauftragter für Veranstaltungsmanagement, Evangelische Medienarbeit, stefan.riepe@evlka.de

¹ <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/sars-cov-2-arbeitsschutzverordnung.html>

² <https://www.niedersachsen.de/Coronavirus/vorschriften-der-landesregierung-185856.html>

³ <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/coronavirus/nationale-teststrategie.html>

⁴ <https://www.gesetze-im-internet.de/ifsg/>

⁵ https://www.bfarm.de/DE/Medizinprodukte/Antigentests/_node.html

⁶ <https://antigentest.bfarm.de/ords/f?p=101:100:3099191274117>

⁷ AHA+L+A: Abstand, Hygieneregeln, Atemschutzmaske, Lüften und Corona-Warn-App

⁸ https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Teststrategie/Nat-Teststrat.html;jsessionid=1335283C60BAD66D1A1E4F2DC375C840.internet072?nn=13490888#doc14279904bodyText5

⁹ <https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/TRBA/TRBA-250.html>