

FAQ SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

Stand: 20. April 2021

(Vorversionen vom 1. April, 18. März, 3. Februar und 27. Januar 2021)

Inhalt

Vorwort	1
Zusammenfassung und Überblick zu verschärften Regelungen.....	2
Maßnahmenableitung mit Hilfe der Gefährdungsbeurteilung.....	3
Konkrete Arbeitsgestaltungsmaßnahmen im Betrieb.....	4
Betriebliches Hygienekonzept.....	5
Schutzmasken und Persönliche Schutzausrüstung.....	6
Ausführung der Arbeit in der Wohnung des Beschäftigten	10
Arbeitgeberpflicht zum Angebot von Corona-Tests	14
Weitere arbeitsrechtliche Fragestellungen zur Testung und zum Testangebot.....	20

Vorwort

Wir möchten Ihnen mit dem Fragen- und Antwortkatalog Hinweise zum Umgang mit den Vorgaben der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) geben und aufkommende Fragen beantworten. Die Corona-ArbSchV können Sie [hier](#) herunterladen.

Bereits in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel ist alles Erforderliche für einen wirksamen Schutz der Beschäftigten vor einer Infektion mit dem SARS-CoV-2 Virus geregelt. Betriebe müssen unabhängig von der Corona-ArbSchV demnach umfassende und umfangreiche Maßnahmen zum betrieblichen Arbeits- und Infektionsschutz umsetzen. Dazu zählen beispielsweise Abstandsregelungen, Lüftungsmaßnahmen, Hygieneregeln und technische Maßnahmen zur Trennung der Atembereiche. Die aktuelle SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel finden Sie [hier](#).

[Repräsentative Studien](#) der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zeigen, dass Betriebe den Arbeits- und Infektionsschutz vorbildlich und erfolgreich umsetzen.



Zusammenfassung und Überblick zu verschärften Regelungen

- **Angebotspflicht für das Arbeiten in der Wohnung des Beschäftigten:** Arbeitgeber sind verpflichtet, den Beschäftigten die Ausführung ihrer Tätigkeit in ihrer Wohnung anzubieten, soweit diesem Angebot keine zwingenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten das Angebot annehmen, soweit sie können. Das gilt nur für Büroarbeit und vergleichbare Tätigkeiten.
- **Mindestfläche pro Person:** Müssen Räume von mehreren Personen gleichzeitig genutzt werden, müssen pro Person 10 m² zur Verfügung stehen. Wenn die Anforderungen an die Raumbelagung nicht eingehalten werden können, muss der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen treffen, die einen gleichwertigen Schutz der Beschäftigten sicherstellen, insbesondere Lüftungsmaßnahmen, geeignete Abtrennungen, Tragepflicht von Mund-Nase-Schutz und sonstige im Hygienekonzept ausgewiesene Maßnahmen.
- **Bildung kleiner Arbeitsgruppen:** In Betrieben ab 10 Beschäftigten müssen diese in möglichst kleine, feste Arbeitsgruppen eingeteilt werden.
- **Ermöglichen von zeitversetztem Arbeiten:** Als arbeitsorganisatorische Maßnahme soll zeitversetztes Arbeiten ermöglicht werden, soweit es die betrieblichen Gegebenheiten zulassen.
- **Hygienekonzept:** Betriebe müssen ein betriebliches Hygienekonzept auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung nach § 2 Absatz 1 und unter Berücksichtigung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel erstellen und vorweisen können. In diesem müssen die Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz festgelegt werden und sind nachfolgend umzusetzen. Das Hygienekonzept ist in der Arbeitsstätte in geeigneter Weise zugänglich zu machen und die Beschäftigten sind bzgl. der festgelegten Schutzmaßnahmen zu unterweisen.
- **Verpflichtendes Tragen von medizinischen Gesichtsmasken (Mund-Nase-Schutz):** Arbeitgeber müssen mindestens medizinische Gesichtsmasken zur Verfügung stellen, wenn
 - die Anforderungen an die begrenzte Raumbelagung nicht eingehalten werden, oder
 - der Mindestabstand von 1,5 m nicht eingehalten werden kann, oder
 - wenn Wege vom und zum Arbeitsplatz innerhalb von Gebäuden zurückgelegt werden.
 - Ein Mund-Nase-Schutz ist nicht ausreichend, wenn die Gefährdungsbeurteilung ergibt, dass erhöhte Aerosolwerte vorliegen oder ein betrieblicher Kontakt mit einer Person besteht, die keine Maske tragen muss. Die Beschäftigten haben die vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellenden Masken oder mindestens gleichwertige Masken zu tragen.
- **Testpflicht:** Arbeitgeber sind verpflichtet, ihren Beschäftigten, soweit diese nicht ausschließlich in ihrer Wohnung tätig sind, mindestens einen Corona-Test pro Woche anzubieten. Beschäftigten, die unter risikoreichen Arbeitsbedingungen arbeiten, müssen mindestens zwei Tests pro Woche angeboten werden.



Ab wann müssen die Maßnahmen umgesetzt werden? Bis wann gelten die Maßnahmen?

Die Maßnahmen der Corona-ArbSchV gelten ab dem 27. Januar 2021 bzw. mit einer weiteren Konkretisierung durch die Zweite Verordnung zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung ab dem 20. April 2021 und treten am Tag der Aufhebung der epidemischen Lage nationaler Tragweite durch den Deutschen Bundestag nach § 5 Absatz 1 Satz 2 des Infektionsschutzgesetzes, spätestens jedoch mit Ablauf des 30. Juni 2021, außer Kraft.

Was gilt: Corona-ArbSchV, Corona-Landesverordnung des jeweiligen Bundeslandes oder SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel?

Die Regelungen der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel in der Fassung vom 22. Februar 2021 bleiben weiterhin bestehen. Sie werden in einzelnen Bereichen durch die Corona-ArbSchV verschärft. Betriebe müssen bei der Umsetzung der Infektionsschutzmaßnahmen die Vorgaben aus der Corona-ArbSchV, die Vorgaben aus der in dem Bundesland geltenden Corona-Landesverordnung sowie weitere für sie geltende Rechtsvorgaben (z. B. Arbeitsschutzgesetz, Infektionsschutzgesetz) berücksichtigen. Beispielsweise gibt es in den Coronaschutzverordnungen einiger Bundesländer schärfere Vorgaben zur Verwendung von Atemschutz oder zur Testangebotspflicht als in der Corona-ArbSchV. Es gelten dann die jeweils schärferen Vorgaben aus der Landesverordnung.

Maßnahmenableitung mit Hilfe der Gefährdungsbeurteilung

Was muss der Arbeitgeber bei der Corona-ArbSchV im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung überprüfen und aktualisieren?

Der Arbeitgeber muss nach der Corona-ArbSchV überprüfen, ob seine bisherigen Maßnahmen zum Arbeits- und Infektionsschutz im Betrieb die neuen Anforderungen erfüllen. Betriebe sollten also ermitteln, insbesondere

- ob die Anforderungen aus § 2, § 3, § 4 und § 5 der Corona-ArbSchV und der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel umgesetzt sind, und falls nicht,
- welche Maßnahmen abgeleitet werden zur Umsetzung von insbesondere der Ausführung der Tätigkeit in der Wohnung des Beschäftigten, Kontaktreduzierung, Personenbegrenzung, Bildung kleiner Arbeitsgruppen, zeitversetztem Arbeiten, Hygienekonzept, Bereitstellung von medizinischen Gesichtsmasken (Mund-Nase-Schutz) oder Atemschutz und Corona-Tests.

In welcher Form ist der Betriebs-/Personalrat bei den Maßnahmen zu beteiligen?

Die Ableitung der Arbeitsschutzmaßnahmen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung ist mitbestimmungspflichtig. Wir empfehlen, die Beschäftigten und den Betriebs-/Personalrat möglichst frühzeitig in den Prozess der Maßnahmenumsetzung einzubinden.

Wer kontrolliert die Umsetzung der Maßnahmen aus der neuen Corona-ArbSchV?

Aufsicht und Überwachung der Betriebe erfolgen durch die Arbeitsschutzbehörden der Länder, die auf die Einhaltung der Anforderungen aus der Corona-ArbSchV achten. Bei der Beratung und Überwachung der Verordnung werden die Arbeitsschutzbehörden von den Aufsichtsdiensten der Unfallversicherungsträger unterstützt.



Konkrete Arbeitsgestaltungsmaßnahmen im Betrieb

Wie viele Personen dürfen nun noch in einem Raum im Betrieb zusammenarbeiten?

Betriebsbedingte Kontakte sind auf ein Minimum zu reduzieren. Ist die gleichzeitige Nutzung von Räumen erforderlich, so darf eine Mindestfläche von 10 qm pro Person nicht unterschritten werden.

Gilt diese Regelung zur Personenbegrenzung auch für Sanitär- und Pausenräume?

Die Verordnung spricht in § 2 Abs. 5 nur allgemein von Räumen und unterscheidet nicht nach verschiedenen Raumarten (wie in der Arbeitsstättenverordnung, kurz ArbStättV). Aus der Begründung zum Kabinettsentwurf geht jedoch hervor, dass es bei der 10 qm-Regelung nach § 2 Abs. 5 zum einen um die Vermeidung von Kontakten geht, wobei Kurzzeitkontakte nicht gemeint sind. Zum anderen wird in der Begründung klargestellt, dass sich § 2 Abs. 5 auf Arbeitsplätze beschränkt. Da in Sanitärräumen nur Kurzzeitkontakte erfolgen und es sich hier nicht um Arbeitsplätze handelt, werden diese von der 10 qm-Regelung nicht erfasst. Für Pausenräume kann sich eine andere Regelung ergeben, hier ist die Verordnung nicht eindeutig. Unterkünfte werden laut Begründung zur Verordnung ausdrücklich nicht erfasst. Für Pausenräume, Sanitärräume und Unterkünfte gelten weiterhin die Regelungen der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel.

Was muss bei der Arbeitsplatzgestaltung sonst noch beachtet werden?

- Wesentlich konkretere Vorgaben zur Arbeitsplatzgestaltung macht die [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel](#), die auch weiterhin gültig ist.
- Vorgaben der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen: Weitere [branchenspezifische Konkretisierungen](#) bieten die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen.

Was kann der Arbeitgeber tun, wenn bei bestimmten Tätigkeiten der Mindestabstand oder die Personenbegrenzung nicht sichergestellt werden kann?

Nach der Corona-ArbSchV hat der Arbeitgeber durch geeignete Schutzmaßnahmen einen gleichwertigen Schutz der Beschäftigten sicherzustellen, wenn zwingende betriebliche Gründe, insbesondere die auszuführenden Tätigkeiten oder die baulichen Verhältnisse, die Einhaltung der Mindestfläche von 10 qm für jede im Raum befindliche Person nicht zulassen.

Geeignete Maßnahmen sind insbesondere:

- Lüftungsmaßnahmen,
- Geeignete Abtrennungen zwischen den anwesenden Personen,
- Tragepflicht von Mund-Nase-Schutz oder Atemschutzmasken für alle anwesenden Personen,
- Sonstige im Hygienekonzept ausgewiesenen Maßnahmen.

Hier geben auch die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel und die branchenspezifischen Empfehlungen der Unfallversicherungsträger zahlreiche Maßnahmen vor, die bei Nicht-Einhaltung des Mindestabstands eingesetzt werden können.



In Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten, sind die Beschäftigten in möglichst kleine Arbeitsgruppen einzuteilen. Was sind „möglichst kleine Arbeitsgruppen“?

Der Begriff "klein" ist nicht definiert, d. h. der Arbeitgeber kann anhand seiner Gefährdungsbeurteilung ableiten, wie klein eine Arbeitsgruppe sein soll, so dass die Betriebsabläufe noch aufrechterhalten werden können. Darüber hinaus ist zeitversetztes Arbeiten zu ermöglichen, soweit es die betrieblichen Gegebenheiten zulassen.

In Bezug auf die Schichtplangestaltung kann Folgendes Beachtung finden:

- feste Schichten installieren
- kein Tausch und Wechsel der Schichten
- keine Begegnung der Personen bei Schichtübergabe (technisch oder organisatorisch)

Was ist in Bezug auf den Infektionsschutz beim Lüften von Räumen zu beachten?

SARS-CoV-2 wird hauptsächlich über Tröpfchen und Aerosole beim Reden, Niesen usw. durch die Luft übertragen. Lüftungsmaßnahmen können eine weitere effektive Maßnahme sein, um eine potenzielle Viruslast in der Luft zu senken.

Die [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel](#) zeigt verschiedene Maßnahmen in Punkt 4.23 „Lüftung“.

Tipps und Empfehlungen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung gibt es in der [Pressemitteilung „Richtig Lüften in der Pandemie“ vom 25. September 2020](#) und in der [„SARS-CoV-2: Empfehlungen zum Lüftungsverhalten an Innenraumarbeitsplätzen“](#) vom 12. Oktober 2020.

Das BMAS gibt [Empfehlungen](#) zum infektionsschutzgerechten Lüften ab.

Die BAuA enthält weitere Informationen zum Lüften in ihrer [FAQ-Liste](#).

Betriebliches Hygienekonzept

Welche Anforderungen werden an das betriebliche Hygienekonzept gestellt?

Durch die Änderungen der Corona-ArbSchV vom 13. März 2021 muss nun ein betriebliches Hygienekonzept vorliegen:

- **Hygienekonzept muss vorliegen:** Die Corona-ArbSchV verpflichtet den Arbeitgeber auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung und unter Berücksichtigung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, in einem Hygienekonzept die erforderlichen Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz festzulegen und umzusetzen. Branchenbezogene Handlungshilfen der Unfallversicherungsträger können herangezogen werden.
- **Beschäftigte benötigen Zugang zum Hygienekonzept:** Das betriebliche Hygienekonzept ist in der Arbeitsstätte den Beschäftigten in geeigneter Weise zugänglich zu machen, beispielsweise über einen Aushang oder eine Veröffentlichung im Intranet.
- **Gesonderte Dokumentation erforderlich:** Aus der Verpflichtung zur Erstellung eines Hygienekonzepts leitet sich ab, dass Betriebe diese Maßnahmen in einem Hygienekonzept auch gesondert dokumentieren müssen.



Hinweise und Empfehlungen zur Erstellung eines Hygieneplans (vergleichbar mit Hygienekonzept) erhalten Sie im Anhang 2 der TRBA 250.

Die VBG hat eine [Handlungshilfe](#) für Betriebe zur entwickelt, die Sie hier erhalten.

Die BG ETEM stellt ein [allgemeines Muster](#) zur Ergänzung der Gefährdungsbeurteilung zur Verfügung.

Die BG Bau stellt eine [Handlungshilfe](#) zur Verfügung, mit denen die Anforderungen des BMAS an das Hygienekonzept erfüllt werden.

Schutzmasken und Persönliche Schutzausrüstung

I. Maskenauswahl und Verwendung

Welche Maske brauche ich für welche betriebliche Situation?

Nach der neuen Corona-ArbSchV müssen Arbeitgeber mindestens medizinische Gesichtsmasken (Mund-Nase-Schutz) bereitstellen, wenn

- die Anforderungen an die Raumbelagung nach § 2 Corona-ArbSchV nicht eingehalten werden können,
- der Mindestabstand von 1,50 m nicht eingehalten werden kann, oder
- wenn Wege vom und zum Arbeitsplatz innerhalb von Gebäuden zurückgelegt werden.

Eine Mund-Nase-Bedeckung aus Stoff ist nicht mehr ausreichend. Grundsätzlich reicht das Angebot eines medizinischen Mund-Nase-Schutzes (OP-Maske, medizinische Gesichtsmaske). Ein Mund-Nase-Schutz ist nicht ausreichend, wenn die Gefährdungsbeurteilung ergibt, dass erhöhte Aerosolwerte vorliegen oder ein betrieblicher Kontakt mit einer Person besteht, die keine Maske tragen muss. Die Beschäftigten haben die vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellenden Masken oder mindestens gleichwertige Masken zu tragen.

Die Anlage enthält eine abschließende Übersicht zu geeigneten Atemschutzmasken, dazu gehören auch Masken, die nach ZLS-Prüfgrundsatz getestet wurden und als Corona-Pandemie-Atemschutzmasken (CPA) gelten.

Bei der Auswahl der geeigneten Masken kann der [„Masken-Kompass“](#) der BGW helfen.

Welche Empfehlungen gibt es zur Tragezeitbegrenzung?

Bei medizinischem Mund-Nase-Schutz gibt es (OP-Maske) keine Tragezeitbegrenzung. Bei FFP2 und höherwertigen Masken sollen Tragezeitbegrenzungen eine Überbeanspruchung des Gerätträgers vermeiden. Die Arbeitsbedingungen beeinflussen die Einsatzdauer, die erforderliche Erholungsdauer sowie die Anzahl der Einsätze pro Schicht. Die Festlegung konkreter Tragezeiten erfordert eine tätigkeitsorientierte Gefährdungsbeurteilung.

Anhaltswerte für Tragedauern werden im Anhang der DGUV-Regel 112-190 beschrieben.

Anhaltspunkte, wann man den MNS wechseln sollte, findet man auch in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel: MNS sollte spätestens dann gewechselt werden, wenn er durchfeuchtet ist (unter Punkt 15).



Wie sind Gesichtsmasken sowie partikelfiltrierende Halbmasken (FFP-Masken) korrekt anzuwenden?

Das Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte (BfArM) gibt Empfehlungen zur richtigen [Anwendung der Masken](#).

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) hat Hinweise zur richtigen [Verwendung von FFP2-Masken](#) in einer Pressemitteilung veröffentlicht.

Können FFP2-Masken gereinigt und wiederverwendet werden?

Nach dem Robert-Koch-Institut handelt es sich bei FFP2-Masken grundsätzlich um Einmalprodukte. Aber es gibt auch FFP2-Masken, die mehrmals verwendet werden können.

Wichtig: Nur FFP2-Masken mit der Kennzeichnung „FFP2 R“ (reusable) sind wiederverwendbar. Masken mit der Kennzeichnung „FFP2 NR“ (not reusable) müssen nach der Verwendung im Betrieb entsorgt werden. Das Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA) gibt Tipps zur Benutzung und Wiederverwendung der Atemschutzmasken. Folgendes Plakat kann im Betrieb ausgehängt werden und hilft dabei, die [richtige FFP2-Maske auszuwählen](#).

II. Beschaffung von Masken

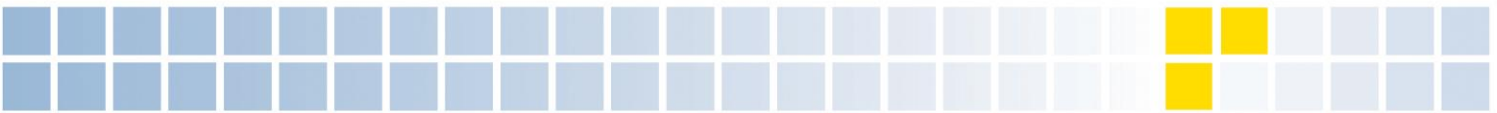
Wie erkennt man, ob es sich um eine zugelassene und EU-konforme Atemschutzmaske handelt?

Hersteller verpflichten sich vor dem Inverkehrbringen von Persönlicher Schutzausrüstung (PSA) auf den europäischen Markt durch eine EU-Konformitätsbewertung, ob die Gesundheitsschutz- und Sicherheitsanforderungen an PSA der EU eingehalten werden. Die entsprechende EU-Verordnung (EU) 2016/425 regelt das Inverkehrbringen von FFP-Masken. Diese Verordnung wird durch die EN 149 "Atemschutzgeräte – Filtrierende Halbmasken zum Schutz gegen Partikel – Anforderungen, Prüfung, Kennzeichnung" konkretisiert, welche drei Typen unterscheidet: FFP1, FFP2 und FFP3. FFP2-Masken stellen nach aktueller Auffassung einen geeigneten Schutz vor infektiösen Aerosolen, einschließlich Viren, dar. Ohne Ausatemventil wird auch die Ausatemluft wirksam gefiltert und sie dienen sowohl dem Eigenschutz als auch dem Schutz Dritter.

Durch Versorgungsengpässe und der Anforderung zur Ausstattung der Bevölkerung mit ausreichend Masken wurde auch PSA aus anderen Ländern mit vereinfachten Prüfgrundsätzen der Zentralstelle für Sicherheitstechnik (ZLS) geprüft und bereitgestellt. Hierbei handelte es sich insbesondere um halbfiltrierende Gesichtsmasken mit der Bezeichnung „KN95“ aus China. Nach erfolgreicher Prüfung durften diese Masken ohne Konformitätsbewertung und ohne CE-Kennzeichen auf dem deutschen Markt bereitgestellt werden. Sie wurden als Corona-Virus Pandemie Atemschutzmaske (CPA) oder als Pandemie-Atemschutzmaske gekennzeichnet.

Weitere Hilfestellung beim [Erkennen konformer Atemschutzmasken](#) bietet die BAuA an.

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung enthält in der Anlage weitere für Deutschland verkehrsfähige Maskentypen aus anderen Ländern (z. B. N95=USA/Kanada, P2=Australien/Neuseeland, DS2=Japan), die nach der Verordnung mit FFP2-Masken vergleichbar sind.



Wo kann ich Schutzausrüstung beschaffen?

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) stellt auf seiner [Matching-Plattform](#) Schutzausrüstung (MAPS) den Unternehmen, öffentlichen Stellen und weiteren Einrichtungen Informationen zum Bezug von zertifizierten Masken und Melt-blown-Vliesstoff, ein Material für die Maskenproduktion, zur Verfügung. Als Nachfragende können Sie sich hier über Produktionsangebote im Bereich Persönliche Schutzausrüstung informieren. Zudem finden Sie Anbieter von Schutzausrüstung auch auf der Plattform IHK ecoFinder ([IHK ecoFinder \(ihk-ecofinder.de\)](#)) und der Plattform Corona-Schutzprodukte der vbw ([Suche - Plattform Corona-Schutzprodukte \(plattform-corona-schutzprodukte.de\)](#)).

Muss der Arbeitgeber die Kosten für die Masken übernehmen?

Ja, der Arbeitgeber hat nach der Corona-ArbSchV den Beschäftigten die in der Anlage aufgeführten Masken zur Verfügung zu stellen, wenn technische und organisatorische Schutzmaßnahmen zur Kontaktreduzierung im Betrieb nicht möglich sind. Welche Maskentypen es sind, entscheidet der Arbeitgeber auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung.

Kann ich auch selbst Schutzausrüstung importieren? Wenn ja, was ist dabei zu beachten?

Alle Entscheidungen im Zusammenhang mit dem Import von Schutzausrüstungen oder Medizinprodukten und der Prüfung von entsprechenden Zertifikaten sowie Prüfberichten sind den fachlich und örtlich zuständigen Behörden vorbehalten. Es handelt sich immer um Einzelfallprüfungen und -entscheidungen der für Sie zuständigen Behörden.

Eine Liste der Marktüberwachungsbehörden finden Sie hier:

<https://ec.europa.eu/docsroom/documents/40022/attachments/1/translations/en/renditions/native>

Hier finden Sie die [zuständige Behörde](#).

Wo finde ich Informationen zu nicht-konformer oder unsicherer Schutzausrüstung?

Auf dem Markt finden sich aktuell zum Teil falsch deklarierte, irreführend gekennzeichnete, nicht geprüfte oder nicht zertifizierte Produkte, die als Schutzausrüstung verkauft werden und nur über eine verminderte oder keine Schutzleistung verfügen können.

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) veröffentlicht in ihrer [Datenbank "Gefährliche Produkte"](#) ihr bekannt gewordene Produktrückrufe, Produktwarnungen, Untersuchungsverfügungen und sonstige Informationen zu gefährlichen Einzelprodukten, die in Deutschland u. a. durch das Produktsicherheitsgesetz (ProdSG) geregelt sind. Hier werden auch Informationen zu nicht konformer oder unsicherer Schutzausrüstung veröffentlicht.



III. Medizinische Vorsorge, Maskenatteste und Sicherheit der Masken

Fallen Beschäftigte, die während ihrer Tätigkeit eine medizinische Gesichtsmaske tragen müssen, unter den Vorsorgeanlass der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) "Tätigkeiten, die das Tragen von Atemschutzgeräten der Gruppe 1 erfordern"?

Mund-Nase-Schutz (MNS) ist kein Atemschutzgerät, weil sie dem Fremdschutz dienen (SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, Abschnitt 2.3). Daher fallen Tätigkeiten, die das Tragen von MNS erfordern, nicht unter den Anlass für Angebotsvorsorge gemäß ArbMedVV, Anhang Teil 4 Absatz 2 Nummer 2 oder Absatz 1 Nummer 1 ("Tätigkeiten die das Tragen von Atemschutzgeräten der Gruppe 1/der Gruppen 2 oder 3 erfordern").

Einige Beschäftigte tragen aus eigener Entscheidung bei ihrer Tätigkeit ein Atemschutzgerät (z. B. eine FFP2-Maske), obwohl sich aus der Gefährdungsbeurteilung dafür keine Notwendigkeit ergibt. Diese Beschäftigten fallen nicht unter den genannten Vorsorgeanlass. Dies gilt unabhängig davon, ob das Atemschutzgerät vom Arbeitgeber oder vom Beschäftigten selbst beschafft wurde.

Was ist zu tun, wenn die Beschäftigten durch ein ärztliches Attest von der Maskenpflicht befreit werden? Welche Anforderungen werden an ein ärztliches Attest gestellt?

Legen Beschäftigte ein ärztliches Attest vor, dass sie von dem Tragen einer Maske befreit, stellt sich die Frage, wie darauf reagiert werden kann.

Ein ärztliches Attest setzt voraus, dass die Befreiung von der Maskenpflicht medizinisch indiziert ist. Das ärztliche Attest muss mindestens folgende Anforderungen erfüllen:

- Medizinisch indiziert, keine Blanko-Atteste,
- Nennung konkreter Gründe und relevanter Vorerkrankungen erforderlich (so mehrere Verwaltungsgerichte und auch ArbG Siegburg, Urt. v. 16. Dezember 2020 - 4 Ga 18/20),
- Anders allerdings OVG Berlin-Brandenburg: Attest müsse keine konkrete Diagnose enthalten (Beschl. v. 4. Januar 2021, Az. 11 S 132/20).

Der Arbeitgeber hat mehrere Möglichkeiten, z. B. kann er prüfen, ob die Tätigkeit ausschließlich in der Wohnung des Arbeitnehmers ausgeführt werden kann oder ob eine Versetzung möglich ist und der Arbeitnehmer weiterhin seine Arbeitsleistung erbringen kann. Wenn eine Versetzung nicht möglich ist, wird die Erbringung der Arbeitsleistung unmöglich und die Lohnzahlungspflicht entfällt nach § 326 Abs. 1 BGB. Nach unserer Auffassung besteht auch kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Dem Arbeitnehmer ist die Erbringung der Arbeitsleistung nicht infolge einer auf Krankheit beruhenden Arbeitsunfähigkeit unmöglich geworden.

Bezüglich der Befreiung von der Maskenpflicht sind landesspezifische Regelungen zu beachten.

Steht den Beschäftigten eine Erschwerniszulage für das Tragen einer FFP2-Maske zu?

Ein Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber auf Zahlung einer Erschwerniszulage für das Tragen einer FFP 2-Maske ergibt sich nicht aus der Corona-ArbSchV. Erschwerniszulagen werden kraft kollektiv- oder einzelvertraglicher Vereinbarung gezahlt. Regelmäßig werden Erschwerniszulagen für Arbeiten unter besonders erschwerenden oder gesundheitsgefährdenden Umständen vereinbart. Ein Anspruch auf die Vereinbarung einer Erschwerniszulage besteht nicht. Mit der Verpflichtung, FFP 2-Masken zu tragen, wird ein umfassender Gesundheitsschutz der Beschäftigten bewirkt, da Ansteckungsgefahren durch Eigen- und Fremdschutz vermieden



werden. Eine Erschwerniszulage kann aber jederzeit einvernehmlich im Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. Eine solche vereinbarte Erschwerniszulage ist nach § 850a Nr. 3 ZPO pfändungsfrei.

Ausführung der Arbeit in der Wohnung des Beschäftigten

Wer entscheidet, ob die Ausführung der Tätigkeit in der Wohnung des Beschäftigten möglich ist?

Der Arbeitgeber ist zur Prüfung verpflichtet, ob Büroarbeiten oder vergleichbare Tätigkeiten in der Wohnung des Beschäftigten ausgeübt werden können. Ist dies möglich, muss der Arbeitgeber den Beschäftigten die Verlagerung der Tätigkeit in ihren Privatbereich anbieten. Auch die FAQ's des BMAS bestätigen, dass die Entscheidung, ob eine Tätigkeit für das „Homeoffice“ geeignet ist, allein der Arbeitgeber trifft. Diese Bewertung ist daher auch nicht mitbestimmt.

Wie kann der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nachkommen und eine Untersagung der betroffenen Arbeit gem. § 22 ArbSchG ausschließen?

Bietet der Arbeitgeber die Möglichkeit der Arbeit in der Wohnung des Beschäftigten nicht an, obwohl er es könnte, kann die zuständige Aufsichtsbehörde in letzter Konsequenz die betroffene Arbeit gem. § 22 ArbSchG untersagen.

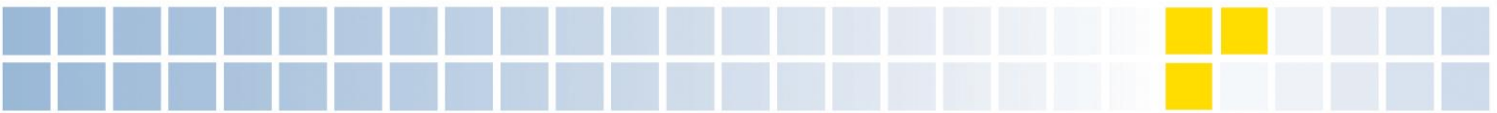
Um sich vor dieser Folge abzusichern, sollten Arbeitgeber dokumentieren, dass das Angebot unterbreitet wurde und wie die Antwort der jeweiligen Beschäftigten ausgefallen ist.

Checkliste für die Dokumentation:

- Welche Arbeitsplätze sind für die Ausführung im Homeoffice geeignet?
- Hinsichtlich welcher der grds. geeigneten Arbeitsplätze stehen der Ausführung im Homeoffice zwingende betriebliche Gründe entgegen?
- Ggf. Dokumentation zwingender betrieblicher Gründe dafür, dass Homeoffice nur in einem bestimmten zeitlichen Umfang möglich ist.
- Ggf. Abstimmung mit dem Betriebsrat und Dokumentation dieser Abstimmung. Welchen Beschäftigten wird konkret ein Angebot unterbreitet?
- Wie wurde das Angebot übermittelt (z. B. E-Mail, Einschreiben, Übergabe etc.)?
- Wie lautet die Rückmeldung der Beschäftigten bis zu einer vom Arbeitgeber gesetzten kurzen Frist?
- Erfolgt keine Reaktion des Beschäftigten: Dokumentieren, dass dies Nichtannahme des Angebots entspricht.

Welche Regelungen sollten in die Vereinbarung aufgenommen werden?

- Klare Regelung, dass Homeoffice im Sinne der Corona-ArbSchV zum Zweck der Pandemiebekämpfung befristet bis zum 30. Juni 2021 bzw. bis zur Aufhebung der epidemischen Lage nationaler Tragweite durch den Deutschen Bundestag vereinbart wird und keine Telearbeit.
- Im Wesentlichen Bezugnahme auf bestehende arbeitsvertragliche Regelungen ausreichend – „für die Arbeit im Homeoffice gelten die Regelungen aus dem Arbeitsvertrag vom... unverändert“.



- Regelung des Umfangs: Ständig im Homeoffice oder aus zwingenden betriebsbedingten Gründen an bestimmten Tagen.
- Regelung der Widerruflichkeit, falls nachträglich zwingende betriebliche Gründe eintreten.
- Ggf. abweichende Regelungen zu Arbeitszeit und Erreichbarkeit, ggf. in Abstimmung mit dem Betriebsrat.
- Ggf. Regelungen zu BYOD.
- Ggf. Regelungen zum Datenschutz und zur Vertraulichkeit.
- Hinweis auf Unterweisung zum Arbeitsschutz und Eigenpflichten des Beschäftigten nach §§ 12, 15, 16 ArbSchG.

Müssen Regelungen zur Erreichbarkeit/Nichterreichbarkeit bei der Ausführung der Tätigkeit in der Wohnung des Beschäftigten getroffen werden?

Grundsätzlich nein, weil die generellen arbeitsvertraglichen und gesetzlichen Regelungen auch im Pandemie-„Homeoffice“ gelten. Soweit Sonderregelungen zur Erreichbarkeit, z. B. für Kunden, während der Arbeit im „Homeoffice“ seitens des Arbeitgebers getroffen werden müssen, sind diese möglich und unterliegen ggf. der Mitbestimmung des Betriebsrats.

Besteht trotz fehlenden Klagerechts des Beschäftigten ein Leistungsverweigerungsrecht?

Nein - Für ein Leistungsverweigerungsrecht müsste der Arbeitnehmer die Unzumutbarkeit der Erbringung seiner Arbeitsleistung im Betrieb darlegen. Ein Leistungsverweigerungsrecht dürfte in der Praxis fast nie bestehen, weil dafür konkrete Gesundheitsrisiken benannt werden müssten, die der Arbeitgeber nicht durch geeignete anderweitige Schutzmaßnahmen reduziert.

Bestehen Aufwendungsersatzansprüche des Beschäftigten?

Ohne entsprechende Vereinbarung: Nein - Die Ausgestaltung der Arbeit in der Wohnung des Beschäftigten ist den Vertragsparteien freigestellt. In der Entwurfsbegründung wird zum Erfüllungsaufwand richtigerweise ausgeführt, dass die anfallenden Sachkosten für die Bereitstellung und Nutzung eines Homeoffice-Angebotes durch die Beschäftigten von der unternehmerischen Entscheidung im Einzelfall abhängen. Zur Gewährleistung von Rechtssicherheit sollten Aufwendungsersatzansprüche in der Vereinbarung im Zweifel ausdrücklich ausgeschlossen werden.

Hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung der Ausführung der Tätigkeit in der Wohnung des Beschäftigten?

Liegt – wie dies häufig der Fall sein wird – ein kollektiver Tatbestand vor, können insbesondere folgende Tatbestände des § 87 BetrVG zu berücksichtigen sein

- § 87 Abs. 1 Ziff. 1 (Ordnung des Betriebs)
- § 87 Abs. 1 Ziff. 2 (tägl. Arbeitszeit)
- § 87 Abs. 1 Ziff. 3 (vorübergehende Verkürzung/Verlängerung betriebsübliche Arbeitszeit)
- § 87 Abs. 1 Ziff. 6 (techn. Überwachungseinrichtungen)
- § 87 Abs. 1 Ziff. 7 (Arbeitsschutz)

Die Pflicht des Arbeitgebers zur Abgabe eines Angebots dürfte auch jenseits dieses Mitbestimmungsrechts bestehen, sollte sich allerdings im Rahmen bestehender Betriebsvereinbarungen bewegen.



Soweit eine Pflicht des Arbeitgebers besteht, ein Angebot zu unterbreiten, dürften weitere Mitbestimmungsrechte ausgeschlossen sein.

Mitbestimmungsrechte beziehen sich auf die Ausgestaltung der Arbeit in der Wohnung, nicht aber auf die Frage, welche Arbeitsplätze zur Ausführung im „Homeoffice“ geeignet sind und zur Frage, ob der Ausführung der Tätigkeit im „Homeoffice“ zwingende betriebliche Gründe entgegenstehen. In den FAQs des BMAS wird richtigerweise ausgeführt: Die Entscheidung über die Eignung bzw. evtl. entgegenstehende Gründe trifft der Arbeitgeber.

Können Beschäftigte zur Ausführung der Tätigkeit in ihrer Wohnung verpflichtet werden?

Arbeiten von zu Hause ist auch in der Pandemie an die Zustimmung der Beschäftigten geknüpft. Eine abweichende Festlegung des vertraglichen Arbeitsortes bedarf nach den Ausführungen der FAQs des BMAS einer entsprechenden arbeitsvertraglichen Regelung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder einer entsprechenden Betriebsvereinbarung. Die FAQs des BMAS führen als Grund hierfür aus, dass Arbeitgeber nicht auf den privaten Wohnraum des Beschäftigten als ausgelagerte "Bürofläche" zurückgreifen können und das Grundrecht auf Unverletzlichkeit der Wohnung einer solchen Verpflichtung entgegensteht. Vor dem Hintergrund der Zielsetzung der „Homeoffice“-Verpflichtung ist dies zumindest zweifelhaft und eine Abwägung des Rechts auf Unverletzlichkeit der Wohnung mit dem Grundrecht auf Leben und körperliche Unversehrtheit ist in Betracht zu ziehen. Das BMAS führt in seinen FAQs außerdem aus, dass zahlreiche weitere Sachgründe (kein geeigneter Bildschirmarbeitsplatz, räumliche Enge) einer solchen Verpflichtung der Beschäftigten entgegenstehen können. Dabei kann der Arbeitgeber auch die Voraussetzungen für das Arbeiten in der Wohnung des Beschäftigten in seine Entscheidung, ob Arbeit im „Homeoffice“ geleistet werden kann, einfließen lassen. Fehlt es daran, kann dies einer Arbeit von daheim entgegenstehen. Der Beschäftigte ist insoweit zur Auskunft verpflichtet.

Achtung: Mit der aktuell geplanten Änderung des IFSG soll eine Ergänzung in § 28b Abs. 7 IfSG eingeführt werden, dass Beschäftigte das Angebot des Arbeitgebers, ihre Tätigkeit von zu Hause auszuführen, anzunehmen haben, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen. Die Begründung des entsprechenden Änderungsantrags der Koalitionsfraktionen hat dazu ausgeführt, dass Gründe, die dem entgegenstehen, beispielsweise räumliche Enge, Störungen durch Dritte oder unzureichende technische Ausstattung sein können und dass eine Mitteilung des Beschäftigten auf Verlangen des Arbeitgebers, dass das Arbeiten von zu Hause aus nicht möglich ist, zur Darlegung ausreiche. Der Arbeitgeber sollte daher neben seinem Angebot auch diese Mitteilung der Beschäftigten dokumentieren.

Was sind zwingende betriebsbedingte Gründe, die gegen die Ausführung der Tätigkeit in der Wohnung des Beschäftigten sprechen?

Klar ist, dass viele Tätigkeiten in Produktion, Dienstleistung, Handel, Logistik etc. nicht im „Homeoffice“ ausgeführt werden können. Angesprochen sind hier daher vor allem solche Tätigkeiten, die sich grundsätzlich für die Ausführung im „Homeoffice“ eignen, die aber aus belegbaren und nachvollziehbaren betriebstechnischen Gründen nicht dorthin verlagert werden können, insbesondere, weil ansonsten der übrige Betrieb nur eingeschränkt oder gar nicht aufrechterhalten werden kann. Dies umfasst nach den Ausführungen der FAQs des BMAS insbesondere mit der Büro(-Tätigkeit) verbundene Nebentätigkeiten wie die Bearbeitung und Verteilung der eingehenden Post, die Bearbeitung des Warenein- und ausgangs, Schalterdienste bei weiterhin erforderlichen Kunden- und Mitarbeiterkontakten, Materialausgabe, Reparatur- und Wartungsaufgaben (z. B. IT-Service), Hausmeisterdienste und Notdienste zur Aufrechterhaltung des Betriebes, u. U. auch die Sicherstellung der Ersten Hilfe.



Die weiteren Ausführungen des BMAS, dass technische oder organisatorische Gründe und Versäumnisse, wie z. B. die Nichtverfügbarkeit benötigter IT-Ausstattung, notwendige Veränderung der Arbeitsorganisation oder unzureichende Qualifizierung der betroffenen Beschäftigten, i.d.R. allenfalls befristet bis zur umgehenden Beseitigung des Verhinderungsgrunds geltend gemacht werden können, sind weder nachvollziehbar noch vom Wortlaut der Vorschrift des § 2 Abs. 4 gedeckt. Unternehmen, denen bisher die technische Infrastruktur fehlt, um das Arbeiten im „Homeoffice“ zu ermöglichen, was insbesondere bei kleineren Unternehmen der Fall sein kann, können aufgrund der Corona-ArbSchV nicht verpflichtet werden, diese Infrastruktur in kürzester Zeit einzukaufen und zu installieren. Dies macht auch die Begründung der Verordnung deutlich, die in den Ausführungen zum Erfüllungsaufwand richtigerweise ausführt, dass anfallende Sachkosten von der unternehmerischen Entscheidung zur Bereitstellung eines „Homeoffice“-Angebots abhängen. Vollkommen unverhältnismäßig wäre es, Unternehmen Investitionen in eine „Homeoffice“-Infrastruktur aufzuzwingen, die sie nach Ablauf der Geltung der Verordnung nach ihrer unternehmerischen Planung gar nicht benötigen.

Richtig dagegen ist die Einschätzung des BMAS dahingehend, dass im Einzelfall auch besondere Anforderungen des Betriebsdatenschutzes und des Schutzes von Betriebsgeheimnissen als Verhinderungsgründe geltend gemacht werden können, die z. B. über übliche Verschlüsselungssysteme hinausgehende technische und/oder räumliche Voraussetzungen erfordern.

Gibt es eine Pflicht des Arbeitgebers, Auszubildende technisch "aufzurüsten", damit sie am Online-Berufsschulunterricht teilnehmen können?

Nein, eine solche Pflicht besteht nicht. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, Auszubildenden Lernmaterialien für den Berufsschulunterricht zur Verfügung zu stellen und er muss sie dementsprechend auch nicht mit Computern oder Tablets ausstatten, damit diese am Online-Unterricht teilnehmen können. Dienen Ausbildungsmittel nur der Unterstützung des Berufsschulunterrichtes (und nicht gleichzeitig auch der innerbetrieblichen Ausbildungsarbeit) fallen sie nicht unter § 14 Abs. 1 Nr. 3 BBiG. Vielmehr ist es Aufgabe der Berufsschulen, die technischen Voraussetzungen für die Teilnahme am Online-Unterricht zu schaffen. Wurde dem Auszubildenden für die betriebliche Ausbildungsarbeit ein Laptop oder ein Tablet bereits zur Verfügung gestellt, kann es sich anbieten, dem Auszubildenden die Nutzung des Geräts auch für Online-Berufsschulunterricht zu erlauben, um den Schulbesuch und damit die erfolgreiche Ausbildung zu unterstützen.

Was ist bezüglich der Arbeitszeit bei zeitversetztem Arbeiten zu beachten?

Nach § 2 Abs. 6 Corona-ArbSchV sind in Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten diese in möglichst kleine Arbeitsgruppen einzuteilen. Darüber hinaus soll zeitversetztes Arbeiten ermöglicht werden, soweit die betrieblichen Gegebenheiten dies zulassen. Dies führt dazu, dass Betriebe in kleineren Teams arbeiten und unter Umständen von einem Drei-Schicht- auf ein Zwei-Schicht-System umstellen müssen.

Auch für die nach § 2 Abs. 6 Corona-ArbSchV vorgesehenen entzerrten Betriebsabläufe sind die Regelungen nach dem Arbeitszeitgesetz anzuwenden. Ausnahmen vom Arbeitszeitgesetz, die im Frühjahr 2020 durch die COVID-19-ArbZVO vorgesehen waren, existieren derzeit nicht.



Wer ist für den Arbeitsschutz bei der Ausführung der Tätigkeit in der Wohnung des Beschäftigten verantwortlich?

Auch wenn das „Homeoffice“ kein Telearbeitsplatz im Sinne der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) ist, ist der Arbeitgeber für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten nach den Möglichkeiten seiner Einflussnahme verantwortlich. Der Arbeitgeber muss die Beschäftigten beispielsweise unterweisen. Den Arbeitnehmern kommt hier eine besondere Rolle zu. Die Beschäftigten haben auch im „Homeoffice“ die Pflicht, gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. Sie müssen dem Arbeitgeber auch die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit mitteilen (§ 16 ArbSchG). Das ist insofern beim „Homeoffice“ besonders wichtig, da der Arbeitgeber keinen Zutritt zum Privatbereich der Beschäftigten hat.

Arbeitgeberpflicht zum Angebot von Corona-Tests

Die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft informieren auf ihrer [Testseite](#) ausführlich über die Testaktivitäten in den Unternehmen und Betrieben. Hier erhalten Sie auch wichtige Informationen und Unterstützungs- und Beratungsangebote.

Organisation und Durchführung von Corona-Tests

1. Testarten und Beschaffung

Welche Tests müssen die Unternehmen und Betriebe anbieten?

Arbeitgeber können nach der Corona-ArbSchV verschiedene Tests anbieten, dazu zählen:

- Selbsttests („Laientests“),
- PoC-Antigenschnelltests, die nur durch medizinisches oder geschultes Personal angewendet werden und
- PCR-Tests (sog. Goldstandard, Auswertung durch Labore).

Was sind die Unterschiede bei den Testarten?

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 käuflich erworben werden. Bei Selbsttests ist grundsätzlich keine Dokumentation der Ergebnisse durch Dritte möglich.

Antigen-Selbsttests benötigen eine Zulassung durch das Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte (BfArM). [Geeignete und zugelassene Selbsttests](#) veröffentlicht das 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 (Lateral-Flow-Prinzip). Sie liefern deutlich schneller ein Testergebnis, eine Auswertung erfolgt direkt vor Ort. Sie sind jedoch nicht so zuverlässig wie ein PCR-Test.

[Geeignete und zugelassene PoC-Antigen-Schnelltests](#) veröffentlicht das BfArM.



PCR-Test

PCR-Tests 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 Unternehmen die Tests?

Die Tests sind über den Vertrieb z. B. von Medizinbedarf oder Händlern erhältlich. Ein zentraler Einkauf/Verteilung, z. B. über Kommunen, Verbände und Kammern, ist aktuell nicht vorgesehen. Hier finden Sie unter „Details“ auch Informationen zum deutschen Vertreiber der Tests. Eine Übersicht über Anbieter von Schnelltests (und andere Corona-Schutzprodukte) bieten die [vbw-Plattform](#) und der [Ecofinder der IHK](#).

Dürfen Unternehmen Tests überhaupt beschaffen?

Ja. Selbsttests dürfen alle Endanwender einschließlich Unternehmen beschaffen. Die Tests sind über die üblichen Wege ((Groß-)Handel, Apotheken) erhältlich.

Für die Beschaffung von PoC-Antigen-Schnelltests wird aktuell die Medizinprodukte-Abgabeverordnung (MPAV) angepasst. Aktuell dürfen nur Ärzte und Unternehmen der kritischen Infrastruktur diese beschaffen. PoC-Antigen-Schnelltests können über die entsprechenden Kanäle (Handel, Praxisbedarf, Apotheken, Werksarztzentren) bestellt werden. Die Rechtsgrundlage der MPAV, die aktuell eine Abgabe von PoC-Antigen-Schnelltests nur an Ärzte bzw. medizinisches Fachpersonal sowie Unternehmen der kritischen Infrastruktur erlaubt, wird gerade überarbeitet und dann soll der Bezug allen Unternehmen möglich sein.

Kann man Mitarbeiter, die im Außendienst tätig sind, die Selbsttest-Beschaffung selbst vornehmen lassen und ihnen als Arbeitgeber die Kosten erstatten, weil eine Versendung viel aufwändiger wäre?

Arbeitgeber müssen nach § 3 Abs. 2 ArbSchG zur Planung und Durchführung der Arbeitsschutzmaßnahmen für eine geeignete Organisation des Arbeitsschutzes sorgen und die erforderlichen Mittel bereitstellen. Dies umfasst auch die Beschaffung der Corona-Tests. Wir empfehlen, dass Betriebe eigene konkrete Regelungen zur Beschaffung von Corona-Tests entwickeln und beispielweise festlegen:

- welches Budget für die Testbeschaffung zur Verfügung steht, ggf. ein neues Budget einrichten
- wer für die Beschaffung zuständig ist
- welche Corona-Test-Produkte von welchem Anbieter beschafft werden

Wie erbringt der Arbeitgeber den erforderlichen Beschaffungsnachweis?

Als Nachweis reichen entsprechende Rechnungen etwaiger Lieferanten oder Verträge und Abrechnungen mit den zur Durchführung beauftragten Dienstleistern aus. Auch sollte formlos notiert werden, wann und in welcher Form die Beschäftigten über das Testangebot informiert wurden. Die entsprechenden Dokumente sind für Überprüfungen durch die zuständigen Behörden mindestens vier Wochen vorzuhalten (Quelle: BMAS).



2. Angebot an die Beschäftigten

Welchen Beschäftigten müssen wie oft Corona-Tests angeboten werden?

Gem. § 5 Corona-ArbSchV gilt:

- Beschäftigte, die nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten, müssen mindestens einmal pro Kalenderwoche ein Test angeboten werden. Dazu zählen beispielsweise auch Beschäftigte auf Baustellen.
- Beschäftigte, denen der Arbeitgeber mindestens zweimal pro Kalenderwoche Tests anbieten muss, sind Beschäftigte:
 1. die vom Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung in Gemeinschaftsunterkünften untergebracht sind,
 2. die unter klimatischen Bedingungen in geschlossenen Räumen arbeiten, die eine Übertragung des Coronavirus SARS-CoV-2 begünstigen,
 3. die personennahe Dienstleistungen anbieten, bei denen direkter Körperkontakt zu anderen Personen nicht vermieden werden kann,
 4. die betriebsbedingt Tätigkeiten mit Kontakt zu anderen Personen ausüben, sofern die anderen Personen einen Mund-Nase-Schutz nicht tragen müssen, und
 5. die betriebsbedingt in häufig wechselnden Kontakt mit anderen Personen treten.

Ist es möglich, den Beschäftigten einmalig mehrere Selbsttests für mehrere Wochen zu übergeben?

Wenn es zum Angebot und zur Bereitstellung der Selbsttests in den Bundesländern durch die jeweilige Coronaschutzverordnung keine strengeren Vorgaben gibt, kann das aus Sicht des Infektionsschutzes eine sinnvolle Maßnahme sein. Beschäftigte können sich so vor Dienstantritt testen und vergewissern, ob sie Corona-negativ sind.

Muss das Testangebot auch vollständig Geimpften gemacht werden?

Die SARS-CoV-2-ArbSchV differenziert nicht zwischen Geimpften und Nichtgeimpften. Das Testangebot muss allen in Präsenz tätigen Beschäftigten unterbreitet werden.

Wie häufig muss der Arbeitgeber seinen Beschäftigten Corona-Tests anbieten? Muss er es wöchentlich vornehmen?

Das Testangebot muss den Beschäftigten gemacht werden, die von § 5 Corona-ArbSchV erfasst sind. Zur Form des Testangebots verhält sich die ArbSchV nicht. Erforderlich ist, dass das Angebot so unterbreitet wird, dass es derart in den Bereich der Beschäftigten gelangt, dass sie davon Kenntnis nehmen können. Aus Beweis Zwecken sollte das Testangebot dennoch allen im Betrieb präsenten Beschäftigten in Textform (zum Beispiel per E-Mail oder per Aushang) gemacht werden. Wenn keine Vorgaben aus der jeweiligen Coronaschutzverordnung des Bundeslandes dem entgegenstehen, ist die Testpflicht nach Corona-ArbSchV umgesetzt, wenn der Arbeitgeber die Beschäftigten einmalig informiert hat und auf das wöchentliche Angebot hingewiesen hat.



Welche Information muss das Angebot an die Arbeitnehmer enthalten?

In Anlehnung an die Informationen des BMAS sollte das Angebot folgendes enthalten:

- Die Zusicherung, dass die Annahme des Angebots freiwillig ist (Ausnahme: Testpflicht in Landesverordnungen)
- die Bestätigung, dass den Beschäftigten durch den Test keine Kosten entstehen
- den Appell, die angebotenen Tests regelmäßig wahrzunehmen, um die Kolleginnen und Kollegen und auch andere Personen vor Infektionen zu schützen
- Wie, wo und zu welchen Zeiten die Tests jeweils durchgeführt werden
- Bei Antigen-Schnelltests zur Selbstanwendung Hinweise zur bestimmungsgemäßen Anwendung
- Vorgehen im Falle positiver Ergebnisse

Wie ist die Testpflicht bei einem Wochen-Wechsel-Modell zwischen Arbeit im Büro und in der Wohnung umzusetzen?

Der Wortlaut der Verordnung sieht die Angebotspflicht für den Arbeitgeber vor, soweit Beschäftigte nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten. Zu näherer Auslegung dieses Merkmals enthält weder die Verordnung noch deren Begründung Hinweise. Ist ein Beschäftigter in einem Wechselmodell immer eine Woche ausschließlich in der Wohnung und eine Woche in Präsenz beschäftigt, ist ihm das Angebot zur Testung jeweils in seinen Präsenzwochen zu machen, denn in den anderen Wochen ist er ausschließlich in der Wohnung beschäftigt. Für diese Auslegung spricht auch die Tatsache, dass die Testmöglichkeit gemäß § 5 Abs. 1 pro Kalenderwoche anzubieten ist.

3. Testdurchführung

Muss das Testungsangebot im Betrieb selbst umgesetzt werden, oder könnten für die Testung selbst auch externe Stellen außerhalb des Betriebs beauftragt werden?

In der Begründung zur Verordnung heißt es: „Das Angebot an die Beschäftigten zur Durchführung von Testungen durch Dritte im Sinne dieser Vorschrift schließt die Beauftragung entsprechender geeigneter Dienstleister mit ein.“

Wer hat die Tests durchzuführen bzw. zu beaufsichtigen? Welche Anforderungen werden an die Probenehmer gestellt?

Bei Selbsttests führen Beschäftigte den Test selbst durch. Eine Beaufsichtigung ist nach der Corona-ArbschV nicht erforderlich. Hier sind auch die jeweils geltenden [Vorgaben aus den Coronaschutzverordnungen der Bundesländer](#) zu beachten.

PoC-Antigen-Tests müssen durch nachweislich fachkundige (z. B. 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 Ersthelferausbildung 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?

Selbsttests

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 Probenehmenden und Beschäftigten nicht eingehalten werden. Es sind für Probenehmende 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.

Soweit „geschultes Personal“ für die Tests erforderlich ist: Welche Anforderungen muss das 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 medizinischem oder geschultem Personal durchgeführt werden. Eine vorhergehende Einweisung/Schulung in die korrekte Durchführung der Abstrichentnahme und Anwendung der Tests ist erforderlich.

Wenn es möglich ist, sollte eine Einweisung durch eine Ärztin bzw. einen 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.

PCR-Test

PCR-Tests erfolgen nur durch medizinisches Personal und Labore.



Wie müssen Unternehmen die Corona-Tests dokumentieren?

Es gelten die allgemeinen Anforderungen an die Dokumentation der Arbeitsschutzmaßnahmen nach dem Arbeitsschutzgesetz. Gemäß Corona-ArbSchV sind Nachweise über die Beschaffung von Tests nach § 5 Absatz 1 und Absatz 2 oder Vereinbarungen mit Dritten über die Testung der Beschäftigten vom Arbeitgeber vier Wochen aufzubewahren. Daneben sind ggf. rechtlich bindende Vorgaben, z. B. durch Landesverordnungen, zu beachten (zur [Übersicht](#)).

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, beispielsweise aufgrund von Anwendungsfehlern oder weil der verwendete Test das Virus nicht erkannt hat.

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.

Welche Sanktionen drohen, wenn der Arbeitgeber gegen die Testangebotspflicht nach der Corona-ArbSchV verstößt?

Die geänderte Arbeitsschutzverordnung sieht keine Sanktionsregelungen, z. B. die Verhängung von Bußgeldern, vor. Es bleibt deshalb bei den allgemeinen Regelungen. Die für die Überwachung der Arbeitsschutzvorschriften zuständigen staatlichen Landesbehörden können nach § 22 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) im Einzelfall Anordnungen, z. B. zur Erfüllung der Anforderungen und Maßnahmen aus der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung, treffen. Die Überwachungsbehörde muss, wenn nicht Gefahr in Verzug ist, zur Ausführung der Anordnung eine angemessene Frist setzen (§ 22 Abs. 3 S. 2 ArbSchG). Sie kann Anordnungen jedoch auch für sofort vollziehbar erklären. Wird die Frist durch den Betrieb nicht eingehalten oder eine für sofort vollziehbar erklärte Anordnung nicht sofort ausgeführt, kann die zuständige Behörde die von der Anordnung betroffene Arbeit oder die Verwendung oder den Betrieb der von der Anordnung betroffenen Arbeitsmittel untersagen. Ein Bußgeld bis zu 30.000 € ist nach § 25 Abs. 1 Nr. 2 ArbSchG möglich, wenn der Arbeitgeber fahrlässig oder vorsätzlich gegen eine vollziehbare Anordnung der staatlichen Arbeitsschutzbehörde nach § 22 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 ArbSchG verstößt.

Die zuständige Behörde kann vom Arbeitgeber oder von den verantwortlichen Personen, die zur Durchführung ihrer Überwachungsaufgabe erforderlichen Auskünfte und die Überlassung von entsprechenden Unterlagen verlangen. Mit der Überwachung beauftragte Personen sind befugt, Betriebsstätten, Geschäfts- und Betriebsräume zu betreten, zu besichtigen und zu prüfen, § 22 Abs. 1 und 2 ArbSchG.



Weitere arbeitsrechtliche Fragestellungen zur Testung und zum Testangebot

Kann der Betriebsrat bei der Umsetzung der Testangebotspflicht aus der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung mitbestimmen?

Liegt – wie es beim Testangebot regelmäßig der Fall sein wird – ein kollektiver Tatbestand vor, kommen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 7 BetrVG in Betracht. Die Pflicht des Arbeitgebers zum Angebot von Tests besteht jenseits der Mitbestimmung. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats kommen bei der Ausgestaltung des Testangebots zum Tragen.

Kann der Arbeitgeber verpflichtende Testungen anordnen?

Die Anordnung einer Testpflicht vor Arbeitsaufnahme muss die Grenzen der Verhältnismäßigkeit wahren. Um diese Grenzen zu bestimmen, müssen die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gegeneinander abgewogen werden. Auf Seiten des Arbeitgebers steht das Interesse an betrieblichem Gesundheitsschutz und an einem störungsfreien Arbeitsablauf, auf Seiten des Arbeitnehmers kann das Recht auf körperliche Unversehrtheit und sein Persönlichkeitsrecht berührt sein. Das Interesse des Arbeitgebers an der Durchführung von Tests wird zumindest dann überwiegen, wenn z. B. im Betrieb eine besondere Gefährdungssituation vorliegt, wenn vermehrt Infektionsfälle aufgetreten sind oder Arbeitnehmer Krankheitssymptome aufweisen. In diesem Fall kann – jedenfalls solange die Gefährdungssituation fortbesteht – eine Anordnung zulässig sein. Auch bei Tätigkeiten mit besonders vulnerablen Personen, wie z. B. in Pflegeheimen oder wenn die Beschäftigten einem erhöhten Expositionsrisiko ausgesetzt sind, z. B. aufgrund einer Vielzahl von Kontakten oder weil Abstandsregelungen nicht immer eingehalten werden können, kann eine Anordnung in Betracht kommen.

Was passiert, wenn ein Kunde des Arbeitgebers die Testung als Voraussetzung zur Erbringung der Dienstleistung vorschreibt?

Ob die Anordnung von Tests zulässig ist, wenn ein Kunde nur getestete Personen in den Betrieb lässt, ist am Einzelfall zu beurteilen. Grundsätzlich sind pauschale Anordnungen zur Durchführung von Tests mit den Persönlichkeitsrechten der Arbeitnehmer abzuwägen. Nach unserer Einschätzung können Testungen in Betriebsvereinbarungen geregelt werden. Bei der Interessen- bzw. Verhältnismäßigkeitsabwägung spielen z. B. erste Infektionen / Verdachtsfälle im Betrieb oder auch das jeweilige Arbeitsfeld des Betriebs (z. B. Außendienst/Pflegeheim) eine Rolle. Der Umstand, dass ein Kunde z. B. ein Pflegeheim ist und regelmäßige Tests voraussetzt, ist ebenfalls zu berücksichtigen. Bei der Beurteilung der rechtlichen Lage ergibt sich aus unserer Sicht kein Unterschied, ob der Arbeitgeber direkt Tests anordnet oder ein Kunde diese als Voraussetzung für die Erbringung der Arbeitsleistung voraussetzt.

Diese vom Kunden auferlegte Testpflicht „schlägt“ sich auch auf die Arbeitgeber beim Kunden eingesetzten Beschäftigten durch. Setzt der Arbeitgeber seine Beschäftigten fest in einem Betrieb ein, der (zu Recht) eine verpflichtende Testung vorsieht, können diese Beschäftigten ihre Arbeitsleistung dort nur ordnungsgemäß erbringen, wenn sie der Verpflichtung nachkommen. Verweigern Beschäftigte die Testung ist diesen Beschäftigten die Erbringung der ihnen zugewiesenen Arbeitsleistung unmöglich. Im Rahmen der Abwägung aller Umstände des Einzelfalls muss zunächst geprüft werden, ob eine Versetzung an einen anderen Arbeitsort in Betracht kommt (das entspricht der Wertung des BAG in der Entscheidung zur Arbeitsverweigerung aus religiösen Gründen im Einzelhandel vom 24. Februar 2011 – 2 AZR 636/09).



Ist der Betriebsrat bei einer Anordnung von Tests zu beteiligen?

Eine zulässige Anordnung von Testungen, die sich nicht auf indizierte Einzelfälle beschränkt, soll der Mitbestimmung des Betriebsrats unterfallen. Betroffen sein können in diesen Fällen insbesondere die Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 7 BetrVG. Die Betriebsparteien können in einer Betriebsvereinbarung Voraussetzungen für die Anordnung von Testungen vorsehen. Schließen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zu Testungen ab, kann es sich anbieten, in dieser Vereinbarung auch die konkrete Durchführung und den Umgang mit positiven Testergebnissen sowie den Datenschutz zu regeln.

Wer ist bei Arbeitnehmerüberlassung für die Umsetzung der Testangebotspflicht verantwortlich?

Nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz liegen die Arbeitsschutzpflichten, die sich aus dem Arbeitsschutzgesetz ergeben, bei Arbeitnehmerüberlassung grundsätzlich beim Entleiher-Betrieb (unbeschadet der Pflichten des Verleihers). Deshalb trifft den Entleiher die Pflicht, den in seinem Betrieb beschäftigten Zeitarbeitnehmern regelmäßige Testangebote nach der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung zu unterbreiten. Davon geht auch das BMAS in seinen FAQ aus, ohne diese Rechtsauffassung jedoch zu begründen. Ein klar formulierter Arbeitnehmerüberlassungsvertrag mit einer Arbeitsschutzvereinbarung, die auch die Testangebotspflicht enthält, dient hier der rechtlichen Absicherung aller Beteiligten.

Darf der Arbeitgeber den Zugang zum Betrieb ohne Test verwehren?

Hat der Arbeitgeber rechtmäßig verpflichtende Tests angeordnet, kann er Arbeitnehmern, die den Test verweigern, den Zugang zum Betrieb verwehren. Ohne ein negatives Testergebnis bietet der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung nicht ordnungsgemäß an. Vorrangig wäre zunächst zu prüfen, ob Versetzungsmöglichkeiten bestehen, z. B. in einen Arbeitsbereich, in dem der Beschäftigte seine Arbeitsleistung auch ohne Test erbringen kann. Ist das nicht der Fall, muss der Arbeitgeber das nicht ordnungsgemäße Angebot nicht annehmen und er gerät durch Ablehnung dieses Angebots auch nicht in Annahmeverzug. Die Vergütungspflicht entfällt.

Besteht für die Beschäftigten keine Pflicht, das Testangebot anzunehmen, darf der Arbeitgeber auch bei Nichtwahrnehmung der Testmöglichkeit den Zugang zum Betrieb nicht verwehren und keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen ergreifen, wenn der Beschäftigte sich nicht testen lässt.

Darf der Arbeitgeber Prämien für die Teilnahme an Tests in Aussicht stellen?

Der Arbeitgeber kann seinen Beschäftigten z. B. eine Prämie in Aussicht stellen, wenn sie das Testangebot wahrnehmen und dadurch einen Beitrag zum Gesundheitsschutz leisten. In Betracht kommen z. B. Gutscheine oder Geldprämien. Darin liegt kein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB. Voraussetzung ist, dass die Höhe der Prämie nicht geeignet ist, auf den Arbeitnehmer so großen Druck auszuüben, dass es sich für ihn wie ein Testzwang darstellt. Eine „Befreiung“ vom im Betrieb geltenden Hygienekonzept (z. B. Abstand halten, Masken und Lüften) kann nicht in Aussicht gestellt werden. Die Hygienemaßnahmen in den Betrieben leisten neben den Testungen und Impfungen einen wertvollen Beitrag zur Bekämpfung der Pandemie und bleiben nach den Landesverordnungen und den Arbeitsschutzvorschriften verpflichtend.

Handelt es sich bei der für einen Test aufgewendeten Zeit um Arbeitszeit?

Diese Frage ist bislang nicht abschließend geklärt. Trotz Einführung der Angebotspflicht für Arbeitgeber in der Corona-ArbSchVO, bleibt die Nutzung dieses Angebots für die Beschäftigten freiwillig. Die Begründung der zweiten Änderungsverordnung sieht zu dieser Frage vor, dass die



Entscheidung, ob die freiwillige Testung der Beschäftigten innerhalb der Arbeitszeit der Beschäftigten erfolgt oder nicht, im Rahmen betrieblicher Vereinbarungen getroffen wird. Dieser Hinweis lässt nach unserer Auffassung den Schluss zu, dass es sich grundsätzlich nicht um Arbeitszeit handelt, die Betriebsparteien das aber festlegen könnten. Auch nach der sogenannten Beanspruchungstheorie handelt es sich nicht um Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes. Soweit die Testung aufgrund einer Rechtspflicht aus einer Landesverordnung (Bsp. Testpflicht in Berlin für Beschäftigte mit Kundenkontakt) oder auf Wunsch des Arbeitgebers erfolgt – insbesondere soweit sie als Zugangsvoraussetzung zum Betrieb angesehen wird, wird es sich um einen Teil der zu vergütenden Arbeitszeit handeln. Ist die Testung demgegenüber als reines Angebot zu verstehen, erfolgt sie außerhalb der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung. Erfolgt die Testung aufgrund einer Betriebsvereinbarung, sollte diese Frage mit geklärt werden. Durch einvernehmliche Lösungen, etwa in Form einer Zeitgutschrift für Testzeit, kann diese Frage gelöst werden.

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 sog. Selbsttest handelt. Bei den Schnelltests existieren gesetzliche Regelungen zur Meldung positiver Testergebnisse an das Gesundheitsamt. Für die Selbsttests ist diese Meldung nicht gesetzlich vorgeschrieben.

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 durch eine Ergänzung in § 8 Abs. 1 Nr. 1 IfSG mit dem Gesetz zur Fortgeltung der die epidemische Lage von nationaler Tragweite betreffenden Regelungen (EpiLage-Fortgeltungsgesetz) in Kraft getreten. 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 unserer Auffassung 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 der Durchführung des 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.



Praxistipp/Formulierungsvorschlag:

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.

Besteht ein Fragerecht des Arbeitgebers?

Es handelt sich bei Covid-19 um eine meldepflichtige Krankheit nach dem Infektionsschutzgesetz (§ 7 Abs. 1 Nr. 44a). Der Arbeitgeber ist berechtigt, seine Arbeitnehmer vor Arbeitsaufnahme im Betrieb zu fragen, ob sie das Testangebot wahrgenommen haben. Hat ein Arbeitnehmer teilgenommen, darf der Arbeitgeber weiter fragen, ob das Testergebnis positiv ausgefallen ist. Dieses Recht ergibt sich aus der nebenvertraglichen Rücksichtnahmepflicht. Dazu gehört auch die Vermeidung von Gesundheitsgefahren. Arbeitgeber müssen in die Lage versetzt werden, ihren gegenüber allen Beschäftigten bestehenden Schutzpflichten nachzukommen. Somit stellt der Arbeitsvertrag eine Rechtsgrundlage für die Verarbeitung der personenbezogenen Daten dar. Die Mitarbeiter müssten zuvor über die Weitergabe ihrer Daten und somit der Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten informiert werden.

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 (DS-GVO) und Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) vereinbar. Die Weitergabe des Testergebnisses durch die testende Person an das Gesundheitsamt ist zur Erfüllung der gesetzlichen Meldepflicht nach § 8 IfSG erforderlich.

Eine Weitergabe eines positiven Testergebnisses durch die testende Person an den Arbeitgeber kann nach unserer Auffassung auf die Rechtsgrundlage des Art. 6 Abs. 1 lit. d) i. V. m. Art. 9 Abs. 2 lit. h) DS-GVO 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 DS-GVO).



Praxistipp: Die datenschutzrechtlichen Informationen können dem Mitarbeiter durch Übergabe eines Hinweisblatts bei Belehrung und Information über die Testung durch den Arzt bzw. durch das geschulte Personal übergeben werden. Die testende Person sollte sich die Übergabe der Hinweisblatts schriftlich bestätigen lassen. Bei der Vergabe von Testterminen per E-Mail könnte das Hinweisblatt der E-Mail mit der Terminbestätigung beigefügt werden.

Die Beschäftigten sind insbesondere über den Zweck der Weitergabe des Testergebnisses sowie darüber zu informieren, wer im datenschutzrechtlichen Sinn für die Datenverarbeitung verantwortlich ist. Dabei ist die datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit von der haftungsrechtlichen Verantwortlichkeit zu unterscheiden.

Checkliste/Information zur Verarbeitung der Beschäftigtendaten:

- Verantwortlicher für die Datenverarbeitung ist der Arbeitgeber.
- Datenschutzbeauftragter
- Welche Daten werden verarbeitet?
- Für welche Zwecke werden die Daten verarbeitet?
- Wer bekommt die Daten?
- Rechte der betroffenen Person (Auskunftsrecht, Widerspruchsrecht)
- Nennung der zuständigen Aufsichtsbehörde
- Speicherdauer

Datenschutz: Unterbreitung des Testangebots

Wird das Testangebot personalisiert an die Beschäftigten (z. B. durch E-Mail) unterbreitet, werden personenbezogene Daten verarbeitet. Diese Verarbeitung ist erforderlich, um der rechtlichen Verpflichtung zum Testangebot aus der SARS-CoV-2-ArbSchV nachzukommen. Daher ist die Verarbeitung der personenbezogenen Beschäftigtendaten nach Art.9 Abs. 2 lit. b) i.V. m. Art. 6 Abs. 1 lit. c) DS-GVO gerechtfertigt („Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung“).

Datenschutz: Darf der Arbeitgeber Testergebnisse erfassen und aufbewahren?

Bei einem positiven Selbst-/Schnelltestergebnis haben Beschäftigte sich unverzüglich in Absonderung zu begeben. Das bedeutet auch, dass der Arbeitgeber diese Beschäftigten bis zur Widerlegung des Tests durch einen PCR-Test nicht im Betrieb beschäftigen darf. Diese Verpflichtung resultiert in erster Linie aus arbeitsschutzrechtlichen Pflichten des Arbeitgebers, seine Beschäftigten im Betrieb nicht zu gefährden. Ist aus betrieblichen Gründen die Erbringung der Arbeitsleistung von zu Hause aus nicht möglich, kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer einseitig von der Erbringung der Arbeitsleistung freistellen. Nach unserer Auffassung besteht dann ein Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers auf Grund vorsorglicher Absonderung nach § 56 Abs. 1 S. 3 IfSG. Im Streitfall ist der Arbeitgeber hinsichtlich der Berechtigung zur einseitigen Anordnung von „Homeoffice“ sowie der Freistellung aber auch zum Nachweis, dass er eine Person im Betrieb weiterhin beschäftigt, beweisbelastet. Diesen Nachweis kann er durch die Aufbewahrung der Dokumentation des positiven Testergebnisses des Beschäftigten führen. Durch die Erfassung des Ergebnisses sowie durch die Aufbewahrung kommt es zur Verarbeitung personenbezogener Daten. Sowohl die Erfassung als auch die Aufbewahrung der positiven Testergebnisse dienen dem Nachweis des Arbeitgebers, dass dieser seinen arbeitsschutzrechtlichen Pflichten ordnungsgemäß Folge geleistet hat. Somit ist die Verarbeitung der personenbezogenen Beschäftigtendaten nach Art. 9 Abs. 2 lit. b), lit. f) i. V.m. Art. 6 Abs. 1 lit. c) DS-GVO gerechtfertigt („Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung“ bzw. „Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen“).



Datenschutz: Wann sind die Testergebnisse zu löschen?

Ein negatives Schnelltestergebnis verliert innerhalb weniger Stunden an Aussagekraft. Daher ist der Arbeitgeber in diesem Fall bereits spätestens mit Ablauf des Folgetages zur Löschung verpflichtet. Sollten allerdings landesrechtliche Vorschriften eine Nachweispflicht der Unternehmen normieren, kann die Aufbewahrung eines negativen Testergebnisses zur entsprechenden Dokumentation eines unterbreiteten Testangebots erwogen werden, vgl. Art. 17 Abs. 3 lit. b) DS-GVO.

Liegt ein positives Schnelltestergebnis vor, ist dessen Aufbewahrung zur Beurteilung der Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers und der damit einhergehenden berechtigten jeweiligen Anordnung des Arbeitgebers erforderlich, bis ein PCR-Testergebnis vorliegt, Art. 17 Abs. 3 lit. c) i. V. Art. 9 Abs. 2 DS-GVO. Beruft sich der Arbeitnehmer in dieser Zeit auf seinen Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG, ist die Aufbewahrung des positiven Schnelltestergebnisses darüber hinaus für den nach § 56 Abs. 5 IfSG vorleistungspflichtigen Arbeitgeber im Hinblick auf etwaige Rückforderungsansprüche erforderlich. In diesem Fall ist das Ergebnis nach Erstattung und Rechtskraft des Erstattungsbescheids zu löschen.

Wie ist der Umgang mit positiv getesteten Beschäftigten?

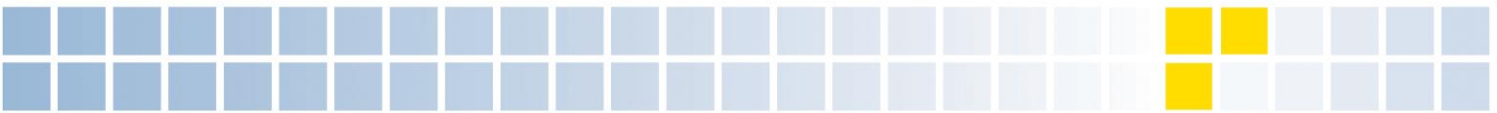
Positiv getestete Beschäftigte müssen sich sofort in Selbstisolation begeben und das Schnelltestergebnis mit einem PCR-Test bestätigen. Zwar besteht keine eigens dafür geregelte Vorschrift, z. B. im IfSG, aber aufgrund ihrer arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflicht dem Arbeitgeber gegenüber gilt dasselbe auch für die Mitarbeiter, die ein positives Selbsttestergebnis erhalten. Arbeitgeber können die positiv getesteten Arbeitnehmer daher von der Präsenzpflcht auch einseitig entbinden und – wenn möglich – bis zu einem negativen PCR-Testergebnis die Erbringung der Arbeitsleistung von zu Hause aus anordnen.

Entschädigungsanspruch bei vorsorglicher Absonderung

Ist ein Schnell- bzw. Selbsttest positiv und ist die Erbringung der Arbeitsleistung von zu Hause aus nicht möglich, besteht ein Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 S. 3 IfSG. Nach der Anpassung des IfSG im EpiLage-Fortgeltungsgesetz besteht ein Anspruch auf Entschädigung auch bei vorsorglicher Absonderung. Nach § 56 Abs. 1 S. 3 IfSG wird die Entschädigung auch an Personen gewährt, wenn diese sich bereits vor Anordnung einer Absonderung vorsorglich absondern oder vorsorglich bestimmte berufliche Tätigkeiten ganz oder teilweise nicht ausgeübt haben und dadurch einen Verdienstaufall erleiden, wenn eine Anordnung der Absonderung bereits zum Zeitpunkt der vorsorglichen Absonderung oder der vorsorglichen Nichtausübung beruflicher Tätigkeiten hätte erlassen werden können.

Wird das Schnell- bzw. Selbsttestergebnis durch einen positiven PCR-Test bestätigt, lagen bereits im Zeitpunkt der vorsorglichen Absonderung nach dem positiven Schnell-/Selbsttestergebnis die Voraussetzungen einer Anordnung der Absonderung vor.

Auch bei Widerlegung des Testergebnisses durch den PCR-Test besteht nach unserer Auffassung ein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1 S. 3 IfSG. Das ergibt sich aus der entsprechenden Anwendung des § 56 Abs. 1 S. 3 IfSG. Ein positives Selbsttestergebnis führt dazu, dass der Getestete ansteckungsverdächtig i. S. d. § 56 IfSG ist. Nach § 2 Nr. 7 IfSG ist ein Ansteckungsverdächtiger eine Person, von der anzunehmen ist, dass sie Krankheitserreger aufgenommen hat. Dafür spricht u.a., dass Antigen-Selbsttests die Zulassung durch das Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte (BfArM) benötigen und daher die entsprechend zugelassenen Tests auch hinreichend zuverlässig sind. Vereinzelt lehnen Behörden in den Ländern jedoch einen Entschädigungsanspruch im Fall vorsorglicher Absonderung bei Widerlegung des positiven Selbst-/Schnelltestergebnisses durch PCR-Test ab. Daher empfiehlt es sich, vorab bei der jeweils zuständigen Behörde nachzufragen.



Positives Selbsttestergebnis: Umgang mit Beschäftigten, die Kontaktpersonen sind

Ein positives Ergebnis mit einem geeigneten 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 Selbsttests keine Maßnahmen durch den Arbeitgeber vorzunehmen. Nach unserer Auffassung 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.¹ Sofern das betrieblich möglich ist, sollte die Arbeitsleistung von zu Hause aus erbracht werden.

Wie und gegenüber wem soll belegt werden, dass der Arbeitgeber 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 Abschnitt I). Führt ein Arzt oder anderes medizinisches Personal mit mind. 3-jähriger 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 dieses 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.

Praxistipp: Die Schulungen sollten zu Nachweiszwecken dokumentiert werden.

¹ www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Kontaktperson/Management.html
(letzter Abruf 20. April 2021)



Trägt der Arbeitgeber ein Haftungsrisiko, wenn er wahrheitsgemäß ein negatives Testergebnis bescheinigt, sich aber später herausstellt, dass der Beschäftigte doch mit dem Virus infiziert ist?

Sieht eine Landesverordnung eine Bescheinigungspflicht des Arbeitgebers über das Testergebnis vor (ggf. auf Wunsch des Beschäftigten), und kommt der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nach und dokumentiert das Ergebnis des Tests wahrheitsgemäß, kann sich darauf für den Arbeitgeber kein Haftungsrisiko ergeben, es fehlt dann bereits an einem Verschulden des Arbeitgebers. Das Risiko, dass eine Infektion von einem Schnelltest (noch) nicht erkannt wurde, besteht bei jedem Test (vgl. Seite 18) und führt nicht zu einer Haftung des Arbeitgebers.

Weiterführende Informationen

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin www.baua.de >Themen > Arbeitsgestaltung im Betrieb > Umgang mit dem Coronavirus 2 > SARS-CoV-2 FAQ

Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte www.bfarm.de

Bundesministerium für Arbeit und Soziales www.bmas.de > FAQs zur SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung: www.bmas.de/DE/Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-ASVO/faq-corona-asvo.html

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Soziale Sicherung

Arbeitsrecht

T +49 30 2033-1600

T +49 30 2033-1200

soziale.sicherung@arbeitgeber.de

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.