

Corona-Arbeitsschutzverordnung

Antworten auf die häufigsten Fragen zu den Arbeitsschutzregelungen

Arbeitsschutzregelungen

Fragen und Antworten zur Verordnung

1. Allgemein
2. Homeoffice
3. Weitere Schutzmaßnahmen
4. Masken
5. Überwachung
6. Angebot von Tests

Nur wenn das Ansteckungsrisiko am Arbeitsplatz verringert wird, lässt sich ein harter wirtschaftlicher Shutdown vermeiden. Das Infektionsgeschehen ist trotz der in vielen Lebensbereichen bereits einschneidenden Kontaktreduzierung unvermindert hoch. Daher braucht es insbesondere am Arbeitsplatz zusätzliche Maßnahmen, um den Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu gewährleisten und um Betriebe weiter offen halten zu können.

Wichtig ist der wirksame Schutz am Arbeitsplatz. Es geht um Arbeitsschutz für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Homeoffice für alle, die ihre Aufgaben auch zuhause erfüllen können, ist ein Baustein, denn wer im Homeoffice arbeitet, schützt damit auch die Kolleginnen und Kollegen im Betrieb. Genauso muss aber auch die Arbeit im Betrieb sicher sein für diejenigen, die ihren Arbeitsplatz nicht nach Hause verlegen können.

Arbeitsschutzregelungen

Die Arbeitsschutzregelungen der Corona-Arbeitsschutzverordnung wurden um neue Bestimmungen zu regelmäßigen betrieblichen Angeboten für Corona-Tests ergänzt. Die Geltungsdauer der Verordnung wurde bis einschließlich 30. Juni 2021 verlängert. Die wesentlichen Bestimmungen der Verordnung sind

- Mund-Nase-Schutz (medizinische Gesichtsmasken), wo dies nicht möglich ist.
- In Kantinen und Pausenräumen muss ebenfalls der Mindestabstand von 1,5 m eingehalten werden.
- Arbeitgeber müssen Flüssigseife und Handtuchspender in Sanitärräumen bereitstellen.
- Regelmäßiges Lüften muss gewährleistet sein.
- Arbeitgeber sind verpflichtet, Homeoffice anzubieten. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten das Angebot annehmen, soweit sie können.
- Müssen Räume von mehreren Personen gleichzeitig genutzt werden, müssen pro Person 10 m² zur Verfügung stehen.
- In Betrieben ab 10 Beschäftigten müssen diese in möglichst kleine, feste Arbeitsgruppen eingeteilt werden.
- Arbeitgeber müssen mindestens medizinische Gesichtsmasken (Mund-Nasen-Schutz) zur Verfügung stellen.
- Arbeitgeber müssen allen Beschäftigten, die nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten, mindestens einmal wöchentlich einen Coronatest anbieten. Be-

schäftigte, die bei ihren Tätigkeiten einem besonderen Infektionsrisiko ausgesetzt sind, haben Anspruch auf mindestens zweimal wöchentliche Testung.

1. Allgemein

1.1. Welche Regelungen zum betrieblichen Infektionsschutz sieht die SARS-COV-2- Arbeitsschutzverordnung vor ?

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung enthält folgende Regelungen:

- Betriebsbedingte Zusammenkünfte wie Besprechungen sind auf das absolute betriebsnotwendige Maß zu beschränken. Wenn dies betriebsbedingt nicht möglich ist, sind alternative Schutzmaßnahmen erforderlich.
- Die Arbeitgeber sind verpflichtet, bei Büroarbeiten oder vergleichbaren Tätigkeiten das Arbeiten im Homeoffice zu ermöglichen. Wenn zwingende betriebliche Gründe entgegenstehen, sind diese der zuständigen Behörde auf Verlangen darzulegen.
- Der gleichzeitige Aufenthalt von mehreren Personen in einem Raum ist zu vermeiden. Wo dies betriebsbedingt nicht möglich ist, muss in den Räumen pro Person eine Mindestfläche von 10 Quadratmeter zur Verfügung stehen oder alternative Schutzmaßnahmen getroffen werden.
- In Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten sind möglichst kleine Arbeitsgruppen zu bilden, die zusammenarbeiten und möglichst keinen Kontakt zu anderen Personen außerhalb der eigenen Arbeitsgruppe haben, um Ansteckungen zwischen den Arbeitsgruppen zu vermeiden und zeitversetztes Arbeiten zu ermöglichen.
- Der Arbeitgeber hat medizinische Gesichtsmasken zur Verfügung zu stellen, wenn sich in einem Raum mehr als 1 Person pro 10 Quadratmetern länger aufhält, der Abstand von 1,5 Metern nicht eingehalten werden kann oder wenn Wege vom und zum Arbeitsplatz innerhalb von Gebäuden zurückgelegt werden.
- Wenn bei Tätigkeiten mit Gefährdung durch erhöhten Aerosolausstoß zu rechnen ist, z.B., weil sehr laut gesprochen werden muss, oder wenn eine anwesende Person keine Maske tragen kann, sind abweichend höherwertige FFP2-Atemschutzmasken oder vergleichbare Typen vom Arbeitgeber bereitzustellen und von den Beschäftigten zu tragen.
- Die erforderlichen Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz hat der Arbeitgeber durch eine Gefährdungsermittlung festzulegen und in einem betrieblichen Hygienekonzept zusammengefasst darzustellen, das in der Arbeitsstätte zugänglich zu machen ist.
- Das betriebliche Hygienekonzept ist bei Bedarf, z.B. bei Wiederaufnahme von Tätigkeiten oder Änderungen von gesetzlichen Bestimmungen zum Infektionsschutz, zu aktualisieren.

Die bestehenden Regelungen zum betrieblichen Infektionsschutz, wie die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel oder Regelungen nach der Biostoffverordnung, sind auch weiterhin zu beachten.

1.2 Welche Maßnahmen müssen auch weiterhin durch den Arbeitgeber unabhängig von der neuen SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel ergriffen werden?

In der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel sind Maßnahmen beschrieben, die für den gesamten Zeitraum der epidemischen Lage von nationaler Tragweite weiterhin gelten und unabhängig von der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung zu beachten sind, darunter insbesondere

- die strikte Einhaltung des Mindestabstands von 1,5 Metern,
- die Anbringung geeigneter Abtrennungen bei Unterschreitung des Mindestabstands,
- die Minimierung betriebsbedingter Personenkontakte, Zugangsbeschränkungen,
- der Einsatz geeigneter Telekommunikation für Besprechungen,
- das regelmäßige, intensive und fachgerechte Lüften,
- die Sicherstellung der Handhygiene sowie der Hust- und Niesetikette und
- die umgehende Klärung von Verdachtsfällen auf eine SARS-CoV-2-Infektion.

Soweit arbeitsbedingt der Mindestabstand von 1,5 Metern nicht eingehalten werden kann und technische Maßnahmen wie Abtrennungen zwischen den Arbeitsplätzen nicht umsetzbar sind, musste auch bislang schon mindestens eine Mund-Nase-Bedeckung (MNB oder Community-Maske) zum gegenseitigen Schutz getragen werden. Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung bestimmt aber, dass in diesen Fällen nunmehr medizinische Gesichtsmasken zur Verfügung gestellt und getragen werden müssen.

Weitere Informationen zur SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel finden Sie hier.

Weiterhin sind im Gesundheitswesen auch die Regelungen der Biostoffverordnung und der Technischen Regeln für Biologische Arbeitsstoffe (TRBA) einzuhalten. Insbesondere die TRBA 250 und TRBA 255 sind in Bezug auf den SARS-CoV-2-Infektionsschutz relevant.

1.3. Gelten alle Regeln unabhängig von der Unternehmensgröße? Also auch für ein Unternehmen mit z.B. nur zwei Angestellten ?

Die Regelungen in dieser Verordnung haben das Ziel, das Risiko einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 bei der Arbeit zu minimieren und alle Beschäftigten zu schützen, unabhängig von der Unternehmensgröße. Ausschließlich die in § 2 Absatz 6 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung festgelegte Einteilung der Beschäftigten in feste Arbeitsgruppen gilt erst ab einer Beschäftigtenzahl von mehr als 10.

1.4. Inwiefern ist die SARS-CoV-2 -Arbeitsschutzverordnung verbindlicher als die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel ?

Die Verordnung und die Arbeitsschutzregel greifen ineinander und ergänzen sich. Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung ist eine verbindliche Rechtsvorschrift.

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel lässt den Betrieben mehr Spielraum bei der Auswahl und Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen. Die Umsetzung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel entfaltet eine Vermutungswirkung, d.h. bei Einhaltung der dort beschriebenen Maßnahmen kann der Arbeitgeber davon ausgehen, die gestell-

ten Arbeitsschutzanforderungen jeweils zu erfüllen. Er kann jedoch auch andere ebenso wirksame Maßnahmen treffen.

1.5. Bis wann muss der Arbeitgeber die Maßnahmen der SARS-CoV-2-Verordnung umgesetzt haben und wie lange gelten sie ?

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung wurde am 22.01.2021 verkündet und ist am 27.01.2021 in Kraft getreten. Die erste Änderungsverordnung wurde am 12. März 2021 verkündet und trat am 13. März 2021 in Kraft. Die aktuelle zweite Änderungsverordnung wurde am 16. April 2021 verkündet und tritt am 20. April 2021 in Kraft. Die Verordnung tritt mit Ablauf des 30. Juni 2021 außer Kraft.

2. Homeoffice

2.1. Wie kann Homeoffice dazu beitragen, die Infektionszahlen zu senken ?

Durch die Ausführung von Tätigkeiten im Homeoffice werden nicht nur Personenkontakte im Betrieb vermieden bzw. verringert, sondern auch auf dem Weg von und zur Arbeit.

Eine im Januar 2021 veröffentlichte Studie des Institute of Labor Economics (IZA) - "Der Effekt von Heimarbeit auf die Entwicklung der Covid-19-Pandemie in Deutschland" - simuliert in verschiedenen Szenarien den Einfluss einer verstärkten Homeoffice-Nutzung auf den Verlauf der Pandemie. Die Studie belegt die positiven Effekte einer Erhöhung der Nutzung von Homeoffice auf die Senkung der Neuinfektionen.

2.2. Ist der Arbeitgeber verpflichtet, seinen Beschäftigten Homeoffice anzubieten ? Wer entscheidet die Frage, ob Homeoffice möglich ist ?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Beschäftigten anzubieten, im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten, die sich dafür eignen, in ihrer Wohnung (Homeoffice) auszuführen, sofern zwingende betriebsbedingte Gründe dem nicht entgegenstehen. Die Entscheidung über die Eignung bzw. evtl. entgegenstehende Gründe trifft der Arbeitgeber.

2.3. Was sind mit Büroarbeit vergleichbare Tätigkeiten ?

Vergleichbare Tätigkeiten sind in der Regel solche, die unter Verwendung von Informationstechnologien von zu Hause aus erledigt werden können.

2.4. Welche betrieblichen Gründe können gegen die Ausführung von Arbeiten im Homeoffice sprechen ?

Viele Tätigkeiten in Produktion, Dienstleistung, Handel, Logistik etc. lassen eine Ausführung im Homeoffice nicht zu. Auch in anderen Bereichen können nachvollziehbare betriebstechnische Gründe vorliegen, die gegen eine Verlagerung ins Homeoffice

sprechen. Dies kann z.B. in Betracht kommen, wenn die Betriebsabläufe sonst erheblich eingeschränkt würden oder gar nicht aufrechterhalten werden könnten. Beispiele können sein: mit einer 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, unter Umständen auch die Sicherstellung der Ersten Hilfe im Betrieb.

Technische oder organisatorische Gründe, wie z.B. die Nichtverfügbarkeit benötigter IT-Ausstattung, notwendige Veränderung der Arbeitsorganisation oder unzureichende Qualifizierung der betroffenen Beschäftigten können i.d.R. nur vorübergehend bis zur Beseitigung des Verhinderungsgrunds angeführt werden. Ggf. können auch besondere Anforderungen des Betriebsdatenschutzes und des Schutzes von Betriebsgeheimnissen gegen die Ausführung von Tätigkeiten im Homeoffice sprechen.

2.5. Können Beschäftigte verpflichtet werden, im Homeoffice zu arbeiten ?

Arbeiten von zu Hause ist auch weiterhin an die Zustimmung der Beschäftigten geknüpft. Eine abweichende Festlegung des vertraglichen Arbeitsortes bedarf in jedem Fall einer entsprechenden arbeitsvertraglichen Regelung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten oder einer Betriebsvereinbarung /betriebliche Vereinbarung. Privater Wohnraum der Beschäftigten liegt außerhalb der Einflussphäre des Arbeitgebers. (Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung Artikel 13 GG). Homeoffice ist kein "ausgelagertes Büro". Auch die häuslichen Verhältnisse der Beschäftigten (z.B. kein geeigneter Bildschirmarbeitsplatz, räumliche Enge) können einer Arbeit im Homeoffice entgegenstehen.

2.6. Welche Möglichkeiten haben Beschäftigte, wenn Homeoffice möglich ist, aber der Arbeitgeber dies anders sieht? An wen können sich Beschäftigte wenden ?

Wenn der Arbeitgeber Homeoffice verweigert, obwohl Arbeiten von zu Hause aus möglich wären, sollten die Beschäftigten zunächst mit dem Arbeitgeber darüber sprechen. Sie können sich auch an ihre betriebliche Interessenvertretung (Betriebs- oder Personalrat) wenden (sofern vorhanden) oder Kontakt mit den Arbeitsschutzbehörden aufnehmen (§ 17 ArbSchG). Auf Verlangen der Arbeitsschutzbehörde muss der Arbeitgeber die Gründe darlegen, weshalb Homeoffice nicht möglich ist.

2.7. Gelten die Anforderungen des Arbeitsschutzes auch im Homeoffice ?

Das Arbeitsschutzgesetz und das Arbeitszeitgesetz finden auch bei Arbeit im Homeoffice Anwendung.

2.8. Muss der Arbeitgeber die Ausstattung für das Homeoffice zur Verfügung stellen ?

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber auch für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit im Homeoffice verantwortlich. Das heißt aber nicht, dass er den Beschäftigten alle

erforderlichen Arbeitsmittel zur Verfügung stellen muss. Beschäftigte können im Homeoffice auch eigene Arbeitsmittel verwenden. Es bietet sich an, gemeinsam zu vereinbaren, ob und unter welchen Bedingungen Arbeitsmittel durch die Beschäftigten zur Verfügung gestellt werden können. Der Arbeitgeber muss den Arbeitsplatz im Homeoffice in seine Gefährdungsbeurteilung einbeziehen und die notwendige Ausstattung festlegen. Er hat auch für die sichere Verwendung der Arbeitsmittel Sorge zu tragen.

2.9. Wo finde ich weitere Hinweise zur Arbeitsgestaltung im Homeoffice ?

Umfangreiche Tipps zur sicheren und ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsorganisation im Homeoffice sind auf den [Sonderseiten der Initiative Neue Qualität der Arbeit](#) eingestellt.

Weitere Hinweise finden Sie in der Informationsschrift der DGUV:
[DGUV Information 215-410: Bildschirm- und Büroarbeitsplätze](#)

2.10. Was ist in Bezug auf die Arbeitszeitgestaltung im Homeoffice zu beachten ?

Ob man im Homeoffice arbeitet oder in der Betriebsstätte: Arbeitsrechtlich ist man – mit Ausnahme von Notfällen – nur im Rahmen der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit zur Erreichbarkeit verpflichtet. Unabhängig davon gilt auch bei Arbeit im Homeoffice das Arbeitszeitgesetz; insbesondere sind die Regelungen zu den Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten zu beachten.

2.11. Erhalten Arbeitnehmer*innen weniger Lohn, wenn sie im Homeoffice arbeiten ?

Nach der Verordnung ist der Arbeitgeber gehalten, Homeoffice dann anzubieten, wenn die Tätigkeiten es zulassen. Dabei handelt es sich um die vollwertige Erbringung der Arbeitsleistung. Der Umstand, dass im Homeoffice gearbeitet wird, rechtfertigt eine Kürzung des Entgelts für die Tätigkeit nicht.

2.12. Dürfen Dokumente, die dem Datenschutz unterliegen, im Homeoffice bearbeitet werden?

Grundsätzlich ja. Allerdings müssen auch im Homeoffice die Vorgaben der EU-Datenschutzgrundverordnung sorgfältig eingehalten werden. Es muss sichergestellt sein, dass niemand unbefugt Daten oder Unterlagen einsehen kann. Viele Informationen zum Schutz und der Sicherheit von Daten im Homeoffice finden sich beim Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik.

3. Weitere Schutzmaßnahmen

3.1. Gibt es Beispiele für Tätigkeiten, bei denen der Mindestabstand nicht eingehalten werden kann und bei denen andere geeignete Schutzmaßnahmen ergriffen werden müssen ?

Zu Tätigkeiten, bei denen der Mindestabstand von 1,5 Metern zu anderen Personen nicht eingehalten werden kann, gehören z.B. solche, bei denen Werkstücke oder Produkte nur in enger Zusammenarbeit mehrerer Personen bewegt, hergestellt, bearbeitet oder montiert werden können. Hierzu zählen auch Dienstleistungen, die körperliche Nähe oder direkten Körperkontakt erfordern, sofern diese nicht anderen arbeitsschutz- oder infektionsschutzrechtlichen Regelungen unterliegen.

3.2. Gibt es Beispiele für Tätigkeiten, bei denen die vorgegebene Mindestfläche pro Person nicht eingehalten werden kann und bei denen andere geeignete Schutzmaßnahmen ergriffen werden müssen ?

Hierzu zählen z.B. Tätigkeiten in Leitwarten und Steuerstände, in denen betriebsbedingt die Anwesenheit mehrerer Personen erforderlich ist und die Erfüllung der Flächenanforderungen durch technische (z.B. Umbau bzw. Vergrößerung) oder organisatorische Maßnahmen (Schichtbetrieb) nicht möglich ist.

3.3. Was bezweckt die Einteilung der Beschäftigten in feste Arbeitsgruppen ?

Die Einteilung in feste Arbeitsgruppen in Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten schafft wesentliche Voraussetzungen, betriebsbedingte Personenkontakte durch Maßnahmen der Arbeitsorganisation zu minimieren. Hierdurch werden zeitversetzte Arbeitszeiten der eingeteilten Arbeitsgruppen und in der Folge die zeitliche Entzerrung der Nutzung von Umkleieräumen, Pausenräumen und Kantinen ermöglicht. Im Falle einer COVID-19-Erkrankung von Beschäftigten kann dadurch auch die Ausbreitung der Infektion im Betrieb einfach und wirksam begrenzt werden. Notwendige Quarantänemaßnahmen können so ggf. auf die jeweilige Arbeitsgruppe beschränkt bleiben, so dass betriebliche Beeinträchtigungen verringert werden.

3.4. Was ist bezüglich der Berechnung der maximal in einem Raum zulässigen Personenbelegung zu beachten ?

Für die Berechnung ist die Grundfläche des jeweiligen Raumes in m² ohne Abzug etwaiger Flächen, die von Möbeln und Einbauten belegt sind, sowie die Anzahl aller im Raum befindlichen Personen heranzuziehen.

Da es in Bezug auf das Infektionsrisiko unerheblich ist, ob diese Personen Beschäftigte sind oder anderen Personengruppen zuzurechnen sind, hat der Arbeitgeber in jedem Fall auch "Nichtbeschäftigte" zur Ermittlung der maximal in einem Raum zulässigen Personenzahl zu berücksichtigen.

Um z.B. die entsprechende Anforderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung in einem Ladengeschäft von 100 m² Fläche zu erfüllen, dürfen sich dort maximal 10 Personen gleichzeitig befinden. Bei Anwesenheit von 2 Beschäftigten sowie der Inhaberin/des Inhabers dürfen sich also zusätzlich maximal 7 Kund*innen in diesem Geschäft aufhalten.

Ziel dieser Bestimmung ist die Verringerung des Infektionsrisikos durch Reduzierung der Personenkontakte in Innenräumen. Sie stellt eine zusätzliche Maßnahme des

betrieblichen Infektionsschutzes dar. Die Einhaltung dieser Bestimmung entbindet grundsätzlich nicht von anderen weiterhin erforderlichen Maßnahmen, wie z.B. Einhaltung des Mindestabstands, Maskenpflicht oder intensives Lüften.

3.5. Gilt die Forderung nach einer Mindestfläche von 10 Quadratmetern pro Person nur für Räume, in denen feste Arbeitsplätze eingerichtet sind? Wie sind die Regelungen für Räume, in denen Tätigkeiten ohne fest eingerichtete Arbeitsplätze ausgeführt werden, wie z.B. für Besprechungsräume, Lager, Pausenräume, Teeküchen, Sanitärräume, Erste-Hilfe-Räume?

Generell sind Arbeitgeber verpflichtet, durch die Umsetzung von technischen und organisatorischen Maßnahmen die betriebsbedingten Kontakte auf ein Minimum zu reduzieren. Lassen es die betrieblichen Abläufe zu, ist eine gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen zu vermeiden. Wenn sich mehrere Personen gleichzeitig in geschlossenen Räumen aufhalten, ist die Infektionsgefahr besonders hoch, da das Coronavirus vor allem respiratorisch durch Tröpfchen und Aerosole übertragen wird. Mit der Dauer des Aufenthalts steigt die Aerosolbelastung im Raum und somit auch das Infektionsrisiko. Die erforderliche Mindestfläche von 10 Quadratmetern nach § 2 Absatz 5 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) bezieht sich auf alle geschlossenen, von mehreren Personen gleichzeitig genutzten Räume. Eine Unterscheidung aufgrund der Nutzung der Räume wird nicht vorgenommen.

Kann aus betrieblichen Gründen die Mindestfläche von 10 Quadratmetern pro Person nicht eingehalten werden, so sind zusätzliche Schutzmaßnahmen erforderlich, um die Verbreitung des SARS-CoV-2 einschließlich der neu auftretenden Virusmutationen wirksam zu verhindern. Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung müssen andere geeignete Schutzmaßnahmen festgelegt werden, die den gleichwertigen Schutz der Beschäftigten sicherstellen.

Zusätzlich müssen Arbeitgeber nach § 3 Absatz 1 Corona-ArbSchV medizinische Gesichtsmasken oder FFP2-Masken oder vergleichbare Atemschutzmasken zur Verfügung stellen, wenn die Anforderungen an den Mindestabstand oder an die Raumbelegung nach § 2 nicht erfüllt werden.

3.6 Wie kann die Verpflichtung zur Erstellung und Aktualisierung eines betrieblichen Hygienekonzepts umgesetzt werden ?

Das betriebliche Hygienekonzept ist Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung nach §§ 5 und 6 Arbeitsschutzgesetz. Es beinhaltet eine Zusammenfassung der aktuell spezifischen, dem betrieblichen Infektionsschutz dienenden Arbeitsschutzmaßnahmen. Diese Maßnahmen können für vergleichbare Gefährdungen zusammengefasst werden.

Bei der Erstellung des betrieblichen Hygienekonzeptes ist die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel zu beachten. Diese konkretisiert für den gemäß § 5 Infektionsschutzgesetz festgestellten Zeitraum der epidemischen Lage von nationaler Tragweite die Anforderungen an den Arbeitsschutz in Hinblick auf SARS-CoV-2. Bei Einhaltung der dort beschriebenen Maßnahmen kann der Arbeitgeber davon ausgehen, dass die jeweiligen Mindestanforderungen erfüllt sind.

Darüber hinaus bieten die branchenbezogenen Handlungshilfen der Unfallversicherungsträger zusätzliche Orientierung, insbesondere für den betrieblichen Infektionsschutz bei branchenspezifischen Tätigkeiten und Herausforderungen. Eine Übersicht dieser Handlungshilfen stellt die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung zur Verfügung. Diese werden jeweils zeitnah an evtl. Änderungen der gesetzlichen Infektionsschutzbestimmungen angepasst und erleichtern somit auch die Aktualisierung des betrieblichen Hygienekonzepts.

4. Masken

4.1. Was ist hinsichtlich der Beschaffung geeigneter Maskentypen zu beachten ?

Medizinische Gesichtsmasken sind Medizinprodukte der sogenannten Risikoklasse I (gemäß der Medizinprodukterichtlinie 93/42/EWG, MDD). Ihre Herstellung und ihr Vertrieb müssen in Übereinstimmung mit dem Medizinprodukterecht erfolgen. Sie müssen daher den gesetzlichen Anforderungen entsprechen und z.B. der europäischen Norm EN 14683:2019-10 genügen. Hersteller müssen für das jeweilige Produkt ein Nachweisverfahren (Konformitätsbewertungsverfahren) erfolgreich durchführen, um zu belegen, dass das Produkt allen gesetzlichen Anforderungen entspricht. Erst dann können Hersteller die medizinischen Gesichtsmasken mit dem CE-Kennzeichen versehen und sie in Europa frei vertreiben.

Weitere Informationen sind auf der Internetseite des [Bundesamtes für Arzneimittel und Medizinprodukte](#) verfügbar.

Hinsichtlich der Beschaffung geeigneter Atemschutzmasken (z. B. FFP2-Masken) ist folgendes zu beachten:

Die angegebene Schutzwirkung wird nur erreicht, wenn die Maske dicht an der Haut anschließt. Dies ist z.B. bei Bartwuchs oder starker Vernarbung im Bereich der Dichtlippe in der Regel nicht gegeben. Ggf. muss die Atemschutzmaske auch nach der Kopfform ausgewählt werden.

Atemschutzmasken mit Ausatemventil dürfen nur getragen werden, wenn alle Kontaktpersonen ebenfalls eine solche Atemschutzmaske tragen.

Es gibt fünf wesentliche Merkmale für eine Atemschutzmaske, die auf eine verordnungskonforme Maske hinweisen. Besonders wichtig ist die CE-Kennzeichnung der Maske, der immer eine vierstellige Kennnummer folgen muss. Sie steht für die Stelle, die die Konformitätsbewertung (Überwachung der gesetzlichen Anforderungen) durchführt. Daneben braucht es zwingend einen Hinweis auf die Geräteklassen FFP2 oder FFP3. Die ergänzenden Buchstaben R (reusable = wiederverwendbar) bzw. NR (non reusable = nicht wiederverwendbar) sind für die Häufigkeit der Nutzung am Arbeitsplatz relevant. Bei Masken beziehen sich die Kennzeichnungen "NR" und "R" auf die Verwendung der Masken im industriellen Bereich. Mit "R" gekennzeichnete Masken dürfen abweichend bei Tätigkeiten, die der BioStoffV unterliegen, jeweils nur einmal verwendet werden.

Zudem sind Herstellername und Produktbezeichnung wichtig. Und auch die Angabe der Europäischen Norm EN 149, nach der die Maske hergestellt wurde, darf nicht fehlen. Dies sind verpflichtende Kennzeichnungen, die auf jeder verordnungskonformen Atemschutzmaske anzubringen sind. Daneben sind auch produktbegleitende Dokumente, die jeder Packung beigelegt sein sollten, gute Indizien für eine regulär zugelassene Maske. Gesetzlich vorgeschrieben sind ein Zertifikat, eine Gebrauchsanleitung in deutscher Sprache und die sogenannte Konformitätserklärung.

Weitere Informationen sind auf den Internetseiten der [Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin](#) verfügbar.

4.2. Was ist eine CPA-Maske? Dürfen auch Masken ohne CE-Kennzeichnung getragen werden ?

Ende Mai 2020 wurde die "Verordnung zur Sicherstellung der Versorgung der Bevölkerung mit Produkten des medizinischen Bedarfs bei der durch das Coronavirus SARS-CoV-2 verursachten Epidemie" (MedBVSV) erlassen.

Der Verordnungsgeber der MedBVSV geht in § 9 Abs. 1 davon aus, dass die grundlegenden Gesundheitsschutz- und Sicherheitsanforderungen der Verordnung (EU) 2016/425 (PSA-Verordnung) auch in Normen und Standards der G7-Staaten USA, Japan und Kanada sowie außerdem Australien/Neuseeland sichergestellt werden (siehe Anlage zur Verordnung). Diese Staaten haben zudem eine vergleichbare Qualitätsinfrastruktur wie die Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Die Bereitstellung von PSA, welches den Standards dieser Staaten genügen, ist daher auch auf dem deutschen Markt möglich. Sie soll von den Marktüberwachungsbehörden kontrolliert werden. Eine Übersicht über die einschlägigen außereuropäischen Standards und Normen bietet die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin auf ihrer Homepage an.

4.3. Stehen die geforderten Maskentypen in ausreichendem Umfang zur Verfügung ?

Die ausreichende Verfügbarkeit der in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung geforderten Maskentypen ist gewährleistet.

Die Produktion in Deutschland wurde entsprechend gestärkt. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie hat dazu verschiedene Förderprogramme aufgelegt. Weiterhin wird in der von der Bundesregierung aufgebauten "Nationale Reserve Gesundheitsschutz" ein Maskenbestand vorgehalten, der die Versorgung der Bevölkerung sicherstellt. Die neben medizinischen Gesichtsmasken und FFP2-Atemschutzmasken zulässigen Maskentypen sind in Anlage zur SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung aufgeführt.

4.4. Muss der Arbeitgeber die Kosten für Masken übernehmen ?

Es ist verboten, Kosten für Arbeitsschutzmaßnahmen den Beschäftigten aufzuerlegen (§ 3 Absatz 3 ArbSchG). Nach der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung muss der Arbeitgeber seinen Beschäftigten in bestimmten Fällen geeignete Masken zur Verfügung stellen. Die Kosten für diese individuellen Schutzmaßnahmen muss der Arbeitgeber tra-

gen, es sei denn, dass die entsprechenden Masken den Beschäftigten von anderer Stelle kostenlos zur Verfügung gestellt werden, zum Beispiel von Seiten des Bundes oder der Länder oder von Sozialversicherungsträgern.

4.5. Was ist bei der Verwendung von medizinischen Gesichtsmasken zu beachten ?

Medizinische Gesichtsmasken bzw. Mund-Nase-Schutz (MNS) dienen vorwiegend dem Fremdschutz, indem sie das Ausscheiden von Tröpfchen reduzieren. Sie können nicht vor dem Einatmen von Aerosolen schützen, sind aber ein wirksamer Schutz vor der Berührung von Mund und Nase mit kontaminierten Händen.

MNS ist ein Einmalprodukt und darf maximal für die Dauer einer Arbeitsschicht getragen werden. Zusätzlich muss ein MNS bei Kontamination oder Durchfeuchtung gewechselt werden. Nach der einmaligen Verwendung ist der MNS zu entsorgen.

Beschäftigte sind im richtigen An- und Ablegen des MNS zu unterweisen, damit dieser eine bestmögliche Schutzwirkung bewirkt und eine Kontamination der Hände oder der Maske vermieden wird. Der MNS sollte möglichst eng anliegen, dazu ist der Nasenbügel an die Nase anzupassen und die Haltebänder so zu fixieren, dass der MNS eng am Gesicht anliegt und dadurch möglichst wenig Luft an den Seiten entweichen kann.

Um den MNS nicht mit den Händen während des Tragens wieder richtig positionieren zu müssen, ist ein richtiges Anlegen ebenfalls wichtig. Ein zwischenzeitliches Tragen des MNS an einer anderen Position (z.B. Kinn, Hals, Haare) ist zu vermeiden, weil er dadurch auf der Innenseite kontaminiert werden könnte. Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten zum richtigen Tragen der Gesichtsmasken zu unterweisen.

Hinweise in verschiedenen Sprachen finden Sie auf den Internetseiten der Unfallversicherungsträger.

4.6. Was ist bei der Verwendung von Atemschutzmasken zu beachten ?

Partikelfiltrierende Halbmasken der Partikelfilterklasse 2 (FFP2-Masken) sind eine Persönliche Schutzausrüstung im Sinne der Verordnung (EU) 2016/425. Als diese unterliegen FFP2-Masken den entsprechenden Anforderungen und müssen technischen Normen entsprechen. FFP2-Masken müssen mindestens 94 % und FFP3-Masken mindestens 99 % Filterleistung in einem standardisierten Testverfahren nachweisen. FFP2-Masken dienen auch dem Eigenschutz, während medizinische Gesichtsmasken vorwiegend dem Fremdschutz dienen.

Atemschutzmasken sind in der Regel Einmalprodukte und nach Gebrauch zu entsorgen.

Der Hersteller übernimmt keine Haftung für die Schutzwirkung nach evtl. Aufbereitung der Masken.

Für Atemschutzmasken nach Anlage der Corona-ArbSchV wird aufgrund der körperlichen Belastung die Festlegung einer Tragezeitbegrenzung in der Gefährdungsbeurteilung empfohlen, Anhaltspunkte für eine Tragezeitbegrenzung sind in der DGUV-Regel 112-190 "Benutzung von Atemschutzgeräten" beschrieben. Die erhöhte Belas-

tung durch das Tragen von Atemschutzmasken ist im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen.

Beschäftigte sind bezüglich des An- und Ablegens der Maske durch eine fachkundige Person zu unterweisen.

Die angegebene Schutzwirkung wird nur erreicht, wenn die Maske dicht an der Haut anschließt. Dies ist z.B. bei Bartwuchs oder starker Vernarbung im Bereich der Dichtlippe in der Regel nicht gegeben. Ggf. muss die Atemschutzmaske auch nach der Kopfform ausgewählt werden.

Atemschutzmasken mit Ausatemventil dürfen nur getragen werden, wenn alle Kontaktpersonen ebenfalls eine solche Atemschutzmaske tragen.

Bei Tätigkeiten, die das Tragen von Atemschutzmasken oder vergleichbaren Typen (Atemschutzgeräte der Gruppe 1) erfordern, hat der Arbeitgeber den Beschäftigten Angebotsvorsorge gemäß Anhang Teil 4 Absatz 2 Nr. 2 der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) anzubieten.

Diese Verpflichtung besteht nicht in Fällen, in denen Beschäftigte freiwillig Atemschutzmasken bzw. vergleichbare Typen tragen, obwohl nach der Gefährdungsbeurteilung nur medizinische Gesichtsmasken bereitgestellt und getragen werden müssten.

Weiterführende Informationen zu Masken finden Sie hier.

4.7. Welche ebenso wirksamen Schutzmaßnahmen nach § 3 Absatz 3 Corona-ArbSchV können getroffen werden, wenn eine Reduzierung von Personenkontakten nicht möglich ist und auch Gesichtsmasken nicht getragen werden können ?

In bestimmten Bereichen wie zum Beispiel Sport und darstellende Künste sind unmittelbare Personenkontakte unvermeidlich. Auch das Tragen von Gesichtsmasken ist hier nicht immer möglich. Für diese Bereiche existieren bereits Hygienekonzepte mit spezifischen sowie weitreichenden Maßnahmen zur Kontaktreduzierung incl. Teststrategien, die mit den zuständigen Landesbehörden und Unfallversicherungsträgern abgestimmt wurden. Diese Hygienekonzepte können weiterhin angewendet werden und ggf. kann auf diese auch in anderen Bereichen zurückgegriffen werden.

5. Überwachung

5.1. Wie wird die Corona-ArbSchV kontrolliert ? Welche Befugnisse haben die Aufsichtsbehörden ?

Die Einhaltung der Anforderungen der Verordnung obliegt nach dem Arbeitsschutzgesetz den Arbeitsschutzbehörden der Länder (§ 22 ArbSchG). Sie beraten die Betriebe, geben Hinweise zu den erforderlichen Schutzmaßnahmen und überwachen deren Umsetzung. Arbeitgeber haben den Arbeitsschutzbehörden auf Verlangen die für eine wirksame Aufsicht erforderlichen Auskünfte und Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Sofern dies unter den Bedingungen des notwendigen Infektionsschutzes,

insbesondere im Hinblick auf einzuhaltende Kontaktbeschränkungen möglich ist, kann die Einhaltung der Verordnung auch durch Besichtigungen im Betrieb kontrolliert werden. Die Aufsichtsdienste der Unfallversicherungsträger haben ebenfalls nach § 17 SGB VII auf die Einhaltung der Verordnung hinzuwirken und können so die Umsetzung der Verordnung in den Betrieben unterstützen.

Die zuständigen Arbeitsschutzbehörden können die Einhaltung der Anforderungen der Verordnung im Einzelfall durch behördliche Anordnungen durchsetzen und Verstöße notfalls auch mit einem Bußgeld ahnden.

5.2. An wen können sich Beschäftigte wenden, wenn Sie sich nicht geschützt sehen ?

Beschäftigte sollten zunächst einmal mit dem Arbeitgeber darüber sprechen. Sie können sich auch an ihre betriebliche Interessenvertretung (Betriebs- oder Personalrat) wenden (sofern vorhanden). Beschäftigte können ihr Beschwerderecht nach dem Arbeitsschutzgesetz nutzen. Hilft der Arbeitgeber einer Beschwerde nicht ab, so können sich die Beschäftigten an die zuständige Arbeitsschutzbehörde wenden. Auch die Unfallversicherungsträger beraten ihre Versicherten.

5.3. Wie hoch fallen mögliche Bußgelder aus, wenn Arbeitgeber sich nicht an die Verordnung halten ?

Für die Kontrolle des Arbeitsschutzes sind die Arbeitsschutzbehörden der Länder zuständig. Sofern die Arbeitsschutzbehörden Verstöße feststellen, können diese auch sanktioniert werden. Zuvor muss behördliche Anordnung erfolgen, gegen die verstoßen wird. Die Höhe der Sanktion hängt von Art und Umfang des Verstoßes ab und richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls. Das Arbeitsschutzgesetz sieht einen Bußgeldrahmen bis maximal 30.000 € vor.

6. Angebot von Tests

6.1. Welche Tests können zur Anwendung kommen ?

Es können alle Tests zum direkten Erregernachweis von SARS-CoV-2 angeboten werden, das umfasst PCR-Tests oder Antigen-Schnelltests zur professionellen beziehungsweise zur Selbstanwendung. Das Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte (BfArM) stellt auf seiner Internetseite eine [Liste der in Frage kommenden Antigen-Schnelltests](#) bereit, die laufend aktualisiert wird. Die dort aufgeführten Tests erfüllen laut Herstellerangaben die vom Paul-Ehrlich-Institut und dem Robert Koch-Institut festgelegten Mindestkriterien.

Hiervon zu unterscheiden sind Antikörpertests, die nicht das Virus selbst nachweisen, sondern Antikörper, die aufgrund einer Infektion oder einer Impfung gebildet wurden. Diese Tests zeigen keine akute Infektion an und können nicht zur Erfüllung der Anforderungen der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung an ein regelmäßiges Testangebot herangezogen werden.

6.2. Wie unterscheiden sich die Tests ?

Alle in Nr. 6.1 aufgeführten Tests können das Coronavirus SARS-CoV-2 direkt nachweisen. Der PCR-Test kann Erbgut des Coronavirus nachweisen und hat eine sehr hohe Genauigkeit und Empfindlichkeit. Die dazu aus dem Nasen- oder Rachenbereich der getesteten Personen entnommenen Proben müssen in dafür ausgerüsteten Laboren untersucht werden. Das Ergebnis liegt frühestens nach einigen Stunden, je nach Auslastung der Labore manchmal auch erst ein oder zwei Tage nach Probenahme vor.

Antigen-Schnelltests beruhen auf dem Nachweis von Virusbestandteilen, insbesondere typischen Virus-Proteinen. Die Tests können direkt vor Ort durchgeführt werden (Point-of-Care, PoC). Es gibt Antigen-Schnelltests, die durch geschultes Personal durchgeführt werden müssen und seit Ende Februar 2021 auch Tests für die Selbstanwendung.

Bei allen Antigen-Schnelltests liegt das Testergebnis nach ca. 30 min vor. Allerdings sind Antigen-Schnelltests nicht so zuverlässig wie PCR-Tests. Daher können in einigen Fällen positive Ergebnisse bei nicht Infizierten oder negative Ergebnisse bei infizierten Personen nicht ausgeschlossen.

Ein wesentlicher Vorteil von Antigen-Schnelltests für die Selbstanwendung liegt darin, dass diese auch von ungeschulten Laien durchgeführt werden können. Sie können z.B. auch zu Hause vor der Arbeit durchgeführt werden, wodurch zusätzlich Kontakte mit positiv Getesteten im Betrieb vermieden werden. Die Beschäftigten sind jedoch über die richtige Lagerung und Durchführung zu unterweisen. Zu hohe oder zu niedrige Temperaturen können die Ergebnisse erheblich verfälschen!

6.3 Wo können Unternehmen Tests bestellen ?

Antigen-Schnelltests können im z.B. im Fachhandel für Medizinprodukte oder in Apotheken bestellt werden. Informationen zu Anbietern von Antigen-Schnelltests in Deutschland enthält nachstehende Internetseite des BfArm: [Antigen-Tests zum direkten Erregernachweis des Coronavirus SARS-CoV-2](#)
Antigen-Schnelltests zur Selbstanwendung sind darüber hinaus für alle Personen mittlerweile auch im Einzelhandel frei käuflich.

6.4 Welche Folgen hat es, wenn Tests nicht rechtzeitig oder nicht in ausreichendem Umfang beschafft werden können ?

Betriebe sollten zumindest über einen Bestellnachweis verfügen, mit dem bei Kontrollen das Bemühen um den Einsatz ausreichender Testkapazitäten glaubhaft gemacht werden kann. Sind Tests nachweislich bestellt, werden aber nicht pünktlich geliefert, werden die Arbeitsschutzbehörden dies bei Kontrollen berücksichtigen.

6.5 Wer trägt die Kosten für Beschaffung und Durchführung ?

Die Testangebotspflicht der Arbeitgeber und eine anschließende Testung der Beschäftigten sind Maßnahmen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes. Die Kosten für derartigen Maßnahmen hat grundsätzlich der Arbeitgeber zu tragen.

Für Testungen von Beschäftigten in einigen Bereichen der medizinischen Versorgung und der Pflege sowie bei der Betreuung von Kindern oder Menschen mit Beeinträchtigungen gibt es Möglichkeiten einer Kostenerstattung auf Basis der §§ 4-7 der Coronavirus-Testverordnung.

6.6. Können auch Dienstleister mit der Durchführung der Tests beauftragt werden ?

Die Durchführung von Testung der Beschäftigten kann auch durch Dritte z.B. durch geeignete Dienstleister oder anerkannte Testzentren/Teststellen erfolgen. Hierbei ist zu beachten, dass die wöchentlichen kostenlosen Bürgertests nicht für die Testung der Beschäftigten durch die Arbeitgeber zur Verfügung stehen.

Werden Dienstleister für die Testung der Beschäftigten beauftragt, so muss der Arbeitgeber sicherstellen, dass nur Personen die Tests durchführen, die über die erforderliche Ausbildung oder Kenntnis und Erfahrung verfügen und entsprechend eingewiesen sind (siehe Frage 6.8).

6.7. Wo und wann sollten die Test durchgeführt werden ?

Ort und Zeit der Testung sind den Betrieben freigestellt. Werden Selbsttests zur Verfügung gestellt, bietet es sich an, dass diese von den Beschäftigten jeweils schon in der Wohnung vor dem Weg zur Arbeit durchgeführt werden, zumal eine Testung unter Aufsicht des Arbeitgebers nicht vorgegeben ist. Auch alle sonstigen Testangebote sollten möglichst vor Aufnahme der eigentlichen Tätigkeit ermöglicht und wahrgenommen werden.

6.8. Was ist im Zusammenhang mit der Durchführung von Tests durch qualifizierte Fachkräfte zu beachten ?

Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass nur Personen Tests durchführen, die die dafür erforderliche Ausbildung oder Kenntnis und Erfahrung haben und entsprechend eingewiesen sind.

Der Ausschuss für Biologische Arbeitsstoffe (ABAS) hat eine Empfehlung zu "Arbeitsschutzmaßnahmen bei Probenahme und Diagnostik von SARS-CoV-2" veröffentlicht, in der die notwendigen Arbeitsschutzmaßnahmen beschrieben werden.

Für den Fall, dass personenbezogene Daten im Beschäftigungsverhältnis verarbeitet werden, muss ein Erlaubnistatbestand für die Verarbeitung vorliegen. Soweit dabei auf die Einwilligung zurückgegriffen wird, muss diese insbesondere freiwillig erfolgt sein. Zudem dürfen die Daten grundsätzlich nur für den Zweck für den sie erhoben werden, namentlich die betriebliche Eindämmung des Infektionsrisikos, verarbeitet werden.

6.9. In welcher Form können die Beschäftigten über das Testangebot informiert werden ?

Jede geeignete Information der Beschäftigten ist möglich. Das Testangebot sollte allen im Betrieb präsenten Beschäftigten persönlich schriftlich (zum Beispiel per E-

Mail oder per Aushang) gemacht werden. Das Angebot sollte folgende Informationen beinhalten:

- Die Zusicherung, dass die Annahme des Angebots freiwillig ist und weder die Annahme noch die Ablehnung des Testangebots zu Nachteilen für die Beschäftigten führt.
- 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 Testergebnisse (siehe auch Nr. 6.15).

6.10. Welchen Beschäftigtengruppen muss mindestens zweimal wöchentlich ein Angebot unterbreitet werden ?

Alle Beschäftigten, deren Tätigkeit mit dem erhöhten Risiko einer Infektion mit dem SARS-CoV-2 Coronavirus verbunden ist, müssen mindestens zweimal wöchentlich ein Testangebot erhalten. Dazu zählen insbesondere

- Beschäftigte mit häufig wechselnden Personenkontakten, z.B. im Einzelhandel, bei Außen- und Lieferdiensten und in der Personenbeförderung.
- Beschäftigte, die tätigkeitsbedingt Körperkontakt zu anderen Personen haben, z.B. in Kindertagesstätten, in der Pflege und in medizinischen Berufen sowie Heilberufen, im Friseurhandwerk, bei der Maniküre.
- Beschäftigte, die in Innenräumen Tätigkeiten ausführen, bei denen andere Personen keine Maske tragen können, z.B. bei der Betreuung kleiner Kinder oder körperlich eingeschränkter Personen, bei Gesichtsbehandlungen (z.B. Kosmetik, Bartpflege) und auch in der Gastronomie.
- Beschäftigte, die vom Arbeitgeber oder in dessen Auftrag in Gemeinschaftsunterkünften untergebracht sind, z.B. als Saisonbeschäftigte in der Landwirtschaft, in der Bauwirtschaft sowie entsprechende Beschäftigte von Zeitarbeitsfirmen.
- Beschäftigte, die unter infektionsförderlichen Arbeitsumgebungen arbeiten, z.B. in Bereichen der Lebensmittelproduktion oder der Fleischverarbeitung, mit hygienebedingt abgesenkten Raumtemperaturen und geringem Luftaustausch. Von einer erhöhten Aerosolbelastung ist auch in Räumen auszugehen, in denen infolge hoher Lärmbelastung laut gesprochen oder gerufen werden muss.

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung muss festgelegt werden, welchen Beschäftigten zweimal pro Woche ein Angebot gemacht werden muss.

6.11. Was bedeutet die Formulierung „die nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten“ ?

Beschäftigten, die ausschließlich in Ihrer Wohnung arbeiten, muss der Arbeitgeber kein Testangebot unterbreiten. Wenn allerdings z.B. im Homeoffice Beschäftigte an einzelnen

Tagen in den Betrieb kommen, geht hiervon ein Infektionsrisiko aus, so dass auch diese Beschäftigten ein Testangebot erhalten müssen. Tests sind - unabhängig vom Grund und Dauer (z. B. kurzes Abholen von Post) - allen im Betrieb anwesenden Beschäftigten anzubieten.

6.12. Wie kann die Erfüllung der betrieblichen Angebotspflicht dokumentiert werden ?

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.

6.13. Müssen auch die Testergebnisse selbst dokumentiert werden ?

Eine Verpflichtung des Arbeitgebers, den Beschäftigten eine Bescheinigung über das Testergebnis auszustellen, besteht aufgrund der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung nicht. Diesbezüglich sind jedoch in einzelnen Bundesländern evtl. weitergehende Bestimmungen zu beachten.

Einige Bundesländer bieten den Arbeitgebern darüber hinaus an, nach einer amtlichen Registrierung entsprechende Bescheinigung per Vordruck auszustellen, um somit die Bereitschaft der Beschäftigten zur Wahrnehmung des Testangebots zu erhöhen.

6.14. Wie ist bei der Arbeitnehmerüberlassung zu verfahren?

Im Falle der Überlassung von Arbeitnehmern hat grundsätzlich der Entleiher die Testungen anzubieten.

6.15. Was ist im Falle positiver Testergebnisse zu veranlassen ?

Beschäftigte, bei denen ein positives Antigen-Schnelltestergebnis vorliegt, gelten als Verdachtsfall und müssen sich in Absonderung begeben. Insbesondere bei einem Selbsttest werden hohe Anforderungen an das eigenverantwortliche Handeln gestellt. Betroffene müssen sich telefonisch mit der Hausarztpraxis oder einem geeigneten Testzentrum in Verbindung setzen, damit eine PCR-Testung in die Wege geleitet wird, um das Ergebnis des Antigen-Schnelltests zu bestätigen oder zu widerlegen.

Aufgrund der geringeren Genauigkeit der Nachweismethode des Antigen-Schnelltests kann in einigen Fällen nicht ausgeschlossen werden, dass das Ergebnis falsch positiv ist und somit ein "Fehlalarm" vorliegt. Informationen zu den Stellen, die entsprechende PCR-Nachtestungen durchführen, sind über das zuständige Gesundheitsamt, die kommunalen Covid-19 Testzentren, die Hausärzte und die Betriebsärzte erhältlich. Ein PCR-Nachtest ist von den betroffenen Beschäftigten grundsätzlich selbst einzuleiten, bei begleiteten Antigen-Schnelltests unterstützt das durchführende Fachpersonal.

Beschäftigte, bei denen ein positives PCR-Ergebnis vorliegt, müssen sich umgehend in Isolation begeben. Weitere Informationen hierzu sind in verschiedenen Sprachen auf der Seite des Robert Koch-Instituts oder über das Gesundheitsamt erhältlich.

Positive Ergebnisse von PCR-Tests werden vom Labor automatisch an das zuständige Gesundheitsamt weitergegeben. Das Gesundheitsamt wird sich mit positiv getesteten Beschäftigten in Verbindung setzen und sie über ihre Rechte und Pflichten aufklären.

6.16. Können negative Testergebnisse zum Anlass genommen werden, Erleichterungen bei anderen Arbeitsschutzmaßnahmen vorzunehmen ?

Nein. Alle Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes sind uneingeschränkt weiter zu beachten.

Regelmäßige Tests tragen zusätzlich dazu bei, bisher unerkannte Infektionen zu erkennen und die Betriebsangehörigen, Kunden und Geschäftspartner sowie andere Personen vor Ansteckungen mit dem SARS-CoV-2 Coronavirus zu schützen.

6.17. Sind die Beschäftigten zur Annahme des Testangebots verpflichtet ?

Die Wahrnehmung von Testangeboten auf Grundlage der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung ist den Beschäftigten freigestellt. Die Bundesregierung empfiehlt jedoch, das Testangebot anzunehmen.

Für bestimmte Beschäftigtengruppen gibt es allerdings aktuell weitergehende Testverpflichtungen in bundes- oder landesrechtlichen Bestimmungen auf Grundlage des Infektionsschutzgesetzes.

6.18. Warum sollten Beschäftigte das Angebot auch ohne Verpflichtung annehmen ?

Die Bewältigung der Pandemie erfolgt umso schneller, je früher Infizierte erkannt und die Ausbreitung gestoppt werden kann. Es gibt bereits eine große Bereitschaft der Beschäftigten, sich testen zu lassen. Beschäftigte leisten damit einen wichtigen aktiven Beitrag, das betriebliche Infektionsrisiko zu reduzieren. Jeder und jede, die an der Testung teilnimmt, verringert damit zusätzlich zur Einhaltung der Schutzmaßnahmen, das Risiko, die eigenen Kollegen, Kolleginnen oder auch die eigene Familie unwissentlich anzustecken.

6.19. Muss ich die Ergebnisse von Selbsttests dem Arbeitgeber mitteilen ?

Es ist angeraten, den Arbeitgeber von sich aus über ein positives Testergebnis zu informieren. Dies umso mehr, da bei einem positiven Testergebnis eine sofortige Absonderung erforderlich ist. Das heißt, Beschäftigte dürfen nicht zur Arbeit gehen oder müssen den Betrieb umgehend verlassen. Es besteht jedoch keine Verpflichtung, den Arbeitgeber über das Testergebnis zu informieren.