

## *Zusammenfassung und Überblick über verschärfte Regelungen*

### **Was ist neu? Kurz und knapp zusammengefasst**

▪ **Bin ich als Arbeitgeber verpflichtet, meinen Arbeitnehmern die Möglichkeit eines Tests anzubieten?** Ja, denn der Arbeitgeber muss Beschäftigten, die nicht ausschließlich in ihrer Wohnung bzw. im Home-Office arbeiten, mindestens einmal pro Kalenderwoche einen Test in Bezug auf einen direkten Erregernachweis des Coronavirus SARS-CoV-2 anbieten.

▪ **Welche Art von Tests sind anzubieten und wer führt diese durch?** Der Arbeitgeber kann PCR-Tests und Antigen-Schnelltests zum einen zur professionellen Testung, aber auch nur zur Selbsttestung anbieten.

Arbeitgeber können diese Schnelltests den Arbeitnehmern zur Selbsttestung überreichen oder Prozessstrukturen zur Testung selbst aufbauen bzw. durch Dritte sicherstellen (bspw. mittels Testungen bei und durch Apotheken, die sie beauftragen).

Die reine Anweisung, sich durch eine öffentliche Teststation testen zu lassen, ist dahingegen nicht ausreichend.

▪ **Wie viele Tests muss ich in welchen Zeitabständen als Arbeitgeber meinen Arbeitnehmern anbieten und wer trägt die Kosten?** Arbeitnehmern, die ausschließlich im Home-Office arbeiten, müssen keine Tests angeboten werden.

Den Arbeitnehmern, die **nicht** ausschließlich im Home-Office arbeiten, ist pro Kalenderwoche ein Test anzubieten.

Eine Ausnahme enthält § 5 Abs. 2 SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung:

Für bestimmte Beschäftigungsgruppen mit besonders hohem Infektionsrisiko sieht die Verordnung eine höhere Testfrequenz von **mindestens zwei Tests pro Woche** vor:

- Beschäftigte, die vom Arbeitgeber in Gemeinschaftsunterkünften untergebracht sind,
- Beschäftigte, die in geschlossenen Räumen unter klimatischen Bedingungen (Fleischproduktion) arbeiten, die eine Übertragung des Corona-Virus SARS-CoV-2 begünstigen,
- Beschäftigte in Betrieben, die personennahe Dienstleistungen anbieten, bei denen der direkte Körperkontakt (Kosmetik etc.) zu anderen Personen nicht vermieden werden kann,
- Beschäftigte, die betriebsbedingt Tätigkeiten mit Kontakt zu anderen Personen ausüben (Kita, Pflegeheime), sofern die anderen Personen einen Mund-Nase-Schutz nicht tragen müssen, und
- Beschäftigten, die betriebsbedingt in häufig wechselnden Kontakt mit anderen Personen treten.

▪ **Ist der Arbeitnehmer verpflichtet sich zu testen?** Nein. Die Testung ist auf freiwilliger Basis.

▪ **Darf der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft zurückbehalten, wenn ich als Arbeitgeber keine kostenlosen Tests anbiete?** Hiervon kann man ausgehen, da ähnlich wie bei fehlender Betriebshygiene der Arbeitnehmer auch bei fehlendem Angebot der kostenlosen Tests wohl seine Arbeitskraft bei fortdauerndem Lohnanspruch zurückbehalten kann.

▪ **Ist der Arbeitnehmer, der sich zur freiwilligen Testung bereit erklärt, dazu verpflichtet, dem Arbeitgeber das Testergebnis mitzuteilen?** Hierzu besteht in der Arbeitsschutzverordnung keine Regelung, dennoch geht man von einer Mitteilungspflicht insbesondere bei einem positiven Testergebnis aus. Darüber hinaus ist zu empfehlen, mit den Mitarbeitern deren Verantwortung gegenüber Kollegen und Gäste zu besprechen.

▪ **Wann und wo ist der Test durchzuführen?** Die Testung ist während und außerhalb der Arbeitszeit möglich. Der Zeitpunkt ist dem Arbeitnehmer überlassen. Eine verbindliche Vorgabe ist nicht vorgesehen. Die Vorgabe des Zeitpunkts der Testung bleibt damit dem Arbeitgeber überlassen.

▪ **Nachweispflicht und Datenschutz:** Gem. § 5 Abs. 3 SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung kann die die Angebotsverpflichtung durch die unternehmensseitige Bereitstellung von Selbsttests erfüllt werden. Nachweise über die Beschaffung der Tests müssen vier Wochen aufbewahrt werden. Weitergehende Dokumentationspflichten, beispielsweise hinsichtlich des Testergebnisses bestehen nicht.

▪ **Können mit der Einführung der Tests die weiteren Hygiene- und Arbeitsschutzmaßnahmen zurückgefahren werden?** Nein. Die Verordnung erläutert hierzu in der Begründung: „Das Testen entbindet nicht von der Einhaltung der AHA+L-Regel, der sonstigen technischen und organisatorischen Arbeitsschutzmaßnahmen sowie notwendigen Hygienevorkehrungen im Betrieb und der Beachtung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel.“

▪ **Was mache ich, wenn meine Mitarbeiter\*innen die Testannahmepflicht verweigern? 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 dann überwiegen, wenn z. B. im Betrieb eine besondere Gefährdungssituation vorliegt, wenn vermehrt Infektionsfälle aufgetreten sind oder Arbeitnehmer Symptome 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, beispielsweise aufgrund einer Vielzahl von Kontakten oder weil Abstandsregelungen nicht immer eingehalten werden können, kann eine Anordnung in Betracht kommen. Es ist also im Einzelfall zu entscheiden, welches Interesse höher wiegt - das des Arbeitgebers oder das des Arbeitnehmers. Beispielsweise in einem Betrieb sind schon Corona Fälle aufgetreten, dann wird vermutlich das Interesse des Betriebs höher wiegen.

▪ **Wo kann ich PCR-Tests und Antigen-Schnelltests besorgen?** Sollten Sie Schnelltests ordern wollen, [finden Sie hier ein Angebot](#) der Pro-Sell Vertriebs GmbH.

▪ **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 m<sup>2</sup> zur Verfügung stehen. Wenn die Anforderungen an die Raumbelagung nicht eingehalten werden können, müssen mindestens medizinische Gesichtsmasken bereitgestellt werden.

▪ **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.

▪ **Verpflichtendes Tragen von medizinischen Gesichtsmasken oder FFP-2-Masken oder vergleichbare Atemschutzmasken:** Arbeitgeber müssen mindestens medizinische Gesichtsmasken zur Verfügung stellen, wenn

- die Anforderungen an die begrenzte Raumbelagung nicht eingehalten werden,

- der Mindestabstand von 1,5 m nicht eingehalten werden kann und

- wenn bei den Tätigkeiten mit einer Gefährdung durch erhöhten Aerosolausstoß (z. B. lautes Sprechen) zu rechnen ist.

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

Die verschärften Maßnahmen der Corona-ArbSchV gelten ab dem 27. Januar 2021 und treten am 15. März 2021 außer Kraft.

**Was gilt nun: Die neue SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung oder die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel?**

Die Regelungen der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel vom 20. August 2020 bleiben weiterhin bestehen. Sie werden nur für einzelne Bereiche durch die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung verschärft, die am 15. März 2021 außer Kraft tritt. Dazu zählen insbesondere:

- Angebotspflicht für die Ausführung der Tätigkeit in der Wohnung des Beschäftigten
- Mindestfläche pro Person
- Bildung kleiner Arbeitsgruppen und zeitversetztes Arbeiten
- Verpflichtendes Tragen von medizinischen Gesichtsmasken oder FFP2 oder vergleichbaren Masken

**Was hat Vorrang: Die neue Corona-ArbSchV oder die Corona-Landesverordnung des jeweiligen Bundeslandes?**

Nach § 1 Abs. 2 der Corona-ArbSchV bleiben die Arbeitsschutzverordnungen gemäß § 18 Abs. 1 und Abs. 2 des Arbeitsschutzgesetzes und abweichende Vorschriften der Länder zum Infektionsschutz im Zusammenhang mit der Betreuung von Kindern, weitergehende Vorschriften der Länder und die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel unberührt.