

Fragen und Antworten zur SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

| | |
|---|----|
| Gesetzliche Regelungen | 1 |
| Fragen zur SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung | 3 |
| 1 Allgemeine Fragen | 3 |
| 2 Verminderung betriebsbedingter Personenkontakte | 7 |
| 3 Betriebliche Testangebote | 8 |
| 4 Masken | 14 |
| 5 Impfungen | 19 |
| 6 Überwachung | 22 |
| 7 Homeoffice | 23 |

Nach aktuellen Prognosen ist im Herbst und Winter 2022/2023 erneut mit einem erheblichen Anstieg von COVID-19-Erkrankungen zu rechnen. Es werden zwar überwiegend milde Verläufe erwartet, aber krankheitsbedingte Personalausfälle können wieder zu Belastungen der kritischen Infrastrukturen und Produktionsausfällen führen. Zudem können auch milde Verläufe zu Long-Covid und Post-Covid führen. Betriebe und Verwaltungen werden daher wieder verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, um ihre Beschäftigten vor arbeitsbedingten Infektionen zu schützen.

Gesetzliche Regelungen

Bei ungeimpften und immungeschwächten Personen besteht weiterhin ein hohes Ansteckungsrisiko, verbunden mit der Gefahr schwerer Krankheitsverläufe. Vor letzteren sind zwar vollständig geimpfte Personen gut geschützt, insbesondere, wenn diese schon die dritte Auffrischungsimpfung erhalten haben. Allerdings schützen Impfungen allein nicht ausreichend gegen Ansteckung und Weitergabe der aktuell verbreiteten Varianten des Coronavirus SARS-CoV-2. Um Ausbrüchen in den Betrieben vorzubeugen, müssen deshalb nach der Neufassung der SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung wieder Maßnahmen zum Infektionsschutz bei der Arbeit getroffen werden. Die Arbeitgeber sind erneut verpflichtet, auf Basis einer Gefährdungsbeurteilung Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz im betrieblichen Hygienekonzept festzulegen, umzusetzen und bei Bedarf anzupassen.

Dabei sind die folgenden bewährten Schutzmaßnahmen zu berücksichtigen:

- Mindestabstand von 1,50 Meter;
- infektionsschutzgerechtes Lüften von Innenräumen, die von mehreren Personen genutzt werden, um dort die Viruslast zu senken;
- Maskenpflicht überall dort, wo technische oder organisatorische Maßnahmen keinen ausreichenden Schutz bieten;
- Personenkontakte im Betrieb reduzieren, zum Beispiel durch Vermeidung oder Verminderung der gleichzeitigen Nutzung von Räumen durch mehrere Personen. Hierzu hat sich zum Beispiel das Homeoffice besonders bewährt;
- regelmäßige betriebliche Testangebote, um die Gefahr von Infektionseinträgen in den Betrieb zu verringern.

Der Infektionsschutz muss auch in Pausenzeiten und in Pausenbereichen gewährleistet sein.

Das betriebliche Hygienekonzept ist den Beschäftigten in geeigneter Weise zugänglich zu machen.

Um die Auswirkungen eventueller weiterer Infektionswellen zu begrenzen, muss die Impfquote auch in der Erwerbsbevölkerung weiter erhöht sowie auch für Auffrischungsimpfungen geworben werden. Die Arbeitgeber müssen daher weiterhin Beiträge zur Erhöhung der Impfbereitschaft leisten, indem sie Beschäftigte über die Risiken einer COVID-19 Erkrankung und bestehende Möglichkeiten von Erst- und Auffrischungsimpfungen informieren, die Betriebsärzte bei betrieblichen Impfangeboten unterstützen sowie bei Bedarf Beschäftigte zur Wahrnehmung außerbetrieblicher Impfangebote freistellen.

Wie die in der SARS-CoV-2-Verordnung beschriebenen Schutzziele in Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes umgesetzt werden können, konkretisieren die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel (mit Vermutungswirkung) und die branchenbezogenen Praxishilfen der Unfallversicherungsträger. Wichtige Hinweise enthalten auch die BAuA Handlungsempfehlungen SARS-CoV-2 (vergl. <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/Handlungsempfehlungen-SARS-CoV2.pdf>).

Diese erläutern unter anderem, wann Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes am Arbeitsplatz erforderlich sind, und welche Maßnahmen sich aus den Erfahrungen im Verlauf der Pandemie als hilfreich erwiesen haben.

Die Neufassung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung gilt vom 1. Oktober bis einschließlich 7. April 2023.

Fragen zur SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

1 Allgemeine Fragen

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

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

Die erforderlichen Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz hat der Arbeitgeber durch eine Gefährdungsbeurteilung festzulegen und in einem betrieblichen Hygienekonzept zusammengefasst darzustellen.

Der Infektionsschutz muss auch in den Pausenbereichen und während der Pausenzeiten gewährleistet sein.

Das Hygienekonzept ist in der Arbeitsstätte zugänglich zu machen.

Das betriebliche Hygienekonzept ist bei Bedarf, insbesondere bei Änderung des Infektionsgeschehens und bei Änderungen von gesetzlichen Bestimmungen zum betrieblichen Infektionsschutz, zu aktualisieren.

Dabei sind folgende Maßnahmen, die sich im Verlauf der Pandemie bewährt haben, zu berücksichtigen:

- Technische oder organisatorische Maßnahmen zur Einhaltung des Mindestabstands von 1,50 Metern zwischen Personen.
- Vermeidung oder Verminderung betrieblicher Personenkontakte durch geeignete technische und organisatorischen Maßnahmen. Insbesondere ist die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen zu vermeiden oder zu verringern z.B. durch Homeoffice.
- Beachtung der Hygieneregeln und Umsetzung von Hygienemaßnahmen.
- Maßnahmen zum infektionsschutzgerechten Lüften von Innenräumen.
- Regelmäßige Testangebote für alle Beschäftigten, die nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten, um Infektionseinträge in den Betrieb zu verhindern.

Eine Maskenpflicht als persönliche Schutzmaßnahme ist überall dort erforderlich, wo technische und organisatorische Schutzmaßnahmen nicht umsetzbar oder nicht ausreichend sind, insbesondere, wenn die 1,5 Meter Abstandsregelung nicht eingehalten werden kann.

Arbeitgeber müssen eigene Beiträge zur Erhöhung der Impfbereitschaft leisten, indem sie Beschäftigte über die Risiken einer COVID-19 Erkrankung und bestehende Impfmöglichkeiten (einschließlich Auffrischungsimpfungen) informieren, die Betriebsärzte bei betrieblichen Impfangeboten unterstützen sowie Beschäftigte bei Bedarf zur Wahrnehmung außerbetrieblicher Impfangebote freistellen.

1.2 Wie kann die Verpflichtung zur Erstellung und Aktualisierung des betrieblichen Hygienekonzepts umgesetzt werden?

Das betriebliche Hygienekonzept ist Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung nach den §§ 5 und 6 des Arbeitsschutzgesetzes. Es enthält eine Zusammenstellung der zum Schutz der Beschäftigten einzuhaltenden Infektionsschutzmaßnahmen. Diese Maßnahmen können bei gleichartigen Arbeitsbedingungen für mehrere Arbeitsplätze oder Arbeitsbereiche zusammengefasst werden.

Bei der Erstellung des betrieblichen Hygienekonzeptes ist die [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel](#) zu berücksichtigen. Diese konkretisiert die Anforderungen an den Arbeitsschutz im Hinblick auf das Coronavirus SARS-CoV-2. Bei Einhaltung der dort beschriebenen Maßnahmen kann der Arbeitgeber davon ausgehen, dass die jeweiligen Mindestanforderungen erfüllt sind (Vermutungswirkung).

Hinweise zur Einhaltung der Bestimmungen zum betrieblichen Infektionsschutz enthalten auch die BAuA Handlungsempfehlungen SARS-CoV-2:

<https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/Handlungsempfehlungen-SARS-CoV2.pdf>

Darüber hinaus bieten die branchenbezogenen Handlungshilfen der Unfallversicherungsträger zusätzliche Orientierung, insbesondere für den betrieblichen Infektionsschutz bei branchenspezifischen Tätigkeiten und Herausforderungen. Die Handlungshilfen werden jeweils zeitnah an eventuelle Änderungen der gesetzlichen Infektionsschutzbestimmungen angepasst und erleichtern so auch die Aktualisierung des betrieblichen Hygienekonzepts. Zur weiteren Orientierung über geeignete Maßnahmen können insbesondere [Handlungsempfehlungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin](#) sowie die branchenbezogenen Handlungshilfen der Unfallversicherungsträger herangezogen werden. Eine [Übersicht dieser Handlungshilfen](#) stellt die DGUV zur Verfügung.

1.3 Was ist im Zusammenhang mit der Prüfung der aufgeführten Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes zu beachten?

Die aufgeführten Maßnahmen sind wichtige Elemente für die Erstellung betrieblicher Hygienekonzepte, die sich im Verlauf der Pandemie bewährt haben.

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob die aufgeführten Maßnahmen angesichts der bei den jeweils auszuführenden Tätigkeiten auftretenden Infektionsgefahren verzichtbar sind.

Insbesondere bei stark ansteigenden Infektionszahlen und Tätigkeiten mit häufig wechselnden Personenkontakten und sind die aufgeführten Maßnahmen daher grundsätzlich umzusetzen.

1.4 Welche weiteren Regelungen zum betrieblichen Infektionsschutz müssen gegebenenfalls zusätzlich beachtet werden?

Die bestehenden Regelungen nach der Biostoffverordnung oder betriebliche Infektionsschutzmaßnahmen, die in staatlichen Regeln zum Arbeitsschutz, insbesondere der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel beschrieben sind, sind auch weiterhin zu beachten. Auch die Regelungen des Infektionsschutzgesetzes sowie die Länderverordnungen, die aufgrund des Infektionsschutzgesetzes erlassen worden sind, sind zu befolgen.

1.5 Wie verbindlich ist die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, auf die in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung verwiesen wird?

Wie alle staatlichen Regeln zum Arbeitsschutz löst die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel die Vermutungswirkung aus: Arbeitgeber, die die in der Regel beschriebenen Maßnahmen umsetzen, können davon ausgehen, damit die Anforderungen an den betrieblichen Infektionsschutz wirksam zu erfüllen. Weichen Arbeitgeber davon ab, müssen sie im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung darlegen, dass die alternativ getroffenen Maßnahmen einen gleichwertigen Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten gewährleisten beziehungsweise begründen, warum die jeweilige Maßnahme nicht erforderlich oder anwendbar ist.

1.6 Können auch der Impfstatus beziehungsweise Genesungsstatus der Beschäftigten bei der Gefährdungsbeurteilung und Erstellung des betrieblichen Hygienekonzeptes berücksichtigt werden?

Weder eine vollständige Impfung noch eine Genesung schützen bei den aktuell auftretenden Varianten ausreichend vor Ansteckung, Wiederansteckung und Weitergabe der derzeit vorherrschenden Varianten des Coronavirus SARS-CoV-2. Vor diesem Hintergrund ist es nicht zielführend, betriebliche Maßnahmen zum Infektionsschutz in Abhängigkeit vom jeweiligen Impf- oder Genesenenstatus der Beschäftigten festzulegen.

Es gibt keine datenschutzrechtlich konforme Spezialermächtigung, die es allen Arbeitgebern sämtlicher Bereiche ermöglicht, den Impf- bzw. Genesungsstatus der Beschäftigten zu erheben (zu Ausnahmen siehe unten). Arbeitgebern war es bis einschließlich 19. März 2022 gemäß § 28b IfSG gestattet, Daten der Beschäftigten zu Impf-, Genesungs- oder Teststatus unter Beachtung der Anforderungen des Datenschutzes zum Zweck der 3G-Zugangskontrolle zu verarbeiten und zur Erstellung bzw. Anpassung der betrieblichen Hygienekonzepte gemäß § 3 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (alte Fassung) zu nutzen. Diese Rechtsgrundlage im Infektionsschutzgesetz besteht nicht mehr, so dass alle auf dieser Grundlage erhobenen Daten spätestens im April 2022 unverzüglich zu löschen waren.

Soweit allerdings spezifische gesetzliche Regelungen (beispielsweise das Infektionsschutzgesetz für bestimmte sensible Bereiche und den Schutz vulnerabler Personengruppen sowie evtl. weitergehenden Länderregelungen) es vorsehen, ist eine

zweckgebundene Verarbeitung von Impf- bzw. Genesungsstatus der Beschäftigten durch den Arbeitgeber möglich bzw. sogar vorgeschrieben.

1.7 Gelten alle Vorgaben unabhängig von der Betriebsgröße? Also auch für einen Betrieb mit nur zwei Angestellten?

Die Regelungen in dieser Verordnung haben das Ziel, Infektionen mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 bei der Arbeit zu verhindern und alle Beschäftigten entsprechend zu schützen. Sie gelten in allen Betrieben und Verwaltungen und unabhängig von der jeweiligen Größe der Belegschaft.

Allerdings kann die Anzahl der Beschäftigten bei der Gefährdungsbeurteilung insbesondere im Zusammenhang mit betrieblichen Kontaktbeschränkungen berücksichtigt werden. Abgesehen von betrieblichen Kontakten mit Kunden, Patienten oder sonstigen betriebsfremden Personen, steigt das Risiko von Ansteckungen der Beschäftigten untereinander mit der Zahl der in der Betriebsstätte gleichzeitig anwesenden Beschäftigten. Insbesondere in Kleinstbetrieben können eventuell Maßnahmen zur Kontaktreduktion der Beschäftigten untereinander - zum Beispiel die Einteilung in kleine, feste Teams - entfallen. Andererseits ist zu beachten, dass im Falle von COVID-19 Erkrankungen der Beschäftigten die Auswirkungen für Kleinstbetriebe durch krankheitsbedingte Personal- und Produktionsausfälle schwerwiegender sein können.

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

Die Neufassung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung gilt vom 1. Oktober 2022 bis einschließlich 7. April 2023.

2 Verminderung betriebsbedingter Personenkontakte

2.1 Was ist im Zusammenhang mit der Verminderung betriebsbedingter Personenkontakte zu beachten?

Das Coronavirus SARS-CoV-2 wird vor allem bei ungeschützten Personenkontakten in Innenräumen übertragen. Die Verringerung oder Vermeidung von Personenkontakten vor allem in Innenräumen sind daher zentrale Maßnahmen des Infektionsschutzes.

Geeignete Maßnahmen zur betrieblichen Kontaktreduzierung sind z. B.

- die Einteilung der Belegschaft in möglichst kleine Arbeitsgruppen (Teams), die dauerhaft zusammenarbeiten bei gleichzeitiger Vermeidung von Kontakten zu Mitgliedern anderer Arbeitsgruppen. Diese Einteilung stellt zugleich einen wichtigen Beitrag zur Aufrechterhaltung der Produktion bei Infektionseinträgen in den Betrieb dar, da eine Ausbreitung auf andere Teams damit begrenzt werden kann.
- die Vermeidung oder Verringerung der gleichzeitigen Nutzung von Innenräumen durch mehrere Personen, z. B. durch Angebote zur Nutzung von Homeoffice (vergleiche Abschnitt 7) oder durch Nutzung digitaler Technologien wie Videokonferenzen statt Präsenztreffen, Begrenzung der Personenbelegung von Innenräumen sowie arbeitsorganisatorische Maßnahmen wie Schichtarbeit, versetzte Zeiten für Arbeitsbeginn und -ende sowie für die Pausen der jeweiligen festgelegten Arbeitsgruppen.

Auf die Antwort zu Frage Nummer 1.7 wird verwiesen.

3 Betriebliche Testangebote

3.1 Was ist im Zusammenhang mit betrieblichen Testangeboten zu beachten?

Die Testungen tragen dazu bei, insbesondere bei asymptomatischen Personen eine Infektion zu entdecken, die zu weiteren Infektionen im Betrieb führen könnte. Auch kann sie dazu beitragen, eine Corona-Infektion von anderen Erkältungskrankheiten zu unterscheiden.

Um einen ausreichenden Schutz zu erzielen, sollten allen Beschäftigten, die nicht ausschließlich in Ihrer Wohnung arbeiten, möglichst zweimal pro Woche Coronatests angeboten werden und die Beschäftigten motiviert werden, dieses Angebot auch wahrzunehmen.

Darüber hinaus sind verbindliche Regelungen zu regelmäßigen betrieblichen Testungen insbesondere für Einrichtungen gemäß § 28b Absatz 1 Nummer 4 des Infektionsschutzgesetzes vorgeschrieben, in denen dies zum Schutz der dort untergebrachten oder betreuten Personen erforderlich ist.

3.2 Welche Tests können zur Anwendung kommen?

Für betriebliche Testangebote gemäß § 2 Absatz 2 Nummer 7 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung kommen nur verkehrsfähige Tests zum direkten Erregernachweis von SARS-CoV-2 in Frage. Das umfasst PCR-Tests oder Antigen-Schnelltests zur professionellen beziehungsweise zur Selbstanwendung, die auf Grund ihrer CE-Kennzeichnung oder auf Grund einer gemäß § 11 Absatz 1 des Medizinproduktegesetzes erteilten Sonderzulassung in Verkehr gebracht worden sind.

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.

3.3 Wie unterscheiden sich die Tests?

Alle in Nr. 3.2 aufgeführten Tests können das Coronavirus SARS-CoV-2 direkt nachweisen. PCR-Tests können Erbgut des Coronavirus nachweisen und haben eine besonders 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 Probennahme 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 15 bis 30 Minuten vor. Allerdings sind Antigen-Schnelltests nicht so zuverlässig wie PCR-Tests. Daher sind in einigen Fällen positive Ergebnisse bei nicht Infizierten oder negative Ergebnisse bei infizierten Personen möglich ([vergleiche Informationen zu Antigentests auf der Website des RKI](#)).

Ein wesentlicher Vorteil von Antigen-Schnelltests für die Selbstanwendung liegt darin, dass diese auch von ungeschulten Laien durchgeführt werden können. Sie können 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!

Es ist darauf hinzuweisen, dass nicht mehr alle verkehrsfähigen Tests eine COVID-19 Infektion ausreichend zuverlässig nachweisen können. Hintergrund sind mittlerweile vorherrschende Mutationen des ursprünglichen Coronavirus SARS-CoV-2. Das Paul-Ehrlich-Institut hat deshalb die speziell für die Omikron-Variante geeigneten Tests in einer Liste zusammengestellt (vergl.

<https://www.pei.de/SharedDocs/Downloads/DE/newsroom/dossiers/evaluierung-sensitivitaet-sars-cov-2-antigentests.pdf>). Eine Hilfestellung zur Interpretation: Je höher die Gesamtsensitivität in der letzten Spalte, desto besser ist die Nachweisrate. Bei einem cq kleiner 25 enthält die Probe eine hohe Viruskonzentration (hohes Risiko, andere zu infizieren), bei einem cq von 25-30 eine mittlere und bei einem cq über 30 nur eine geringe Viruskonzentration (niedriges Risiko, andere zu infizieren - es kann sich jedoch auch um den Beginn einer Infektion handeln und am nächsten Tag ist das Risiko andere anzustecken deutlich höher, so dass eine hohe Nachweisrate im niedrigen Bereich sinnvoll ist).

3.4 Was ist zusätzlich im Zusammenhang mit Selbsttests zu beachten?

Bei Beschaffung und Lagerung ist darauf zu achten, dass die Tests bei den vom Hersteller angegebenen Temperaturen transportiert und gelagert werden müssen, zumeist zwischen 10 und 30 Grad Celsius.

Auch bei der Durchführung von Selbsttests sind die Angaben in der Gebrauchsanweisung gründlich zu lesen und die Tests exakt nach den Angaben durchzuführen. Je nach Hersteller kann die Durchführung leicht voneinander abweichen.

3.5 Wo können Betriebe und Verwaltungen Tests bestellen?

Antigen-Schnelltests können im Fachhandel für Medizinprodukte oder in Apotheken bestellt werden. Informationen zu Anbietern von Antigen-Tests in Deutschland enthält nachstehende Internetseite des Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte (BfArM): [Antigen-Tests auf SARS-CoV-2](#). Dort können Sie den jeweiligen Link zur Liste für Antigen-Schnelltests oder Antigen-Selbsttests auswählen.

Antigen-Schnelltests zur Selbstanwendung sind darüber hinaus für alle Personen mittlerweile auch im Einzelhandel frei käuflich.

3.6 Wer trägt die Kosten für Beschaffung und Durchführung?

Vom Arbeitgeber im betrieblichen Hygienekonzept festgelegte Testangebote an die Beschäftigten sind Maßnahmen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes. Die Kosten für derartigen Maßnahmen hat grundsätzlich der Arbeitgeber zu tragen.

3.7 Können auch Dienstleister mit der Durchführung der Tests beauftragt werden?

Die Durchführung von Testung der Beschäftigten kann auch durch Dritte durch geeignete Dienstleister oder anerkannte Testzentren/Teststellen erfolgen. Hierbei ist zu beachten, dass die öffentlichen Bürgerteststellen nicht für betriebliche Testangebote 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 3.9).

3.8 Wo und wann sollten die Tests durchgeführt werden?

Ort und Zeit der Testung sind den Betrieben freigestellt. Alle Testangebote sollten möglichst vor Aufnahme der eigentlichen Tätigkeit ermöglicht und wahrgenommen werden. 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 weiterhin nicht vorgegeben ist.

3.9 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. Im Beschäftigungsverhältnis sind an das Vorliegen von Freiwilligkeit besonders hohe Anforderungen zu stellen.

Zudem dürfen die Daten grundsätzlich nur für den Zweck, für den sie erhoben werden, verarbeitet werden.

3.10 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 (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 Nummer 3.15).

3.11 Wie oft sollten betriebliche Tests angeboten werden?

Die betrieblichen Testangebote dienen dazu, den Eintrag von Infektionen mit dem SARS-CoV-2 Coronavirus in die Betriebe zu verhindern. Um Infektionen rechtzeitig und zuverlässig zu erfassen, sollten diese möglichst zweimal pro Woche durchgeführt werden.

Teilzeitbeschäftigte sind in Bezug auf Testangebote grundsätzlich genauso wie Vollzeitkräfte zu behandeln. Allerdings ist Beschäftigten, die an weniger als zwei Tagen in der Woche im Betrieb anwesend sind, auch nur an den jeweiligen Tagen ihrer Anwesenheit ein Testangebot zu unterbreiten. Umgekehrt soll Teilzeitbeschäftigten, die häufiger als einmal in der Woche im Betrieb anwesend sind, möglichst zweimal ein Testangebot gemacht werden. Die Dauer und der Anlass der Anwesenheit im Betrieb sind dabei unerheblich.

Beschäftigten, die ausschließlich in Ihrer Wohnung arbeiten, muss kein Testangebot unterbreitet werden. Wenn allerdings im Homeoffice Beschäftigte an einzelnen Tagen in den Betrieb kommen, kann hiervon ein Infektionsrisiko ausgehen, so dass auch diese Beschäftigten ein Testangebot erhalten sollten. Tests sind - unabhängig vom Grund und Dauer (kurzes Abholen von Post) - allen im Betrieb anwesenden Beschäftigten anzubieten.

3.12 Muss der Arbeitgeber Testergebnisse bescheinigen?

Eine Verpflichtung des Arbeitgebers, den Beschäftigten eine Bescheinigung über das Testergebnis auszustellen, besteht aufgrund der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung nicht.

3.13 Wie ist bei der Arbeitnehmerüberlassung zu verfahren?

Im Falle der Überlassung von Arbeitnehmern hat grundsätzlich der Entleiher die Tests anzubieten, wenn diese Tests Bestandteil des betrieblichen Hygienekonzepts sind.

3.14 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 es in einigen Fällen vorkommen, 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. Landesregelungen sind zu beachten.

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.

3.15 Sind die Beschäftigten zur Annahme des Testangebots verpflichtet?

Die Wahrnehmung von Testangeboten des Arbeitgebers, die dieser im betrieblichen Hygienekonzept festgelegt hat, ist den Beschäftigten freigestellt. Die Bundesregierung empfiehlt jedoch, das Testangebot anzunehmen.

Die Bewältigung der Pandemie erfolgt umso schneller, je früher Infektionen erkannt und die Ausbreitung gestoppt werden kann. 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 weiteren Schutzmaßnahmen das Risiko, die eigenen Kollegen, Kolleginnen oder auch die eigene Familie anzustecken.

Weitergehende Testverpflichtungen in bundes- oder landesrechtlichen Bestimmungen bleiben unberührt (vergleiche auch Nr. 3.1).

3.16 Müssen Testergebnisse dem Arbeitgeber mitgeteilt werden?

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 ausdrückliche Verpflichtung, den Arbeitgeber über Testergebnisse zu informieren.

3.17 Was ist im Zusammenhang mit Corona-Tests bei "Ein-Euro-Jobs" zu beachten?

Ein-Euro-Jobs sind Arbeitsgelegenheiten nach § 16d SGB II. Träger, die diese Arbeitsgelegenheiten als Fördermaßnahmen durchführen, haben dieselben arbeitsschutzrechtlichen Pflichten gegenüber den Teilnehmenden dieser Maßnahme wie Arbeitgeber gegenüber ihren Beschäftigten. Um Sicherheit und Gesundheitsschutz der Teilnehmenden zu gewährleisten, sind daher auch die jeweiligen Träger verpflichtet, im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung und der Festlegung der Maßnahmen des betrieblichen Hygienekonzeptes zu prüfen, ob den Teilnehmenden regelmäßige Corona-Tests anzubieten sind. Hierdurch entstehende erhebliche Mehrkosten können auf Nachweis bei der Erstattung der Maßnahmenkosten durch das Jobcenter berücksichtigt werden.

4 Masken

4.1 Was ist mit Hinblick auf die Anordnung einer betrieblichen Maskenpflicht zu beachten?

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung verpflichtet den Arbeitgeber zur Ermittlung von Tätigkeiten und Bereichen, bei denen Masken zum Schutz vor Infektionen getragen werden müssen. Dies erfolgt im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung und der darauf basierenden Erstellung oder Aktualisierung des betrieblichen Hygienekonzepts. Wesentliches Kriterium für die Festlegung einer betrieblichen Maskenpflicht ist, dass bei den ausgeführten Tätigkeiten beziehungsweise bei Aufenthalt in den betroffenen Bereichen technische und organisatorische Maßnahmen allein nicht ausreichen beziehungsweise nicht möglich sind und daher das Tragen von Masken als Schutzmaßnahme notwendig ist.

Vorrangig sind dabei insbesondere folgende technische und organisatorische Maßnahmen zu berücksichtigen:

- die Gestaltung der Arbeitsumgebung, zum Beispiel Anordnung der Arbeitsplätze zur Sicherstellung des Abstands,
- ausreichende Lüftung,
- Vorrichtungen wie Abtrennungen, Absperrungen

Abstandsmarkierungen

Soweit arbeitsbedingt die Abstandsregel nicht eingehalten werden kann und technische Maßnahmen wie Abtrennungen zwischen den Arbeitsplätzen oder geeignete organisatorische Maßnahmen nicht umsetzbar sind, müssen die Beschäftigten mindestens medizinische Gesichtsmasken zum gegenseitigen Schutz tragen. Ergibt die Gefährdungsbeurteilung, dass ein Schutz der Beschäftigten durch medizinische Gesichtsmasken nicht ausreichend ist und Masken mit der Funktion des Eigenschutzes notwendig sind, sind die im Anhang zur Verordnung bezeichneten Atemschutzmasken (FFP2-Masken) bereitzustellen. Dies gilt insbesondere, wenn

1. bei ausgeführten Tätigkeiten mit einer Gefährdung durch erhöhten Aerosolausstoß zu rechnen ist (zum Beispiel lautes Sprechen oder Singen oder andere Tätigkeiten, die aufgrund der Arbeitsschwere zu einem deutlich erhöhten Atemvolumen führen) oder
2. bei betriebsbedingten Tätigkeiten mit Kontakt zu anderen Personen eine anwesende Person keine Maske tragen muss.

Müssen medizinische Gesichtsmasken oder Atemschutzmasken getragen werden, sind diese vom Arbeitgeber in ausreichender Menge bereitzustellen. Die Beschäftigten haben diese Masken zu tragen.

Weitere Hinweise für die praktische Umsetzung enthalten die Handlungsempfehlungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin und die branchenspezifischen Praxishilfen der Unfallversicherungsträger.

Darüber hinaus sind eventuelle weitergehende Bestimmungen zu Maskenpflichten in bundes- und landesrechtlichen Bestimmungen zum Infektionsschutz zu beachten.

4.2 Was ist hinsichtlich der Beschaffung geeigneter Masken zu beachten?

Medizinische Gesichtsmasken sind Medizinprodukte der Risikoklasse I gemäß Medizinprodukteverordnung 2017/745. Ihre Herstellung und ihr Vertrieb müssen in Übereinstimmung mit dem Medizinprodukterecht erfolgen. Sie müssen daher den gesetzlichen Anforderungen entsprechen. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn sie 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 der CE-Kennzeichnung versehen und sie auf dem Unionsmarkt frei vertreiben.

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

Hinsichtlich der Beschaffung geeigneter Atemschutzmasken (FFP2-Masken oder vergleichbar) ist folgendes zu beachten:

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

Atemschutzmasken mit Ausatemventil dürfen nur getragen werden, wenn alle Kontaktpersonen ebenfalls eine 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) beziehungsweise 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.

4.3 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" (MedBVS) erlassen. Der Verordnungsgeber der MedBVS geht in § 9 Absatz 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. Masken, die nach Standards und Normen anderer Länder gefertigt worden sind (insbesondere KN95-Masken nach dem chinesischen Standard GB 2626), dürfen gemäß § 9 Absatz 2 bereitgestellt werden, wenn sie nach einem von der Zentralstelle der Länder veröffentlichten Prüfgrundsatz getestet worden sind sowie eine Bestätigung der Marktüberwachungsbehörde haben. Diese Masken werden als CPA bezeichnet, was für Corona Pandemie Atemschutzmaske steht. Sowohl Masken nach § 9 Absatz 1 als auch die CPA nach § 9 Absatz 2 dürfen die CE-Kennzeichnung nicht tragen, sie dürfen jedoch nach § 9 Absatz 4 im Betrieb verwendet werden, sofern noch Bestände vorhanden sind. Sie dürfen jedoch aktuell nicht mehr neu beschafft werden. Die MedBVS gilt gemäß § 10 MedBVS bis zum 31. Dezember 2023.

Eine Übersicht über die einschlägigen außereuropäischen Standards und Normen bietet die [Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin](#) auf ihrer Homepage an.

4.4 Muss der Arbeitgeber die Kosten für Masken übernehmen?

Kosten für Arbeitsschutzmaßnahmen dürfen nicht den Beschäftigten auferlegt werden (§ 3 Absatz 3 ArbSchG). Nach der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung muss der Arbeitgeber seinen Beschäftigten entsprechend dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung geeignete Masken zur Verfügung stellen. Die Kosten für diese individuellen Schutzmaßnahmen muss der Arbeitgeber tragen, es sei denn, dass die entsprechenden Masken den Beschäftigten von anderer Stelle kostenlos zur Verfügung gestellt werden, von Seiten des Bundes oder der Länder oder von Sozialversicherungsträgern.

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

Medizinische Gesichtsmasken beziehungsweise Mund-Nasen-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 einen bestmöglichen Schutzbewirkung 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 (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, [hier](#).

4.6 Was ist bei der Verwendung von Atemschutzmasken zu beachten?

Atemschutzmasken wie beispielsweise 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 Prozent und FFP3-Masken mindestens 99 Prozent Filterleistung in einem standardisierten Testverfahren nachweisen. FFP2-Masken dienen dem Eigenschutz, während medizinische Gesichtsmasken vorwiegend dem Fremdschutz dient.

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

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 Belastung 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 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 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 beziehungsweise vergleichbare Typen tragen, obwohl nach der Gefährdungsbeurteilung nur medizinische Gesichtsmasken bereitgestellt und getragen werden müssten.

Weiterführende Informationen zu Masken finden Sie [hier](#).

5 Impfungen

5.1 Warum müssen auch die Betriebe zur Erhöhung der Impfbereitschaft der Beschäftigten beitragen?

Diese Beiträge sollen die Möglichkeit zur Impfung und ihre Schutzwirkung noch stärker ins Bewusstsein der Beschäftigten heben, Motivation zur Impfung erzeugen. Vielen Beschäftigten wird die Impfung leichter gemacht, wenn sie niederschwellig, spontan und unkompliziert auch während der Arbeitszeit erfolgen kann.

Neben den Beschäftigten profitieren auch die Betriebe von einer Schutzimpfung ihrer Beschäftigten und sollten die Schutzimpfung daher bestmöglich unterstützen. Insbesondere für Menschen ab dem 60. Lebensjahr oder mit besonderen Beeinträchtigungen des Immunsystems sind weitere Hinweise der Ständigen Impfkommision (StIKo) zu Auffrischungsimpfungen zu beachten ([Empfehlungen der StIKo](#)).

Die von der Ständigen Impfkommision empfohlenen Impfungen verhindern zuverlässig schwere Folgen einer COVID-19 Erkrankung.

Nach aktueller Studienlage müssen dreimal so viele Ungeimpfte im Krankenhaus behandelt werden wie Geimpfte. Zudem sind dreifach Geimpfte von einer Quarantänepflicht befreit, wenn sie Kontakt mit einer infizierten Person hatten.

Ebenso deutet die Studienlage darauf hin, dass Impfungen einen guten Schutz vor Long COVID darstellt. An diesen teilweise über mehrere Monate anhaltenden Symptomen leidet ein relevanter Teil der ungeimpften Infizierten auch nach leichter Erkrankung.

5.2 Was ist bei der Unterweisung der Beschäftigten zu den Gefahren einer COVID-19-Erkrankung zu beachten?

Die Unterweisung kann beispielsweise durch eine Beteiligung des Betriebsarztes oder der Betriebsärztin (Ziffer 4.2.14 Absatz 3 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel), durch ärztliche Schulung der Personen, die die Unterweisung durchführen oder durch Mitwirkung bei der Erstellung geeigneter Unterweisungsmaterialien erfolgen.

Hierbei kann auf Informationen der Unfallversicherungsträger sowie der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) zurückgegriffen werden:

www.dguv.de/de/praevention/corona/allgemeine-infos/index.jsp

www.infektionsschutz.de/coronavirus/fragen-und-antworten/verdacht-auf-infektion-und-krankheitsverlauf.html

www.zusammengegencorona.de/informieren/ichhattecorona

Informationen zur Impfung und zu Impfmöglichkeiten:

www.dguv.de/impfenschuetzt/index.jsp

www.zusammengegencorona.de/impfen/hier-wird-geimpft

Bei der Unterweisung von schwangeren Beschäftigten sind die Informationen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zu berücksichtigen:

www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/corona-pandemie/informationen-und-hilfen-fuer-schwangere

5.3 Was ist bei der Unterweisung der Beschäftigten zu bestehenden Impfangeboten zu beachten?

Der Arbeitgeber kann entscheiden, auf welche Impfangebote er hinweisen oder welche Impfangebote er unterstützen möchte, Impfangebote im Betrieb durch den betriebsärztlichen Dienst, Absprachen mit mobilen Impfteams oder Impfärzten in der Nähe seines Betriebes. Hierbei sollte auch auf Angebote zu Auffrischungsimpfungen eingegangen werden. Über die jeweiligen Anbieter hat er die Beschäftigten zu informieren.

Die Impfaufklärung selbst gehört nicht zum Pflichtenkreis des Arbeitgebers. Die Beantwortung von Fragen zur COVID-19-Erkrankung, zu deren Behandlungsmöglichkeiten, zur Durchführung der Impfung und möglichen Kontraindikationen, zu Beginn und Dauer des Impfschutzes, zum Verhalten nach der Impfung, zu möglichen unerwünschten Arzneimittelwirkungen und Impfkomplicationen sowie zur Notwendigkeit von Folge- und Auffrischungsimpfungen ist ausschließlich eine ärztliche Aufgabe und obliegt der jeweiligen Arzt Ärztin, insbesondere dem die Impfung durchführenden Arzt.

5.4 Was ist bei Freistellung der Beschäftigten für die Wahrnehmung von Impfangeboten zu beachten?

Mit Impfangeboten während der Arbeitszeit soll die spontane Impfbereitschaft der Beschäftigten stimuliert werden, verfügbare niederschwellige Corona-Impfangebote im Betrieb und auch bei mobilen Impfteams wahrzunehmen. Die Arbeitgeber leisten damit einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung des betrieblichen Infektionsschutzes wie er auch bei den jährlichen Gripeschutzimpfungen zum Bevölkerungsschutz durchaus üblich ist. Hier bieten viele Arbeitgeber ihren Beschäftigten Impfungen am Arbeitsplatz beziehungsweise in Räumlichkeiten des Arbeitgebers während der Arbeitszeit an; für die Beschäftigten gilt: Grundsätzlich behalten sie ihren Vergütungsanspruch, wenn sie für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in der Person liegenden Grund ohne Verschulden an der Dienstleistung verhindert sind.

Die Wahrnehmung des Impftermins kann als persönlicher Hinderungsgrund angesehen werden, sofern die Beschäftigten den Impftermin während der Arbeitszeit angeboten bekommen und auf die Termingestaltung selbst keinen Einfluss haben. Solche Hinderungsgründe liegen oft bei Beschäftigten in Schichtarbeit, im Außendienst und mit Bau- und Montagetätigkeiten vor, wenn betriebliche Impfangebote oder sonstige Impfangebote außerhalb der Arbeitszeit nicht wahrgenommen werden können.

Die Beschäftigten müssen in jedem Fall den Arbeitgeber rechtzeitig informieren, wenn sie ein außerbetriebliches Impfangebot wahrnehmen wollen. Der Arbeitgeber muss die Möglichkeit

haben, die notwendigen arbeitsorganisatorischen Maßnahmen zu treffen. Dabei ist auch zu klären, ob ggf. auch andere, betriebsverträglichere Impfangebote beziehungsweise Termine in Frage kommen. Die Beschäftigten sind weiterhin verpflichtet, den durch die Wahrnehmung von Impfterminen entstehenden Arbeitsausfall so gering wie möglich zu halten.

Die Gewährung nachträglicher Arbeitszeitgutschriften für bereits erfolgte Impfungen ist nicht vorgesehen.

Die Wahrnehmung eines Impfangebotes bleibt in jedem Fall eine freiwillige Entscheidung der Beschäftigten und kann nicht vom Arbeitgeber angeordnet werden.

5.6 Besteht Unfallversicherungsschutz im Zusammenhang mit der Wahrnehmung von Impfangeboten?

Nein. Bei der Wahrnehmung von Impfangeboten handelt es sich nicht um betriebliche, sondern um eigenwirtschaftliche Tätigkeiten der Beschäftigten. Allerdings bestimmt § 218g Absatz 3 SGB VII, dass Personen, die eine Tätigkeit als Ärztin oder Arzt in einem Impfzentrum im Sinne der Coronavirus-Impfverordnung oder einem Testzentrum im Sinne der Coronavirus-Testverordnung oder in den jeweils dort angegliederten mobilen Teams ausüben, kraft Gesetzes versichert sind. In Angleichung an die Änderung des § 130 SGB IV wird nun durch eine Ergänzung sichergestellt, dass neben Ärztinnen und Ärzten auch Zahnärztinnen und Zahnärzte, Tierärztinnen und Tierärzte sowie Apothekerinnen und Apotheker unter gesetzlichem Unfallversicherungsschutz stehen, wenn sie sich zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie in den Impfzentren und den daran angegliederten mobilen Impfteams engagieren.

6 Überwachung

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

Die Überwachung der Einhaltung der Verordnung obliegt nach § 21 Arbeitsschutzgesetz den [Arbeitsschutzbehörden](#) [PDF, 436KB] der Länder. Diese haben den gesetzlichen Auftrag, die Einhaltung dieses Gesetzes und der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen zu überwachen und die Arbeitgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten zu beraten. Nach § 22 Arbeitsschutzgesetz haben die Arbeitgeber 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 nach § 22 Absatz 3 Arbeitsschutzgesetz die Einhaltung der Anforderungen der Verordnung im Einzelfall durch behördliche Anordnungen durchsetzen, bei Nichtbefolgung dieser Anordnungen ein Ordnungswidrigkeitenverfahren einleiten sowie nach § 25 Arbeitsschutzgesetz ein Bußgeld festsetzen.

6.2 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](#) [PDF, 436KB] wenden. Auch die Unfallversicherungsträger beraten ihre Versicherten.

6.3 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 Euro vor.

7 Homeoffice

7.1 Warum sollte der Arbeitgeber Homeoffice anbieten?

Das Angebot zum Homeoffice hat sich als wirksame Maßnahme zur Reduzierung betriebsbedingter Personenkontakte bewährt. Durch die Ausführung von Tätigkeiten im Homeoffice werden nicht nur Personenkontakte im Betrieb vermieden beziehungsweise verringert, sondern auch auf dem Weg von und zur Arbeit. Mit Homeoffice kann in vielen Fällen auch sehr gut dem besonderen Schutzbedürfnis von Personen mit gesundheitlichen Risikofaktoren für einen schweren Erkrankungsverlauf Rechnung getragen werden

7.2 Welche 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 betriebstechnische Gründe vorliegen, die gegen eine Verlagerung ins Homeoffice sprechen. Dies kann in Betracht kommen, wenn die Betriebsabläufe sonst erheblich eingeschränkt würden oder gar nicht aufrechterhalten werden könnten.

Ggf. können auch besondere Anforderungen des Betriebsdatenschutzes und des Schutzes von Betriebsgeheimnissen gegen die Ausführung von Tätigkeiten im Homeoffice sprechen.

7.3 Gelten die Anforderungen des Arbeitsschutzes auch im Homeoffice?

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

7.4 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.

7.5 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 Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV):

[DGUV Information 215-410: Bildschirm- und Büroarbeitsplätze](#)

7.6 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.

7.7 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](#).