

Fragen und Antworten zum betrieblichen Infektionsschutz

Gesetzliche Regelungen	1
1. Fragen zu § 28b Infektionsschutzgesetz	3
1.1 Betriebliche 3G-Regelungen	3
1.2. Homeoffice	11
2. Fragen zur SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung	13
2.1 Allgemeine Fragen	13
2.2 Testangebote	16
2.3 Masken	22
2.4 Impfungen	26
2.5 Überwachung	30

Auch nach Ende der epidemischen Lage nationaler Tragweite sind weiterhin Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes erforderlich. Die Beschäftigten müssen vor arbeitsbedingten Infektionsrisiken geschützt werden, gerade auch dann, wenn Tätigkeiten nicht in der Wohnung ausgeführt werden können.

Gesetzliche Regelungen

Die Infektionszahlen in Deutschland sind wieder spürbar angestiegen - vor allem aufgrund der stark ansteckenden Delta-Variante. Im Herbst und Winter kommen saisonale Einflüsse dazu (vermehrter Aufenthalt in Innenräumen). Zudem ist die Impfquote in der Erwerbsbevölkerung weiterhin nicht ausreichend. Dabei sind vor allem Ungeimpfte dem Risiko einer COVID-19-Infektion und ihrer Übertragung in besonderer Weise ausgesetzt. Für die Zeit bis zu einer ausreichenden Durchimpfung innerhalb der Belegschaften und um Ausbrüchen in den Betrieben vorzubeugen, gelten die bisherigen grundlegenden Regeln zum betrieblichen Infektionsschutz bis einschließlich 19. März 2022 unverändert fort:

- Arbeitgeber sind weiterhin verpflichtet, in ihren Betrieben mindestens zweimal pro Woche für alle in Präsenz Arbeitenden Antigen-Schnell- oder Selbsttests anzubieten.
- Die Arbeitgeber müssen auf Basis einer Gefährdungsbeurteilung betriebliche Hygienekonzepte erstellen beziehungsweise vorhandene Konzepte anpassen und den

Beschäftigten in geeigneter Weise zugänglich machen. Dazu wird zusätzlich auf die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel und die branchenbezogenen Praxishilfen der Unfallversicherungsträger verwiesen.

- Die Maskenpflicht bleibt überall dort bestehen, wo technische oder organisatorische Maßnahmen keinen ausreichenden Schutz bieten. Näheres ergibt sich aus dem betrieblichen Hygienekonzept.
- Betriebsbedingte Personenkontakte sind nach wie vor einzuschränken.
- Die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen ist auf das notwendige Minimum zu reduzieren.
- Auch während der Pausenzeiten und in Pausenbereichen muss der Infektionsschutz gewährleistet bleiben.
- Arbeitgeber müssen weiterhin Beiträge zur Erhöhung der Impfbereitschaft leisten, indem sie Beschäftigte über die Risiken einer COVID-19 Erkrankung und bestehende Möglichkeiten einer Impfung informieren, die Betriebsärzte bei betrieblichen Impfangeboten unterstützen sowie Beschäftigte zur Wahrnehmung außerbetrieblicher Impfangebote freistellen.

Neu hinzugekommen sind Regelungen des betrieblichen Infektionsschutzes in § 28b des Infektionsschutzgesetzes, die ebenfalls befristet bis einschließlich 19. März 2022 gelten. Diese umfassen:

- betriebliche 3G-Regelungen: Arbeitgeber und Beschäftigte müssen bei Betreten der Arbeitsstätte einen Impf- und Genesenennachweis oder eine aktuelle Bescheinigung über einen negativen Coronatest mitführen, später zur Verfügung halten oder beim Arbeitgeber freiwillig hinterlegen.
- Arbeitgeber müssen kontrollieren, ob die Beschäftigten dieser Verpflichtung nachkommen und diese Kontrollen dokumentieren.
- Homeoffice-Pflicht: Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Die Beschäftigten haben dieses Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen.

1. Fragen zu § 28b Infektionsschutzgesetz

1.1 Betriebliche 3G-Regelungen

1.1.1 Welche Ziele werden mit der Einführung der allgemeinen 3G-Regel für Arbeitgeber und Beschäftigte verfolgt?

Die Regelung soll dazu beitragen, die akute vierte Infektionswelle möglichst schnell zu brechen und das allgemeine Infektionsgeschehen in Deutschland effizient einzudämmen. Dafür müssen auch am Arbeitsplatz mögliche Infektionsketten wirksam unterbrochen werden.

Geimpfte und Genesene werden seltener infiziert und werden somit auch seltener zu Überträgern des Coronavirus SARS-CoV-2. Zudem sind sie, wenn sie trotz Impfung infiziert werden sollten, für einen deutlich kürzeren Zeitraum infektiös. Das Risiko, das von Geimpften oder Genesenen ausgeht, ist somit deutlich geringer. Darüber hinaus sind Geimpfte und Genesene deutlich besser vor einem schweren Krankheitsverlauf geschützt als Ungeimpfte. Sie tragen daher in geringerem Maße zu einer Belastung des Gesundheitswesens bei. Getestete sind dagegen nicht vor einer Infektion durch andere Getestete, Geimpfte oder Genesene geschützt. Die Testung reduziert jedoch das Risiko eines Eintrags in den Betrieb und somit auch das Risiko einer Beeinträchtigung des Betriebsablaufs durch mögliche Absonderungsanordnungen im Fall eines Ausbruchsgeschehens. Insbesondere tragen sie zum Schutz von Risikogruppen bei, bei denen die Impfung zum Beispiel wegen eines schwachen Immunsystems nicht gut gewirkt haben könnte, und die trotzdem am Arbeitsleben teilhaben wollen bzw. müssen. Auch sinkt das Infektionsrisiko für andere Ungeimpfte. Insgesamt trägt die Testung zu einem besseren Überblick über das Infektionsgeschehen bei und ermöglicht eine bessere Abschätzung der kommenden Krankenhausbelegung.

1.1.2 Welche Bereiche fallen unter den Begriff „Arbeitsstätte“ im Sinne des § 28b IfSG?

Arbeitsstätten sind in § 2 Absatz 1 und 2 der Arbeitsstättenverordnung definiert.

Arbeitsstätten sind demnach:

- Arbeitsräume oder andere Orte in Gebäuden auf dem Gelände eines Betriebes,
- Orte im Freien auf dem Gelände eines Betriebes,
- Orte auf Baustellen, sofern sie zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind.
- Zur Arbeitsstätte gehören insbesondere auch:
 - Orte auf dem Gelände eines Betriebes oder einer Baustelle, zu denen Beschäftigte im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben,
 - Verkehrswege, Fluchtwege, Notausgänge, Lager-, Maschinen- und Nebenräume, Sanitärräume, Kantinen, Pausen- und Bereitschaftsräume, Erste-Hilfe-Räume, Unterkünfte.

Nicht zu den Arbeitsstätten im Sinne des § 28b IfSG gehören zum Beispiel Arbeitsplätze im Homeoffice, in Fahrzeugen oder in Verkehrsmitteln.

1.1.3 Welche Personen fallen unter den Begriff „Beschäftigte“?

Mit dem Begriff „Beschäftigte“ sind alle Personen gemeint, die nach § 2 Abs. 2 des Arbeitsschutzgesetzes als solche definiert werden. Beschäftigte sind:

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
- arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 5 Abs. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes, ausgenommen die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten,
- Beamtinnen und Beamte,
- Richterinnen und Richter,
- Soldatinnen und Soldaten,
- die in Werkstätten für behinderte Menschen beschäftigten Menschen mit Behinderungen.

1.1.4 Was ist unter „möglichen physischen Kontakten“ zu verstehen?

Die Möglichkeit physischer Kontakte liegt vor, wenn in der Arbeitsstätte ein Zusammentreffen mit anderen Personen nicht ausgeschlossen werden kann, auch wenn es zu keinem direkten Körperkontakt kommt.

1.1.5 Was ist ein Sammeltransport?

Als Sammeltransport gelten Fahrten zur oder von der Arbeitsstätte, die betrieblich organisiert sind und bei denen zwei oder mehrere Beschäftigte gemeinsam eine Strecke zurücklegen, die zur Erfüllung Ihrer Tätigkeit erforderlich ist. Wird ein PKW oder ein eingerichteter Werksverkehr zum Transport der Beschäftigten zur Verfügung gestellt sind die Anforderungen für einen Sammeltransport erfüllt.

1.1.6 Was bedeutet, „bei Bedarf in barrierefrei zugänglicher Form“ über die betrieblichen Zugangsregelungen zu informieren?

Beschäftigt ein Arbeitgeber einen Menschen mit Behinderungen, muss er sicherstellen, dass auch diesem Beschäftigten die Informationen über die Zugangsregelungen in einer auf seine spezifische Beeinträchtigung ausgerichteten Form zugehen. Das kann zum Beispiel bedeuten, dass ein Arbeitgeber, der einen blinden Menschen beschäftigt, diesen mündlich über die Zugangsregelungen informiert oder dass er dem Beschäftigten die Zugangsregelungen in einem Dokument übermittelt, dass für den Beschäftigten mit einem Screenreader lesbar ist. Oder beschäftigt der Arbeitgeber einen Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung, informiert er ihn über die Zugangsregelungen in verständlicher Art und Weise, etwa durch die Verwendung Leichter Sprache. Dabei bleibt es dem Arbeitgeber überlassen, bei der Information Dritte hinzu zu ziehen oder etwa (dann aber barrierefrei) auf Websites Dritter zu verweisen, um dadurch die barrierefreie Information sicherzustellen. Die

Bundesfachstelle für Barrierefreiheit hat eine Handreichung zum „Thema“ Barrierefrei informieren und kommunizieren in Zeiten des „Corona-Virus“ entwickelt und auf ihrer Webseite www.bundesfachstelle-barrierefreiheit.de veröffentlicht.

1.1.7 Welche Auswirkungen hat die betriebliche 3G-Regelung auf das Homeoffice

Arbeitsplätze im Homeoffice sind keine Arbeitsstätten im Sinne des § 28b IfSG, so dass Beschäftigte, die ausschließlich von ihrer Wohnung aus arbeiten, keinen entsprechenden Nachweispflichten unterliegen. Ein Anspruch ungeimpfter bzw. nicht genesener Beschäftigter auf Arbeit im Homeoffice lässt sich aus den Nachweispflichten des § 28b IfSG nicht ableiten.

1.1.8 Welche Ausnahmen sind hinsichtlich der 3G-Nachweispflichten vorgesehen?

Beschäftigte und auch die Arbeitgeber selbst, dürfen eine Arbeitsstätte nur betreten, wenn sie einen Nachweis mit sich führen, der den Status genesen, geimpft oder getestet (3G-Nachweis) belegt. Ausnahmen sind ausschließlich

- für die Wahrnehmung von Testangeboten in der Arbeitsstätte, die der Erlangung eines Testnachwachweises dienen
- oder für die Wahrnehmung von Impfangeboten in der Arbeitsstätte vorgesehen.

Die 3G-Nachweispflicht gilt auch für Beschäftigte, die sich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen können.

1.1.9 Warum ist die Mitwirkung der Betriebe an Kontrolle und Durchsetzung der betrieblichen 3-G-Regelungen erforderlich?

Um die möglichst flächendeckende und lückenlose Umsetzung der 3G-Nachweispflicht in den Unternehmen sicherzustellen, sind effiziente Kontrollmechanismen unabdingbar.

Die Kontrolle liegt auch im Interesse der Betriebe, da hierdurch Infektionseinträge und damit verbundene Personalausfälle durch Erkrankung oder Quarantäne und entsprechend negative Auswirkungen auf die Produktion oder die Erbringung von Dienstleistungen wirksam reduziert werden.

1.1.10 Wer darf betriebliche Kontrollen der 3G-Nachweise durchführen?

Der Arbeitgeber ist verantwortlich für die Überprüfung der 3G-Nachweise vor dem Betreten der Arbeitsstätten. Er kann unter Beachtung der Anforderungen an den Beschäftigtendatenschutz die Kontrolle auch an geeignete Beschäftigte oder Dritte delegieren. Letztere sind nach § 28b Abs. 2 S. 2 IfSG gleichzeitig auch betreute Personen. § 28b Abs. 2 S. 1 IfSG gilt daher für diesen Personenkreis nicht.

1.1.11 Welchen Umfang müssen die Kontrollen durch den Arbeitgeber haben

Nach § 28b Absatz 1 IfSG müssen Arbeitgeber und Beschäftigte beim Betreten der Arbeitsstätte entweder einen Impf- oder Genesenennachweis oder einen Testnachweis mit sich führen. Es ist eine effiziente betriebliche Zutrittskontrolle erforderlich, die eine lückenlose Umsetzung der Nachweispflicht zum Status geimpft, genesen oder getestet sicherstellt.

Der Schwerpunkt der Kontrollen liegt auf der Gültigkeit der Testnachweise (vergleiche [Nr. 1.1.12 c](#)). Für nicht Geimpfte bzw. nicht Genesene ist eine tägliche Überprüfung ihres negativen Teststatus Voraussetzung für den Zugang zur Arbeitsstätte (oder die Aufnahme in einen Sammeltransport siehe [Nr. 1.1.5](#)).

Wenn der Arbeitgeber den Genesenennachweis oder den Impfnachweis einmal kontrolliert und diese Kontrolle dokumentiert hat, können Beschäftigte mit gültigem Impf- oder Genesenennachweis anschließend grundsätzlich von den täglichen Zugangskontrollen ausgenommen werden.

Allerdings müssen die Beschäftigten und auch Arbeitgeber selbst den Impf-/Genesenen-/Testnachweis (zum Beispiel im Spind) für Kontrollen der zuständigen Behörde bereithalten. Art und Umfang der einzusetzenden Kontrollinstrumente und -verfahren sind nicht festgelegt

Nachweise können von den Beschäftigten auch beim Arbeitgeber hinterlegt werden. Diese Hinterlegung ist freiwillig.

Die Nachweise können in deutscher, englischer, französischer, italienischer oder spanischer Sprache sowie in schriftlicher (zum Beispiel Impfausweis) oder digitaler Form vorliegen.

Die Kontrollpflichten des Arbeitgebers und das Recht zur Verarbeitung der erhaltenen Gesundheitsdaten der Beschäftigten sind jedoch nicht mit einem umfangreichen Auskunftsrecht des Arbeitgebers über den Impf- oder Genesungsstatus verbunden. Es ist genesenen oder geimpften Beschäftigten weiterhin freigestellt, auch aktuelle Testnachweise anstelle von Impf- oder Genesenennachweisen mitzuführen und bei Zugangskontrollen des Arbeitgebers vorzulegen.

1.1.12 Was ist bezüglich der mitzuführenden 3G-Nachweise im Rahmen des §28b Abs. 1 IfSG zu beachten?

a. Impfnachweis

Nach der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung (SchAusnahmV) ist ein Impfnachweis ein Nachweis hinsichtlich des Vorliegens einer vollständigen Schutzimpfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2. Sofern bei der Kontrolle kein digitales EU-konformes Impffertifikat vorgelegt wird, sondern zum Beispiel ein Impfausweis, ist zusätzlich zu prüfen,

ob die zugrundeliegende Schutzimpfung mit einem oder mehreren vom Paul-Ehrlich-Institut im Internet genannten Impfstoffen erfolgt ist. Die Impfung muss entweder aus einer vom Paul-Ehrlich-Institut im Internet veröffentlichten Anzahl von Impfstoffdosen, die für eine vollständige Schutzimpfung erforderlich ist, bestehen und seit der letzten erforderlichen Einzelimpfung mindestens 14 Tage vergangen sein, oder bei einer genesenen Person aus einer verabreichten Impfstoffdosis bestehen.

b. Genesenennachweis

Sofern bei der Kontrolle kein digitales europäisches COVID-Zertifikat vorgelegt wird, ist der Genesenennachweis darauf zu prüfen, ob eine vorherige Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 mittels Nukleinsäurenachweis (PCR, PoC-PCR oder weitere Methoden der Nukleinsäureamplifikationstechnik) nachgewiesen wurde und die zugrundeliegende Testung mindestens 28 Tage sowie maximal sechs Monate zurückliegt.

Auf die Antwort zu [Frage 1.1.13](#) wird verwiesen.

c. Testnachweis

Ein Testnachweis ist ein Nachweis hinsichtlich des Nichtvorliegens einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2, wenn die zugrundeliegende Testung durch In-vitro-Diagnostika erfolgt ist, die für den direkten Erregernachweis des Coronavirus SARS-CoV-2 bestimmt sind, und die auf Grund ihrer CE-Kennzeichnung oder auf Grund einer gemäß § 11 Absatz 1 des Medizinproduktegesetzes erteilten Sonderzulassung verkehrsfähig sind. Die zu Grunde liegende Testung darf maximal 24 Stunden zurückliegen. Sie muss entweder

- in Form von Selbsttests vor Ort unter Aufsicht des Arbeitgebers oder einer von ihm beauftragten Person erfolgen und dokumentiert werden (siehe [Nr. 1.1.19](#)).
- oder durch den Arbeitgeber oder von ihm beauftragte Personen, die die dafür erforderliche Ausbildung oder Kenntnis und Erfahrung besitzen, erfolgen und dokumentiert werden,
- oder von einem Leistungserbringer nach § 6 Absatz 1 der Coronavirus-Testverordnung vorgenommen oder überwacht worden sein.

Im Falle des Einsatzes von PCR-Tests oder vergleichbaren Verfahren, die auf Nukleinsäurenachweis oder weitere Methoden der Nukleinsäureamplifikationstechnik zum Nachweis des Coronavirus SARS-CoV-2 beruhen, darf die zugrundeliegende Testung abweichend maximal 48 Stunden zurückliegen.

Die Gültigkeit des Testnachweises muss zum Zeitpunkt der betrieblichen Zugangskontrolle gegeben sein.

Auf die zusätzlichen Bestimmungen des § 28b Abs. 2 IfSG wird hingewiesen.

1.1.13 Wie kann die ordnungsgemäße Durchführung der betrieblichen Zugangskontrollen dokumentiert werden?

Um dem Grundsatz der Datenminimierung nach Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe c DS-GVO zu genügen, reicht es aus, am jeweiligen Kontrolltag den Vor- und Zunamen der Beschäftigten auf einer Liste „abzuhaken“, wenn der jeweilige Nachweis durch den Beschäftigten erbracht worden ist.

Bei geimpften Personen muss das Vorhandensein eines gültigen Nachweises nur einmal erfasst und dokumentiert werden.

Gleiches gilt grundsätzlich auch für genesene Personen. Hier ist jedoch zusätzlich darauf zu achten, dass bei Ablauf des Genesenenstatus vor dem 19. März 2022 von den jeweiligen Personen entweder einmalig ein Impfnachweis oder arbeitstäglich ein Testnachweis vorzulegen ist. Daher ist es ratsam, zusätzlich auch das Ablaufdatum von Genesennachweisen zu dokumentieren.

1.1.14 Wie lange müssen/dürfen die Dokumentationen für behördliche Kontrollen aufbewahrt werden

Die Daten sind spätestens sechs Monate nach ihrer Erhebung zu löschen.

1.1.15 Was ist bei den betrieblichen Zugangskontrollen hinsichtlich des Datenschutzes zu beachten?

Nachweise über den Impf- und Genesungsstatus und negative Testbescheinigungen gehören zu den besonders geschützten Gesundheitsdaten.

§ 28b IfSG verpflichtet den Arbeitgeber zu Nachweiskontrollen, um zu überwachen und zu dokumentieren, dass die Beschäftigten der Pflicht zur Mitführung oder zum Hinterlegen eines 3G-Nachweises nachkommen. Soweit es dazu erforderlich ist, darf der Arbeitgeber personenbezogene Daten wie den Namen und das Vorliegen eines gültigen 3G-Nachweises inkl. der Gültigkeitsdauer abfragen und dokumentieren. Weitere Gesundheitsdaten der Beschäftigten dürfen durch den Arbeitgeber auf Grundlage dieser Bestimmung nicht erhoben bzw. verarbeitet werden.

Der Arbeitgeber hat die Vorgaben des Datenschutzes einzuhalten, insbesondere angemessene und spezifische Maßnahmen zur Wahrung der Interessen der betroffenen Personen nach § 22 Absatz 2 BDSG vorzusehen. Dafür sind unter anderem technische und organisatorische Maßnahmen zur Datensicherheit zu ergreifen. Die Arbeitgeber haben sicherzustellen, dass eine Kenntnisnahme der erfassten Daten durch Unbefugte (zum Beispiel Dritte oder Kolleginnen und Kollegen) ausgeschlossen ist.

Der Arbeitgeber darf den Impf-, Genesenen- und Testnachweis nur verarbeiten, soweit dies zum Zwecke der Nachweiskontrolle erforderlich ist. Darüber hinaus wird ihm gestattet, die

Daten bei der Anpassung des betrieblichen Hygienekonzepts zu verwenden. Es gilt der Grundsatz der Zweckbindung (Art. 5 Absatz 1 Buchstabe b DSGVO). Eine Verarbeitung zu einem anderen Zweck ist nicht zulässig. Verstößt der Arbeitgeber gegen die Datenschutz-Grundverordnung können ihm Bußgelder und Schadensersatz drohen.

1.1.16 Welche Kosten hat der Arbeitgeber in Bezug auf die Umsetzung der betrieblichen 3G-Regelungen zu tragen?

Arbeitgeber sind lediglich zur Kontrolle des 3G-Nachweises vor Betreten der Arbeitsstätte und der Dokumentation dieser Kontrollen verpflichtet. Weitere Aufwände für den Arbeitgeber ergeben sich aus den Regelungen des § 28b Absatz 1 IfSG nicht.

In Einrichtungen nach § 28b Absatz 2 in Verbindung mit §§ 23, 36 IfSG (zum Beispiel Pflegeheime oder Angebote der Eingliederungshilfe) gilt allerdings, dass die entsprechenden Einrichtungen und Unternehmen verpflichtet sind, ein einrichtungs- oder unternehmensbezogenes Testkonzept zu erstellen. Im Rahmen des Testkonzepts haben sie Testungen auf eine Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 für alle Beschäftigten und Besucher anzubieten.

Eine Refinanzierung der Sach- und Durchführungskosten für die Testungen, die den Einrichtungen und Unternehmen dadurch entstehen, ist nach der Coronavirus-Testverordnung unter Beachtung der dort geregelten Voraussetzungen möglich.

Unabhängig davon haben die Arbeitgeber weiterhin ihre Testangebotspflichten gemäß § SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung zu erfüllen, siehe [dazu Abschnitt 2.2.](#)

1.1.17 Müssen die Beschäftigten für Testkosten aufkommen?

Beschäftigte haben eigenverantwortlich Sorge dafür zu tragen, dass sie gültige 3G-Nachweise vorlegen können. Beschäftigte und Arbeitgeber können hierfür die kostenfreien Bürgertests oder Testangebote des Arbeitgebers in Anspruch nehmen, zu denen diese aufgrund der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung oder anderer Rechtsnormen verpflichtet sind, wenn diese unter Aufsicht durchgeführt werden. Die zusätzlichen Bestimmungen des § 28b Abs. 2 IfSG sind zu beachten.

Ein Anspruch der Beschäftigten, dass der Arbeitgeber im Rahmen seiner Testangebotspflicht gemäß § 4 SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung Testungen anbietet, die die Anforderungen des § 28b Abs.1 IFSG erfüllen, besteht nicht. Dem Arbeitgeber ist weiterhin freigestellt, in welcher Form er diese Testungen anbietet, vergl. auch Antwort zu [Frage 2.2.13.](#)

1.1.18 Können betriebliche Testangebote, die sich aus der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung oder anderen Rechtsnormen ergeben, als 3G-Nachweis im Sinne des § 28b Absatz 1 IfSG herangezogen werden?

Betriebliche Testangebote können genutzt werden, wenn sie durch beauftragte Dritte durchgeführt und bescheinigt oder unter Aufsicht im Betrieb durchgeführt und dokumentiert werden.

1.1.19 Was ist im Zusammenhang mit der Durchführung und Dokumentation von Selbsttests unter Aufsicht des Arbeitgebers zu beachten?

Der Arbeitgeber kann unter Beachtung der Anforderungen des Datenschutzes geeignete Beschäftigte oder Dritte mit der Beaufsichtigung und Dokumentation beauftragen.

Die aufsichtführenden Personen müssen überprüfen, ob die jeweiligen Personen das Testverfahren ordnungsgemäß entsprechend der Gebrauchsanleitung des verwendeten Tests durchführen. Sie müssen hierzu entsprechend unterwiesen sein. Die Unterweisung soll auch auf die für die Testung unter Aufsicht erforderlichen Infektionsschutzmaßnahmen für alle Beteiligten eingehen. Name, Vorname von Aufsichtsführenden und Probanden sowie Datum und Uhrzeit der Probenahme sind zum Beispiel in einer Tabelle -ggf. auch digital- zu dokumentieren.

Die getesteten Personen dürfen sich erst dann an den Arbeitsplatz begeben, wenn ein negatives Testergebnis vorliegt.

1.1.20 Welche arbeitsrechtlichen Konsequenzen hat es, wenn jemand seinen Status nicht preisgeben möchte? Wann ist eine Kündigung möglich? Wie verhält es sich mit der Lohnfortzahlung?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die keinen 3G-Nachweis vorlegen können oder wollen und infolgedessen die Arbeitsleistung nicht erbringen, müssen grundsätzlich arbeitsrechtliche Konsequenzen befürchten. Mit Blick auf das Kündigungsrecht dürfte der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit regelmäßig zunächst eine Abmahnung erfordern. Weigert sich der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin dauerhaft, einen 3G-Nachweis vorzulegen, kann als letztes Mittel eine Kündigung in Betracht kommen. Hier ist im Rahmen der Negativprognose auch die zeitliche Befristung der 3G-Regelung zu beachten. Wenn der Arbeitnehmer seinen 3G-Status nicht preisgeben möchte oder nicht nachweisen kann und deshalb die Arbeitsleistung nicht erbringen kann, dürfte ihm in der Regel auch kein Vergütungsanspruch zustehen.

1.1.21 Mit welchen Bußgeldern muss bei Verstoß gegen Nachweis- und Kontrollpflichten gerechnet werden?

Das Infektionsschutzgesetz sieht bei Verstößen gegen Kontroll- und Mitführungspflichten von 3G-Nachweisen einen Bußgeldrahmen von bis zu einer Höhe von 25.000 Euro vor.

1.1.22 Ist die Testung im Sinne von § 28b Absatz 1 Satz 3 Nummer 1 IfSG innerhalb der Arbeitszeit vorzunehmen?

Die Testung zählt grundsätzlich nicht zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit. Abweichend von § 28b Absatz 1 Satz 1 IfSG ist Arbeitgebern und Beschäftigten das Betreten der Arbeitsstätte erlaubt, um ein Testangebot des Arbeitgebers im Sinne des § 4 Absatz 1 der Corona-ArbSchV zur Erlangung eines Testnachweises im Sinne des § 2 Nummer der COVID-19-Schutzmaßnahmenausnahmeverordnung wahrzunehmen. Dieser Test ist unmittelbar vor der Arbeitsaufnahme abzugeben. Da sich ungeimpfte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer testen lassen, um nicht selbst gegen eine (bußgeldbewehrte) Verbotsnorm zu verstoßen, deren Adressaten sie sind, steht ihr eigenes Interesse an der Testung im Vordergrund. Etwas anderes gilt dann, wenn der Arbeitgeber freiwillig bereit ist, die Zeit der Testung zu vergüten.

1.2 Homeoffice

1.2.1 Warum muss 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.

1.2.2 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 zum Beispiel 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.

1.2.3 Unter welchen Bedingungen können Beschäftigte das Angebot zu Homeoffice ablehnen?

Beschäftigte sind grundsätzlich verpflichtet, ein vom Arbeitgeber unterbreitetes Angebot zur Arbeit im Homeoffice anzunehmen, sofern ihrerseits keine Gründe entgegenstehen. Dies können zum Beispiel mangelnde räumliche und technische Gegebenheiten in der Wohnung des Beschäftigten sein. Es genügt eine formlose Mitteilung des Beschäftigten, dass seine persönlichen Umstände Homeoffice nicht zulassen.

1.2.4 Gelten die Anforderungen des Arbeitsschutzes auch im Homeoffice?

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

1.2.5 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.

1.2.6 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](#)

1.2.7 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 Höchst- und Mindestruhezeiten zu beachten.

1.2.8 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.

1.2.9 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](#): "Tipps für sicheres mobiles Arbeiten".

2. Fragen zur SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung

2.1 Allgemeine Fragen

2.1.1 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. Das Hygienekonzept ist in der Arbeitsstätte zugänglich zu machen.
- Das betriebliche Hygienekonzept ist bei Bedarf, zum Beispiel bei Änderungen von gesetzlichen Bestimmungen zum Infektionsschutz, zu aktualisieren.
- Der Infektionsschutz muss auch in den Pausenbereichen und während der Pausenzeiten gewährleistet sein.
- Ergibt die Gefährdungsbeurteilung, dass technische und organisatorische Schutzmaßnahmen nicht ausreichend sind und das Tragen medizinischer Gesichtsmasken (Mund-Nase-Schutz) oder höherwertiger Atemschutzmasken durch die Beschäftigten erforderlich ist, sind diese vom Arbeitgeber bereitzustellen. Die Beschäftigten haben die vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellenden Masken oder mindestens gleichwertige Masken zu tragen.
- Der Arbeitgeber hat alle geeigneten technischen und organisatorischen Maßnahmen zu treffen, um betriebsbedingte Personenkontakte zu reduzieren. Die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen ist auf das betriebsnotwendige Minimum zu reduzieren.
- Arbeitgeber müssen allen Beschäftigten, die nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten, mindestens zweimal wöchentlich einen Coronatest anbieten.
- Arbeitgeber müssen Beiträge zur Erhöhung der Impfbereitschaft leisten, indem sie Beschäftigte über die Risiken einer COVID-19 Erkrankung und bestehende Möglichkeiten einer Impfung informieren, die Betriebsärzte bei betrieblichen

Impfangeboten unterstützen sowie Beschäftigte zur Wahrnehmung außerbetrieblicher Impfangebote freistellen.

2.1.2 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 Zusammenstellung der aktuell spezifischen, dem betrieblichen Infektionsschutz dienenden Arbeitsschutzmaßnahmen. Diese Maßnahmen können bei gleichartigen Arbeitsbedingungen 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.

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 evtl. 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.

2.1.3 Welche weiteren Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes müssen ggf. ergriffen werden?

Die bestehenden Regelungen zum betrieblichen Infektionsschutz 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.

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

Wie alle staatlichen Regeln zum Arbeitsschutz hat die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel Vermutungswirkung: Arbeitgeber, die sich an die Regel halten, können davon ausgehen, damit zugleich die Anforderungen an den betrieblichen Infektionsschutz wirksam zu erfüllen. Weichen Arbeitgeber davon ab, müssen sie darlegen, dass die alternativ getroffenen Maßnahmen einen gleichwertigen Schutz gewährleisten beziehungsweise angeben warum die jeweilige Maßnahme nicht erforderlich oder anwendbar ist.

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

Arbeitgeber ist es nach § 28b IFSG gestattet, Daten der Beschäftigten zu Impf- Genesungs- oder Teststatus unter Beachtung der Anforderungen des Datenschutzes zu verarbeiten und zur Erstellung bzw. Anpassung der betrieblichen Hygienekonzepte gemäß § 3 SARS-COV-2-Arbeitsschutzverordnung zu nutzen.

Bei Kontakten, die ausschließlich zwischen vollständig Geimpften beziehungsweise Genesenen stattfinden, ist nach bisherigen Erkenntnissen eine gegenseitige Ansteckung beziehungsweise Übertragung des SARS-CoV-2 Coronavirus deutlich geringer als bei Kontakten Ungeimpfter untereinander, aber nicht ausgeschlossen. Deswegen müssen auch für Geimpfte und Genesene weiterhin Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes getroffen werden.

Da zusätzlich Ungeimpfte im Falle einer Infektion ein deutlich höheres Risiko einer schweren Erkrankung und Spätfolgen haben, müssen ungeimpfte Beschäftigte bei der Arbeit in besonderem Maße vor Infektionen geschützt werden. Dies muss bei der Gefährdungsbeurteilung und der Festlegung von Infektionsschutzmaßnahmen im betrieblichen Hygienekonzept berücksichtigt werden, insbesondere in Hinblick auf Maskenpflicht, Abstandsgebot, Verringerung der betrieblichen Personenkontakte bei der gleichzeitigen Nutzung von Räumen, Lüftung etc.

Allerdings müssen im Zusammenhang mit unterschiedlichen Schutzmaßnahmen für Geimpfte und Genesene einerseits und Ungeimpfte/nicht Genesene andererseits die folgenden Aspekte beachtet werden:

- Anders als bei staatlichen Kontaktbeschränkungen im Privatleben und in der Öffentlichkeit besteht im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis kein Anspruch der Beschäftigten, bei vollständiger Impfung beziehungsweise Genesung von betrieblichen Kontaktbeschränkungen ganz oder teilweise ausgenommen zu werden, die vom Arbeitgeber zur Sicherstellung des betrieblichen Infektionsschutzes vorgegeben werden.
- Mit Fortschreiten der nationalen Impfkampagne wird sich der Impfstatus innerhalb der Belegschaften kontinuierlich ändern. Eine tagesaktuelle Berücksichtigung des Impfstatus durch unterschiedliche Schutzmaßnahmen je nach Impf-/Genesenenstatus kann insbesondere in größeren Betrieben erheblichen Aufwand nach sich ziehen.
- Unterschiedliche Schutzmaßnahmen je nach Impf-/Genesenenstatus würden unmittelbar den jeweiligen Impf- und Genesungsstatus jedes Betriebsangehörigen offenlegen. Dies kann zu Rechtfertigungsdruck der noch nicht geimpften Beschäftigten führen. Dabei ist zu beachten, dass auch medizinische Gründe gegen eine Impfung sprechen können, und eine Offenlegung dieser Gründe nicht verlangt werden kann.

2.1.6 Gelten alle Regeln unabhängig von der Unternehmensgröße? Also auch für ein Unternehmen mit zum Beispiel 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. Sie gelten in allem Unternehmen und Verwaltungen unabhängig von der jeweiligen Größe der Belegschaft.

2.1.7 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 tritt am 24. November 2021 in Kraft. Die Verordnung tritt mit Ablauf des 19. März 2022 außer Kraft.

2.2 Testangebote

2.2.1 Welche Tests können zur Anwendung kommen?

Zur Erfüllung der Testangebotspflicht gemäß § 4 SARS-COV-2 Arbeitsschutzverordnung kommen 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.

2.2.2 Wie unterscheiden sich die Tests?

Alle in Nr. 2.2.1 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 15 bis 30 min 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 zum Beispiel 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!

2.2.3 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.

Bezüglich Selbsttests, die unter Aufsicht des Arbeitgebers im Sinne des § 28b Abs. 1 IfSG angeboten werden, wird auf die Antwort zu [Frage 1.1.19](#) verwiesen.

2.2.4 Wo können Unternehmen Tests bestellen?

Antigen-Schnelltests können zum Beispiel 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.

2.2.5 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.

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

Die Durchführung von Testung der Beschäftigten kann auch durch Dritte zum Beispiel 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 2.2.8](#)).

2.2.7 Wo und wann sollten die Testangebote des Arbeitgebers 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.

Ein Anspruch der Beschäftigten, dass die Testangebote des Arbeitgebers nach § 4 SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung so durchgeführt werden, dass sie die Anforderungen des § 28b Abs.1 IfSG erfüllen, besteht nicht.

Hierzu wird auch auf die Antworten zu den [Fragen 2.2.13](#) und [1.1.19](#) verwiesen.

2.2.8 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.

2.2.9 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. 2.2.15](#)).

2.2.10 Wie ist zu verfahren, wenn Beschäftigte seltener als zweimal wöchentlich in den Betrieb kommen zum Beispiel Teilzeitbeschäftigte?

Die betrieblichen Testangebote dienen dazu, den Eintrag von Infektionen mit dem SARS-CoV-2 Coronavirus in die Betriebe zu verhindern. Teilzeitbeschäftigte sind grundsätzlich genauso wie Vollzeitkräfte zu behandeln. Allerdings muss Beschäftigten, die an weniger als zwei Tagen in der Woche im Betrieb anwesend sind, auch nur an den jeweiligen Tagen ihrer Anwesenheit ein Testangebot unterbreitet werden. Umgekehrt muss Teilzeitbeschäftigten, die häufiger als einmal in der Woche im Betrieb anwesend sind, mindestens zweimal ein Testangebot gemacht werden. Die Dauer und der Anlass der Anwesenheit im Betrieb sind dabei unerheblich.

2.2.11 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 zum Beispiel 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 (zum Beispiel kurzes Abholen von Post) - allen im Betrieb anwesenden Beschäftigten anzubieten.

2.2.12 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 bis einschließlich 19. März 2022 vorzuhalten.

2.2.13 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. Diesbezüglich sind jedoch in einzelnen Bundesländern eventuell weitergehende Bestimmungen zu beachten.

Einige Bundesländer bieten den Arbeitgebern darüber hinaus an, nach einer amtlichen Registrierung entsprechende Bescheinigung per Vordruck auszustellen.

2.2.14 Wie ist bei der Arbeitnehmerüberlassung zu verfahren?

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

2.2.15 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 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.

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.

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

Nein. Alle aktuell vorgesehenen 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.

2.2.17 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.

Weitergehende Testverpflichtungen in bundes- oder landesrechtlichen Bestimmungen auf Grundlage des Infektionsschutzgesetzes bleiben unberührt.

2.2.18 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. 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.

2.2.19 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.

2.2.20 Dürfen Arbeitgeber zur Erfüllung ihrer Angebotspflicht die Beschäftigten auch auf die aktuell noch kostenlosen „Bürgertests“ verweisen?

Die Arbeitgeber müssen für die Erfüllung ihrer Angebotspflicht gemäß der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung eigene Testangebote unterbreiten und finanzieren. Ein Verweisen der Beschäftigten auf Bürgertests ist nicht erlaubt.

Dies ist zu unterscheiden von der Nachweispflicht der Beschäftigten gemäß § 28 b Abs. 1 IfSG. Da die Beschäftigten selbst für die Gültigkeit ihres 3G-Nachweises Sorge tragen müssen, ist in Fällen, in denen Beschäftigte bei der Zugangskontrolle keinen gültigen Nachweis vorlegen können, ein Verweis auf die kostenlosen Bürgertestungen statthaft.

Auf die Antwort zu [Frage 2.2.13](#) wird verwiesen.

2.2.21 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 Maßnahmen den Teilnehmenden mindestens zweimal wöchentlich Corona-Tests anzubieten. Hierdurch entstehende erhebliche Mehrkosten können auf Nachweis bei der Erstattung der Maßnahmekosten durch das Jobcenter berücksichtigt werden.

2.2.22 Was sind „andere geeignete Schutzmaßnahmen“, die es ermöglichen, auf betriebliche Testangebote zu verzichten?

Mit diesem Hinweis wird es dem Arbeitgeber ermöglicht, vollständig geimpfte oder von einer COVID-19-Erkrankung genesene Beschäftigte von dem betrieblichen Testangeboten auszunehmen, sofern er dazu über belastbare Angaben der Beschäftigten verfügt. Die Beschäftigten sind jedoch nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber entsprechende Auskunft über ihren Impf- beziehungsweise Genesungsstatus zu geben.

Es ist den Beschäftigten freigestellt ob sie die entsprechenden Informationen weitergeben wollen oder nicht, siehe auch Antwort zu [Frage 1.1.11](#).

2.3 Masken

2.3.1 Unter welchen Bedingungen besteht eine Verpflichtung zur Bereitstellung und zum Tragen von Masken?

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung verpflichtet den Arbeitgeber zur Festlegung der Tätigkeiten und Bereiche, die einer Maskenpflicht unterliegen. Dies erfolgt im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung bei der Erstellung oder Aktualisierung des betrieblichen Hygienekonzepts. Wesentliches Kriterium für eine Maskenpflicht ist, dass bei den ausgeführten Tätigkeiten beziehungsweise bei Aufenthalt in den betroffenen Bereichen technische und organisatorische Maßnahmen nicht ausreichend und daher das Tragen von Masken zum Schutz der Beschäftigten notwendig ist.

Diese Notwendigkeit liegt zum Beispiel vor, wenn insbesondere in Innenräumen der Mindestabstand von 1,50 Meter zwischen anwesenden Personen nicht eingehalten werden kann, ebenso, wenn bei gleichzeitiger Anwesenheit mehrerer Personen in Innenräumen eine ausreichende Lüftung nicht gegeben ist. Weitere Hinweise enthalten die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel und die branchenspezifischen Praxishilfen der Berufsgenossenschaften.

Darüber hinaus sind weitergehende Bestimmungen zu Maskenpflichten in bundes- und landesrechtlichen Bestimmungen zum Infektionsschutz zu beachten. Dort sind teilweise auch Regelungen enthalten, unter welchen Bedingungen von einer Maskenpflicht abgesehen werden kann.

2.3.2 Was ist hinsichtlich der Beschaffung geeigneter Maskentypen zu beachten?

Medizinische Gesichtsmasken sind Medizinprodukte der sogenannten Risikoklasse I (gemäß der Medizinprodukteverordnung 2017/745). Ihre Herstellung und ihr Vertrieb müssen in Übereinstimmung mit dem Medizinprodukterecht erfolgen. Sie müssen daher den gesetzlichen Anforderungen entsprechen und zum Beispiel 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 (zum Beispiel FFP2-Masken) ist folgendes zu beachten.

Die angegebene Schutzwirkung wird nur erreicht, wenn die Maske dicht an der Haut anschließt. Dies ist zum Beispiel 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) 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.

2.3.3 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 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.. Masken, die nach Standards und Normen anderer Länder gefertigt worden sind (insbesondere KN95-Masken nach dem chinesischen Standard GB 2626), dürfen gemäß § 9 Abs. 2 bereitgestellt werden, wenn sie nach einem von der Zentralstelle der Länder veröffentlichten Prüfgrundsatz getestet worden sind sowie eine Bestätigung der Marktüberwachungsbehörde haben. Der ZLS-Prüfgrundsatz nennt diese Masken CPA, was für Corona Pandemie Atemschutzmaske steht. Sowohl Masken nach § 9 Abs. 1 als auch die CPA nach § 9 Abs. 2 dürfen die CE-Kennzeichnung nicht tragen, sie dürfen jedoch nach § 9 Abs. 4 verwendet werden. Die MedBVS hat gemäß § 10 Gültigkeit bis zum 31.5.2022.

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

2.3.4 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, zum Beispiel von Seiten des Bundes oder der Länder oder von Sozialversicherungsträgern.

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

Medizinische Gesichtsmasken beziehungsweise 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 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 (zum Beispiel 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, zum Beispiel [hier](#).

2.3.6 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 Prozent und FFP3-Masken mindestens 99 Prozent 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 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 zum Beispiel 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 beziehungsweise vergleichbare Typen tragen, obwohl nach der Gefährdungsbeurteilung nur medizinische Gesichtsmasken bereitgestellt und getragen werden müssten.

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

2.4 Impfungen

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

Impfangebote im betrieblichen Setting sollen die Möglichkeit zur Impfung und ihre Schutzwirkung noch stärker ins Bewusstsein der Beschäftigten heben, Motivation zur Impfung erzeugen und einer zuletzt stagnierenden Impfbereitschaft neuen Schub verleihen, denn vielen Beschäftigten wird die Impfung leichter gemacht, wenn sie niederschwellig, spontan und unkompliziert auch während der Arbeitszeit erfolgen kann. Angesichts steigender Infektionszahlen und der anstehenden Heizperiode, die sich erfahrungsgemäß ebenfalls negativ auf das Infektionsgeschehen auswirkt, ist es jetzt besonders wichtig, die Impfbereitschaft in der Bevölkerung generell und insbesondere bei den Beschäftigten zu steigern und eine möglichst hohe Impfquote zu erzielen.

Neben den Beschäftigten profitieren auch die Betriebe von einer Schutzimpfung ihrer Beschäftigten und sollten die Schutzimpfung daher bestmöglich unterstützen. Eine Schutzimpfung ist eine wirksame Maßnahme zum Schutz vor einer Erkrankung. Nach

aktueller Studienlage müssen zehnmal so viele Ungeimpfte im Krankenhaus behandelt werden, wie Geimpfte. Zudem sind Geimpfte von einer Quarantänepflicht befreit, wenn sie Kontakt mit einer infizierten Person hatten. Ebenso deutet die Studienlage darauf hin, dass eine Schutzimpfung einen Schutz vor Long COVID darstellt. An diesen teilweise über mehrere Monate anhaltenden Symptomen leidet ein relevanter Teil der Infizierten auch nach leichter Erkrankung.

Zahlreiche Betriebe unterstützen ihre Beschäftigten bereits und informieren über bestehende Impfangebote.

2.4.2 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 zum Beispiel auf Informationen der Unfallversicherungsträger sowie der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) zurückgegriffen werden, zum Beispiel:

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

2.4.3 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, zum Beispiel Impfangebote im Betrieb durch den

betriebsärztlichen Dienst, Absprachen mit mobilen Impfteams oder Impfpärzten in der Nähe seines Betriebes. 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.

2.4.4 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 zum Beispiel 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 zum Beispiel 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. Angesichts der wieder erheblich angestiegenen Infektionszahlen ist damit zu rechnen, dass auch zahlreiche ungeimpfte Beschäftigte erkranken beziehungsweise als Kontaktpersonen in Quarantäne müssen; Dies belastet Betriebe deutlich mehr als der überschaubare Arbeitsausfall durch die Wahrnehmung eines Impftermins. Durch höhere Impfquoten sinkt zudem die Belastung der Betriebe durch die regelmäßigen Testangebote.

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.

2.4.5 Können Impfungen zum Anlass genommen werden, Erleichterungen bei anderen Arbeitsschutzmaßnahmen vorzunehmen?

Der Arbeitgeber kann bei der Festlegung betrieblicher Infektionsschutzmaßnahmen den Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten berücksichtigen, sofern er ihm bekannt ist. Hiermit wird aktuellen Erkenntnissen Rechnung getragen, dass vollständig geimpfte oder genesene Personen ein deutlich geringeres Risiko einer COVID-19-Erkrankung aufweisen und von diesen Personen ebenfalls ein geringeres Übertragungsrisiko ausgeht.

Die Abfrage beziehungsweise Verarbeitung von Impf- und Sero-Status eines Beschäftigten durch den Arbeitgeber dürfte, solange keine bereichsspezifische, gesonderte Regelung (zum Beispiel aus dem Infektionsschutzgesetz) Anwendung findet, nach den Regelungen des Artikel 9 Absatz 2 DSGVO beziehungsweise insbesondere Artikel 88 DSGVO in Verbindung mit § 26 Absatz 3 BDSG allenfalls im Einzelfall zulässig sein.

Nach § 26 Absatz 3 Satz 1 BDSG ist die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten zu Beschäftigungszwecken zulässig, wenn sie zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Person an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt. Letztlich ist eine Abwägung der im Einzelfall konkret vorliegenden Umstände vorzunehmen.

Auch eine Erhebung des Impfstatus aufgrund einer ausdrücklichen Einwilligung der Beschäftigten in die Datenverarbeitung nach § 26 Absatz 3 Satz 2 in Verbindung mit Absatz 2 BDSG kann allenfalls in Ausnahmefällen möglich sein. Voraussetzung für eine wirksame Einwilligung ist deren Freiwilligkeit. Im Beschäftigungsverhältnis sind an das Vorliegen von Freiwilligkeit aufgrund des bestehenden Abhängigkeitsverhältnisses besonders hohe Anforderungen zu stellen.

Aufgrund von freiwilligen Auskünften durch die Beschäftigten können die betrieblichen Hygienekonzepte den betrieblichen Erfordernissen angepasst werden. Betriebliche Hygienekonzepte können auch für Arbeitsbereiche oder feste Teams differenzierende Maßnahmen enthalten. Liegen dem Arbeitgeber keine Erkenntnisse über den Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten vor, ist von keinem vollständig vorhandenem Impf- oder Genesungsstatus auszugehen.

Es kann daher auch im Interesse der Beschäftigten sein, über ihren Impfstatus Auskunft zu erteilen. Dem BMAS liegen Umfragen vor, nach denen ein Großteil der Beschäftigten den Arbeitgeber über ihren Impfstatus informiert.

2.4.6 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.

2.5 Überwachung

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

Die Einhaltung der Anforderungen der Verordnung obliegt nach dem Arbeitsschutzgesetz den Arbeitsschutzbehörden [PDF, 436KB] 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.

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

2.5.3 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 Euro vor.