

Geschäftsstelle

Deutscher Hospiz- und
Palliativverband e.V.
Aachener Str. 5
10713 Berlin

Arbeitshilfe des DHPV

COVID-19 (Coronavirus SARS-CoV-2)

**SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung
(Corona-ArbSchV)**

Sie erreichen uns unter:

Telefon 030 / 8200758-0
Telefax 030 / 8200758-13
info@dhpv.de
www.dhpv.de

Geschäftsführender

Vorstand:

Prof. Dr. Winfried Hardinghaus
Vorstandsvorsitzender
Dr. Anja Schneider
Stellvertr. Vorsitzende
Paul Herrlein
Stellvertr. Vorsitzender

Amtsgericht Berlin:

VR 27851 B
Gemeinnützigkeit anerkannt
durch das Finanzamt Berlin

Bankverbindung:

Bank für Sozialwirtschaft
Konto 834 00 00
BLZ 370 205 00

Stand: 26.04.2021

IBAN: DE 4337 0205
0000 0834 0000
BIC: BFSWDE33XXX

1. Ziel der Corona-Arbeitsschutzverordnung

Die Verordnung dient dem Ziel, das Risiko einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 bei der Arbeit zu minimieren und Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu schützen (§ 1 Corona-ArbSchV).

Hinweis:

Den vollständigen Wortlaut der aktuellen Corona-Arbeitsschutzverordnung finden Sie [hier](#).

Die Zweite Verordnung der Änderung der Corona-Arbeitsschutzverordnung ist am 20.04.2021 (5 Tage nach der Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt) in Kraft getreten und tritt mit Ablauf des 30.06.2021 außer Kraft.

2. Welche Maßnahmen des Infektionsschutzes innerhalb eines Betriebes sind in der Corona-Arbeitsschutzverordnung vorgesehen?

In der Corona-Arbeitsschutzverordnung sind eine Vielzahl von Maßnahmen des Infektionsschutzes vorgesehen:

- § 2: Maßnahmen zur Kontaktreduktion im Betrieb
- § 3: Betriebliche Hygienekonzepte
- § 4: Mund-Nasen-Schutz, Atemschutz
- § 5: Tests in Bezug auf einen direkten Erregernachweis des Coronavirus SARS-CoV-2

Hierzu gehören u.a. die folgenden Maßnahmen:

- Ein Mindestabstand von 1,5 m ist einzuhalten; soweit dies nicht möglich ist, ist ein Mund-Nasen-Schutz (medizinische Gesichtsmasken) zu tragen. Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten diese Masken zur Verfügung zu stellen.
- Kontakte im Büro sollen weitgehend reduziert werden. Der Arbeitgeber hat Homeoffice anzubieten. Die Arbeitnehmer*innen dürfen das Homeoffice-Angebot des Arbeitgebers künftig nicht mehr grundlos ablehnen. Gründe können beispielsweise die Störung durch Dritte, ein fehlender adäquater Arbeitsplatz sein oder fehlende technische Voraussetzungen.

- Der Arbeitgeber hat auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung und unter Berücksichtigung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel in einem Hygienekonzept die erforderlichen Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz festzulegen und umzusetzen. Zur weiteren Orientierung über geeignete Maßnahmen können insbesondere die branchenbezogenen Handlungshilfen der Unfallversicherungsträger herangezogen werden.

Hinweis:

Einzelheiten zu den notwendigen Maßnahmen finden Sie auf der Seite des Bundesministeriums für und Soziales „[Antworten auf die häufigsten Fragen zu den Arbeitsschutzregelungen](#)“.

3. Gelten die Regelungen auch für Unternehmen, die nur wenige Beschäftigte (z.B. zwei hauptamtliche Koordinator*innen) haben? Gibt es Besonderheiten zu beachten bei Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten?

Ja. Die Maßnahmen – inklusive der Testpflicht – gelten unabhängig von der Unternehmensgröße, also beispielsweise auch für kleine Hospizdienste mit zwei hauptamtlichen Koordinator*innen.

Bei Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten sind die Beschäftigten in möglichst kleine Arbeitsgruppen einzuteilen. Personenkontakte zwischen den einzelnen Arbeitsgruppen im Betriebsablauf sowie Änderungen dieser Einteilung sind auf das betriebsnotwendige Minimum zu reduzieren. Zeitversetztes Arbeiten ist zu ermöglichen, soweit die betrieblichen Gegebenheiten dies zulassen (§ 2 Abs. 5 der Corona-Arbeitsschutzverordnung).

4. Wie häufig hat der Arbeitgeber die Testungen anzubieten?

Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten, soweit diese nicht ausschließlich im Homeoffice arbeiten, mindestens zweimal pro Woche einen Corona-Test anzubieten. Die Testpflicht besteht auch dann, wenn ein Beschäftigter beispielsweise nur 1x in der Woche kurz ins Büro kommt, um die Post zu sichten und/oder abzuholen.

Hinweis:

Arbeitgeber mussten den Beschäftigten, sofern diese nicht im Homeoffice gearbeitet haben, einmal pro Woche einen Corona-Test anbieten. Bei Beschäftigtengruppen mit einem besonderen Infektionsrisiko mussten die Tests zweimal pro Woche angeboten werden. Mit [der Dritten Verordnung zur Änderung der SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung vom 21.04.2021, die am 23.04.2021, in Kraft](#) getreten ist, wurde die Teststrategie abermals geändert, so dass nunmehr allen Mitarbeiter*innen zweimal pro Woche ein Corona-Test angeboten werden muss, sofern sie nicht ausschließlich im Homeoffice arbeiten.

In einigen Bundesländern existieren höhere Anforderungen (z.B. möglichst an drei Tagen pro Woche bei ambulanten Pflegediensten und teilstationären Pflegeeinrichtungen). Allerdings werden die rechtlichen Vorgaben zur Bekämpfung der Pandemie auch immer wieder gerichtlich angegriffen. Der Bayerische Verwaltungsgerichtshof in München hatte beispielsweise in einem Beschluss vom 02.03.2021 die Pflicht zu engmaschigen Corona-Tests vorläufig außer Vollzug gesetzt. Hintergrund war, dass nahezu alle Bewohner*innen der Pflegeeinrichtung geimpft worden waren. Die Regelungen in den einzelnen Ländern und die aktuellen Entwicklungen sollten demnach von den Hospiz- und Palliativeinrichtungen beobachtet und die Maßnahmen ggf. angepasst werden.

5. Müssen die Tests auch Ehrenamtlichen im ambulanten Hospizdienst angeboten werden?

Ehrenamtliche fallen zwar nicht direkt unter den Begriff der „Beschäftigten“ in der Arbeitsschutzverordnung. In der DGUV Vorschrift 1 wird jedoch klargelegt, dass die in staatlichem Recht bestimmten Maßnahmen auch zum Schutz von Versicherten gelten, die keine Beschäftigten sind. Insofern gilt, dass die Tests im Grundsatz auch den Ehrenamtlichen anzubieten sind. Hier hat jedoch eine Gefährdungsbeurteilung zu erfolgen. Sind die Ehrenamtlichen beispielsweise gar nicht persönlich vor Ort bei den Betroffenen im Einsatz, ist das vergleichbar mit der Situation, dass ein Beschäftigter im Homeoffice arbeitet. In diesem Fall entfällt die Verpflichtung, einen Test anzubieten. Erfolgt lediglich einmal pro Woche eine Begleitung vor Ort, reduziert sich das Angebot auf 1 x wöchentlich.

6. Darf der Arbeitgeber selbst entscheiden, welche Tests er anbietet?

Der Arbeitgeber kann alle Tests zum direkten Erregernachweis von SARS-CoV-2 anbieten, d.h. PCR-Tests oder Antigen-Schnelltests zur professionellen bzw. zur Selbstanwendung. [Eine Liste hierzu](#) finden Sie auf den Seiten des Bundesinstituts für Arzneimittel und Medizinprodukte (BfArM). Zum Teil ist in den Bundesländern festgelegt, dass die Selbsttestungen nicht ausreichend sind bzw. dass diese lediglich unter bestimmten Voraussetzungen zulässig sind.

Unzulässig sind Antikörpertests, da diese nicht das Virus nachweisen, sondern lediglich die im Körper gebildeten Antikörper und daher auch nicht anzeigen, ob eine akute Infektion vorliegt.

Hinweis:

Was ist der Unterschied zwischen PCR-Tests, Antigen-Schnelltests und Selbsttests?

PCR-Tests sind der „Goldstandard“ unter den Corona-Tests. Die Probenentnahme erfolgt durch medizinisches Personal – die Auswertung durch Labore.

Antigen-Tests zur professionellen Anwendung („Schnelltests“) haben ihren Namen daher, weil das Ergebnis schnell vorliegt. Sie können nur durch geschultes Personal durchgeführt werden – dafür wird ähnlich wie beim PCR-Test ein Nasen- oder Rachenabstrich gemacht. Die Auswertung erfolgt im Gegensatz zu den PCR-Test aber direkt vor Ort. Seit 8. März hat jede/r Bürger*in Anspruch auf mindestens einen Schnelltest pro Woche.

Antigen-Tests zur Eigenanwendung (Selbsttests) haben ihren Namen, weil diese Tests jeder selber, bspw. zuhause, machen kann. Die Selbsttests sind zur Anwendung durch Privatpersonen bestimmt. Dafür muss die Probenentnahme und -auswertung entsprechend einfach sein. Der Test kann zum Beispiel mit einem Nasenabstrich oder mit Speichel erfolgen. Das Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte überprüft zusammen mit dem Paul-Ehrlich-Institut Qualität und Aussagekraft der Tests.

7. Wer trägt die Kosten für die Beschaffung und Durchführung der Tests?

Für die Beschäftigten/die Ehrenamtlichen entstehen keine Kosten. Die Kosten sind vom Arbeitgeber zu tragen. Ein entsprechender Hinweis sollte auch in dem Angebot gegenüber dem Beschäftigten enthalten sein (s. unten).

Für ambulante Hospizdienste, stationäre Hospize und SAPV-Teams bleibt es bei der Möglichkeit, die Kosten bis zu einem bestimmten Kontingent auf der Grundlage der Corona-Testverordnung geltend zu machen, d.h. entweder über die jeweils zuständige Kassenärztliche Vereinigung (ambulante Hospizdienste, SAPV) oder die zuständige Pflegekasse (stationäre Hospize). Die aktuelle Corona-Testverordnung finden Sie hier. Sollten nach der Arbeitsschutzverordnung mehr Testungen notwendig sein, als über die Testverordnung abgerechnet werden können, verbleibt es bei der Kostentragungspflicht des Arbeitgebers.

8. Wie sind die Beschäftigten zu informieren?

Das Testangebot sollte persönlich und schriftlich erfolgen (z.B. per E-Mail oder per Aus-
hang). Das Angebot sollte [laut BMAS](#) die folgenden Informationen beinhalten:

- „Die Zusicherung, dass die Annahme des Angebots freiwillig ist und weder die Annahme noch die Ablehnung des Testangebots zu Nachteilen für den Beschäftigten führt“. (Beachte: hier kann es auf Länderebene abweichende Regelungen geben)
- „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“.

9. Sind Arbeitnehmer*innen verpflichtet, sich testen zu lassen?

Den Beschäftigten ist freigestellt, ob sie das Angebot des Arbeitgebers wahrnehmen. Die Bundesregierung empfiehlt den Beschäftigten allerdings, diese Angebote wahrzunehmen. Auch ist zu beachten, dass es in einigen Bundesländern weitreichendere Bestimmungen zu Testverpflichtungen gibt, aus denen sich z.T. eine Verpflichtung zur Testung ergibt.

10. Wer darf die Testung vornehmen?

Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass bei den PCR-Tests bzw. bei den Schnelltests zur professionellen Anwendung nur Personen die Tests durchführen, die die dafür erforderliche Ausbildung und Kenntnis und Erfahrung haben und entsprechend eingewiesen sind (s. Info BMAS).

Die Durchführung der Tests kann auch durch Dritte (z.B. Dienstleister, Testzentren, Apotheken) durchgeführt werden. Auch hier hat der Arbeitgeber sicherzustellen, dass – soweit erforderlich – die erforderliche Fachkenntnis zur Durchführung der Tests vorliegt.

Die Durchführung der Tests über Dritte ist aus Kosten- und Effektivitätsgründen durchaus zu empfehlen.

Die Antigentests zur Selbstanwendung werden von den Betroffenen selbst angewendet.

11. Gilt die Zeit für die Testung als Arbeitszeit?

Rechtsgrundlage für die SARS-Cov-2-Arbeitsschutzverordnung ist § 18 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz. Das Testangebot gehört zu Maßnahmen des Arbeitsschutzes (§ 5 Abs. 1 ArbSchG), so dass die Durchführung der Tests als Arbeitszeit zu werten ist.

Diese Frage ist jedoch umstritten. Z.T. wird argumentiert, dass nur dann eine vergütungspflichtige Arbeitszeit vorliegt, wenn die Testungen verpflichtend sind, nicht jedoch, wenn diese freiwillig wahrgenommen werden können, zumal diese Testungen nicht nur im Interesse des Arbeitgebers, sondern auch im Interesse des Unternehmens sowie der Allgemeinheit erfolgen. M.E. sprechen jedoch die besseren Argumente dafür, die Zeit für die Durchführung der Tests als Arbeitszeit zu werten.

12. Was gilt, wenn auf der Landesebene strengere Regelungen gelten?

Neben der Corona-Arbeitsschutzverordnung existieren z.T. weitere Regelungen auf Landesebene (insbesondere zu Einrichtungen der Pflege). Diese gehen zum Teil über die Anforderungen der Corona-Arbeitsschutzverordnung hinaus. Diese Regelungen sind zu beachten, so dass sich aus Landesrecht z.T. höhere Anforderungen des Infektionsschutzes ergeben können.

13. Was passiert bei einem positiven Testergebnis? Hat der Arbeitgeber Kenntnis von den Testergebnissen? Bestehen besondere Dokumentationspflichten?

Positive Ergebnisse von PoC-Antigenschnelltests sind nach dem Infektionsschutzgesetz meldepflichtig. Ein Selbsttest ist hingegen nicht meldepflichtig. Aufgrund der geringeren Genauigkeit der Schnelltests muss jedoch in beiden Fällen der positive Antigen-Schnelltest durch einen PCR-Test bestätigt werden. Die Beschäftigten müssen sich insofern mit ihrem/ihrer Hausarzt/-ärztin oder einem geeigneten Testzentrum in Verbindung setzen. Nach einem positiven Schnell- oder Selbsttest sollte sich der Betroffene unverzüglich in häusliche Quarantäne begeben. Der öffentliche Nachverkehr sollte nicht mehr benutzt werden. Zu empfehlen ist, dass der Arbeitgeber festlegt, wie die Beschäftigten sich im Falle eines positiven Testergebnisses zu verhalten haben. Länderspezifische Vorgaben sind zu beachten.

Da es sich bei den Testergebnissen um besonders sensible Gesundheitsdaten handelt, müssen die Ergebnisse dem Arbeitgeber im Grundsatz nicht mitgeteilt werden. Von Seiten der Bundesregierung wird jedoch empfohlen, den Arbeitgeber über ein positives Testergebnis zu informieren. Zum Teil existieren auch im Landesrecht Vorgaben, die weitergehende Befugnisse geben und zu beachten sind (beispielsweise sind in Hamburg Testungen und ihre Ergebnisse schriftlich oder elektronisch zu dokumentieren [Testlogbuch]). Zum Teil wird auch argumentiert, dass ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers besteht, beispielsweise um die anderen Arbeitnehmer*innen zu schützen, so dass eine Pflicht zur Mitteilung des positiven Testergebnisses zu bejahen wäre.

In einigen Bundesländern ist es je nach Ausgestaltung der landesrechtlichen Regelungen möglich, dass der Arbeitgeber den Beschäftigten eine Bescheinigung über das Testergebnis ausstellen kann. Auf diese Weise soll die Bereitschaft durch Annahme des Testangebotes erhöht werden.

Der Arbeitgeber muss technische und organisatorische Maßnahmen treffen, um die personenbezogenen Daten zu schützen (vgl. Art. 32 DSGVO). Nachweise über die Beschaffung von Tests oder Vereinbarungen mit Dritten über die Testung der Beschäftigten sind vom Arbeitgeber bis zum 30.06.2021 aufzubewahren (§ 5 Abs. 2 Corona-Arbeitsschutzverordnung).

14. Gibt es Ausnahmen für bereits geimpfte Personen?

In den landesrechtlichen Regelungen finden sich vereinzelt Ausnahmevorschriften für den Fall, dass Personen eine vollständig abgeschlossene Schutzimpfung mit einer entsprechenden Impfdokumentation vorweisen können (z.B. Niedersächsische Corona-Verordnung).

Hier bleibt die weitere Entwicklung – sowohl auf Landes- als auch auf Bundesebene – abzuwarten.