

**Landeskirchenamt**  
**Dezernat Arbeits- und Schulrecht**  
Dr. Anne-Ruth Wellert

19. April 2021

## **Information zu arbeitsrechtlichen Folgen der aktuellen Pandemie (IX.)**

### **SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung**

Das Bundeskabinett hat am 13. April 2021 eine Änderung der Arbeitsschutzverordnung beschlossen, die am 20. April 2021 in Kraft tritt und zunächst befristet zu der Aufhebung der epidemischen Lage nationaler Tragweite durch den Deutschen Bundestag nach § 5 Absatz 1 Satz 2 des Infektionsschutzgesetzes, längstens jedoch bis zum 30. Juni 2021 gilt.

Die neuen Regelungen dienen weiter 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.

Alle bisherigen in den Informationen zu arbeitsrechtlichen Folgen der aktuellen Pandemie (VIII.) vom 28. Januar 2021 beschriebenen Regelungen bleiben weiterhin in Kraft und sind entsprechend zu beachten!

Gemäß § 5 Corona-ArbSchV müssen die Arbeitgeber einen Test in Bezug auf einen direkten Erregernachweis des Coronavirus SARS-CoV-2

- Beschäftigten, soweit diese nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten, mindestens einmal pro Kalenderwoche anbieten
- sowie
- Beschäftigten, die personennahe Dienstleistungen anbieten, bei denen direkter Körperkontakt zu anderen Personen nicht vermieden werden kann, (soweit diese Beschäftigten – z. B. in Schulen, Kindertageseinrichtungen oder ambulanten Pflegediensten – der Corona-Einrichtungsschutzverordnung unterliegen, gelten diese Bestimmungen vorrangig),
  - Beschäftigten, die betriebsbedingt Tätigkeiten mit Kontakt zu anderen Personen ausüben, sofern die anderen Personen einen Mund-Nase-Schutz nicht tragen müssen (z. B. Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen),
  - Beschäftigten, die betriebsbedingt in häufig wechselnden Kontakt mit anderen Personen treten, mindestens zwei Tests pro Kalenderwoche anbieten.

Angeboten werden können Antigen-Schnelltests zur professionellen oder zur Selbstanwendung oder PCR-Tests.

Die Testung kann auch durch Dritte (Testzentren und entsprechend geeignete Dienstleister) erfolgen. Dafür ist ein entsprechender Vertrag zwischen Arbeitgeber und Dienstleister zu schließen.

Die Kosten der Tests trägt der Arbeitgeber.

Nachweise über die Beschaffung von Tests oder Vereinbarungen mit Dritten über die Testung der Beschäftigten sind vom Arbeitgeber vier Wochen aufzubewahren um gegenüber den Arbeitsschutzbehörden und den Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger die Überprüfung der betrieblichen Maßnahmen im Bereich der Beschäftigtentestung nachzuweisen.

Die Wahrnehmung des Testangebotes bleibt den Beschäftigten überlassen.

Die Beschäftigten sind sowohl zu dem Testangebot als auch zu den damit zusammenhängenden organisatorischen Fragen (wie kommen die Beschäftigten an die Selbst-Tests, wo kann sonst getestet werden, wie wird das Ergebnis kommuniziert, ...) über die vor Ort üblichen Kommunikationswege zu informieren. Ein Muster-Informationsblatt der EFAS ist zur Hilfestellung beigelegt.

Die Durchführung der Tests erfolgt grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit. In anderen Fällen ist eine Regelung mit der Mitarbeitervertretung zu treffen.

Auf Grundlage der vorgenannten Maßgaben sind die Gefährdungsbeurteilungen in Bezug auf das Testangebot zu überprüfen und zu aktualisieren. Das Ergebnis der Überprüfung und die Maßnahmen im Hygienekonzept sind zu dokumentieren.

Weitere hilfreiche Informationen finden Sie im Übrigen auf der Internetseite des BMAS:

[BMAS - FAQs zur Corona-Arbeitsschutzverordnung](#)