



**ZENTRALVERBAND
DEUTSCHES
BAUWERBE** **ZDB**

Zweite Verordnung zur Änderung der SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung Pflicht der Arbeitgeber zum SARS-CoV-2-Testangebot

I. Einleitung

Mit der Zweiten Verordnung zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung wurde die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) bis zum 30. Juni 2021 verlängert. Sie tritt außer Kraft, sowie die epidemische Lage von nationaler Tragweite durch den Deutschen Bundestag aufgehoben wird. Das heißt, die in der Corona-ArbSchV vorgesehenen Regelungen z. B. zur Kontaktreduzierung im Betrieb durch Ermöglichung von Homeoffice, wenn keine zwingenden betrieblichen Gründe entgegenstehen, der Erstellung eines Hygienekonzeptes und der Regelungen zum Tragen von medizinischen Gesichtsmasken und Atemschutzmasken haben weiterhin Bestand.

Zusätzlich wurde nunmehr in einem neu gefassten § 5 Abs. 1 eingeführt, dass der Arbeitgeber zur Minderung des betrieblichen SARS-CoV-2-Infektionsrisikos Beschäftigten, soweit diese nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten, mindestens einmal pro Kalenderwoche einen Test in Bezug auf einen direkten Erregernachweis des Coronavirus SARS-CoV-2 anzubieten hat.

Gemäß § 5 Abs. 2 Corona-ArbSchV hat der Arbeitgeber folgenden Beschäftigten abweichend von Abs. 1 mindestens zwei Tests pro Kalenderwoche in Bezug auf einen direkten Erregernachweis des Coronavirus SARS-CoV-2 anzubieten:

1. den Beschäftigten, die vom Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung in Gemeinschaftsunterkünften untergebracht sind,
2. den Beschäftigten, die unter klimatischen Bedingungen in geschlossenen Räumen arbeiten, die eine Übertragung des Coronavirus SARS-CoV-2 begünstigen,
3. den Beschäftigten in Betrieben, die personennahe Dienstleistungen anbieten, bei denen direkter Körperkontakt zu anderen Personen nicht vermieden werden kann,
4. den Beschäftigten, die betriebsbedingt Tätigkeiten mit Kontakt zu anderen Personen ausüben, sofern die anderen Personen keinen Mund-Nase-Schutz tragen müssen, und
5. den Beschäftigten, die betriebsbedingt in häufig wechselnden Kontakt mit anderen Personen treten.

§ 5 Abs. 3 Corona-ArbSchV sieht weiter vor, dass der Arbeitgeber Nachweise über die Beschaffung von Tests nach Abs. 1 und Abs. 2 oder Vereinbarungen mit Dritten über die Testung der Beschäftigten vier Wochen aufzubewahren hat.

Die Zweite Verordnung zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung wurde am 15. April 2021 im Bundesanzeiger veröffentlicht.

II. FAQ

1. Wann tritt die zweite Verordnung zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung in Kraft?

Gemäß Artikel 2 der Änderungsverordnung tritt diese und damit die darin vorgesehenen Änderungen in Bezug auf die Corona-ArbSchV am fünften Tag nach der Verkündung in Kraft.

Die Zweite Verordnung zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung wurde am 15. April 2021 im Bundesanzeiger veröffentlicht. Die Änderungen treten somit am Dienstag den 20. April 2021 in Kraft.

2. Wie lange gelten die in der Corona-ArbSchV vorgesehenen Regelungen?

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung tritt am Tag der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite durch den Deutschen Bundestag nach § 5 Abs. 1 Satz 2 des Infektionsschutzgesetzes, spätestens jedoch mit Ablauf des 30. Juni 2021, außer Kraft.

3. Besteht eine Corona-Testpflicht oder eine Angebotspflicht zur Corona-Testung?

In § 5 Abs. 1 Corona-ArbSchV ist vorgesehen, dass der Arbeitgeber Beschäftigten, soweit diese nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten, mindestens einmal pro Kalenderwoche einen Test in Bezug auf einen direkten Erregernachweis des Coronavirus SARS-CoV-2 **anzubieten** hat¹.

Es ist durch die Bundesverordnung mithin **keine Pflicht zur Testung** eingeführt worden.

Beschäftigte sind gemäß der Bundesverordnung nicht verpflichtet das Angebot anzunehmen.

Allerdings können einzelne Landesverordnungen eine Testpflicht für bestimmte Beschäftigte vorsehen. Das Landesrecht ist diesbezüglich zu überprüfen. Eine Pflicht zur Corona-Testung und nicht nur zum Angebot einer Corona-Testung ist derzeit z. B. in Sachsen für Beschäftigte mit direktem Kundenkontakt vorgesehen.

4. Sind Beschäftigte verpflichtet, das Angebot auf eine Corona-Testung anzunehmen?

Die Bundesverordnung sieht eine solche Pflicht zur Annahme des Corona-Test-Angebots für Beschäftigte nicht vor. Allerdings können, wie unter Ziffer 3 benannt, einzelne Landesverordnungen Beschäftigte und auch Selbstständige, z. B. mit direktem Kundenkontakt,

¹ Wir weisen darauf hin, dass laut Pressemeldung des SPIEGELS vom 19. April 2021 nunmehr eine Verschärfung auf das Angebot von zwei Corona-Tests vorgesehen ist, vgl. <https://www.spiegel.de/politik/deutschland/spd-und-union-einigen-sich-auf-lockerung-bei-ausgangssperren-a-49196938-adcb-4db8-8bd0-8e4edaf02177> Die konkrete Umsetzung bleibt abzuwarten.

verpflichten, sich auf eine Infektion mit SARS-CoV-2 –Virus zu testen oder testen zu lassen. Die Landesverordnungen sind diesbezüglich zu überprüfen.

5. Welchen Beschäftigten und mit welcher Häufigkeit ist diesen Beschäftigten ein Corona-Test anzubieten?

Der Arbeitgeber hat zur Minderung des betrieblichen SARS-CoV-2-Infektionsrisikos **Beschäftigten, soweit diese nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten, mindestens einmal pro Kalenderwoche** einen Test in Bezug auf einen direkten Erregernachweis des Coronavirus SARS-CoV-2 anzubieten (§ 5 Abs. 1 Corona-ArbSchV).

Folgenden Beschäftigten hat der Arbeitgeber abweichend von § 5 Abs. 1 Corona-ArbSchV **mindestens zwei Tests pro Kalenderwoche²** in Bezug auf einen direkten Erregernachweis des Coronavirus SARS-CoV-2 anzubieten:

- den Beschäftigten, die vom Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung in **Gemeinschaftsunterkünften** untergebracht sind,
- den Beschäftigten, die unter **klimatischen Bedingungen in geschlossenen Räumen** arbeiten, die eine Übertragung des Coronavirus SARS-CoV-2 begünstigen,
- den Beschäftigten in Betrieben, die **personennahe Dienstleistungen** anbieten, bei denen direkter Körperkontakt zu anderen Personen nicht vermieden werden kann,
- den Beschäftigten, die **betriebsbedingt Tätigkeiten mit Kontakt zu anderen Personen ausüben, sofern die anderen Personen einen Mund-Nase-Schutz nicht tragen müssen**, und
- den Beschäftigten, die **betriebsbedingt in häufig wechselnden Kontakt mit anderen Personen treten**.

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung muss festgelegt werden, welchen Beschäftigten zweimal pro Woche ein Angebot gemacht werden muss.

6. Auf welche Art und Weise ist das Angebot zu unterbreiten?

Zur Unterbreitung des Angebots bietet sich jede geeignete Information z. B. durch Email, Anschreiben oder auch Aushang am schwarzen Brett an. Der Beschäftigte muss jedoch die Möglichkeit der Kenntnisnahme haben. Es empfiehlt sich das Angebot zu dokumentieren.

7. Sind Schnelltests oder Selbsttests anzubieten?

Gemäß der Verordnungsbegründung können PCR-Tests oder Antigen-Schnelltests zur professionellen oder zur Selbstanwendung angeboten werden.

8. Was sind Selbsttests, PoC-Antigen-Schnelltests und PCR-Tests? Woher weiß ich, welche Tests geeignet und in Deutschland zugelassen sind?

- *Selbsttest*

Antigen-Selbsttests, oder einfach nur Selbsttests, beruhen auf dem gleichen Prinzip wie PoC-Antigen-Schnelltests. Bei Antigen-Selbsttests sind Probenentnahme und -auswertung leichter, wodurch sie für die **Eigenanwendung durch Laien** geeignet sind. Sie sind durch

² Wir weisen darauf hin, dass laut Pressemeldung des SPIEGELS vom 19. April 2021 nunmehr eine Verschärfung auf das Angebot von zwei Corona-Tests vorgesehen ist, vgl. <https://www.spiegel.de/politik/deutschland/spd-und-union-einigen-sich-auf-lockerung-bei-ausgangssperren-a-49196938-adcb-4db8-8bd0-8e4edaf02177> Die konkrete Umsetzung bleibt abzuwarten.

eine entsprechende CE-Kennzeichnung gekennzeichnet. Sie können durch den Endanwender in Apotheken, Drogerien oder Supermärkten käuflich erworben werden. Bei Selbsttests ist grundsätzlich keine Dokumentation der Ergebnisse durch Dritte möglich. Allerdings sehen einzelne Landesverordnungen unter bestimmten Voraussetzungen anderes hierzu vor.

Antigen-Selbsttests benötigen eine Zulassung durch das Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte (BfArM). Geeignete und zugelassene Selbsttests veröffentlicht das BfArM unter dem folgenden Link:

https://www.bfarm.de/DE/Medizinprodukte/Antigentests/Antigen-Tests_zur_Eigenanwendung.html

- *PoC-Antigen-Schnelltest*

PoC-Antigen-Schnelltests für SARS-CoV-2 reagieren auf ein spezifisches Eiweiß-Fragment des Virus. Zur Gewinnung des notwendigen Probenmaterials wird in der Regel ein Nasen- oder Rachenabstrich **durch geeignetes, geschultes Personal** durchgeführt. Die Antigen-Schnelltests funktionieren nach einem ähnlichen Prinzip wie Schwangerschaftstests (Lateral-Flow-Prinzip). Sie liefern deutlich schneller ein Testergebnis; eine Auswertung erfolgt direkt vor Ort. Sie sind jedoch nicht so zuverlässig wie ein PCR-Test.

Eine Liste der verfügbaren und zugelassenen PoC-Antigen-Schnelltests findet sich auf der Internetseite des BfArM:

<https://antigentest.bfarm.de/ords/f?p=101:100:11144020546907::::&tz=2:00>

- *PCR-Test*

PCR-Tests weisen anhand von genetischem Virus-Material in der Probe den SARS-CoV-2-Erreger nach, sind am zuverlässigsten und gelten als der „Goldstandard“. Dabei macht **medizinisches Personal** einen Nasen- oder Rachen-Abstrich. Die Auswertung des PCR-Tests erfolgt durch ein Labor, was in der Regel etwa 24 Stunden, aber bis zu 48 Stunden (inklusive Transport) dauern kann.

Aufgrund haftungsrechtlicher Aspekte ist Arbeitgebern zu empfehlen, die Erfüllung eines Angebots eines Corona-Testes über einen Selbsttest durch den Beschäftigten zu verwirklichen oder Dritte, wie z. B. Apotheken, Testzentren etc., zu beauftragen.

9. Wenn der Arbeitgeber sich anstelle des Angebots von Selbsttests für Schnelltests entscheidet, müssen Schnelltests durch den Betrieb selbst durchgeführt werden oder können Dritte hiermit beauftragt werden?

Aufgrund haftungsrechtlicher Fragestellungen ist nicht zu empfehlen, dass der Betrieb selbst Personal zur Durchführung von Schnelltests schult und die Testung somit selbst vornimmt.

Wenn der Betrieb statt Selbsttests jedoch Schnelltests anbieten möchte, so können Dritte, wie Apotheken, Testzentren etc., hiermit beauftragt werden. Die Kosten trägt der Arbeitgeber. Zum Nachweis im Sinne des § 5 Abs. 3 Corona ArbSchV ist die Vereinbarung mit Dritten über die Testung der Beschäftigten vom Arbeitgeber vier Wochen aufzubewahren.

10. Kann sich der Arbeitgeber zur Erfüllung der Angebotspflicht zur Corona-Testung der kostenlosen Bürgertests bei Apotheken und Testzentren etc. bedienen?

Nein. Nach Auffassung des Ordnungsgebers sind „Tests in Betrieben (...) eine notwendige Ergänzung des Arbeitsschutzes zu einer flächendeckenden Bereitstellung von Testkapazitäten für alle Bürgerinnen und Bürger im Bereich des Infektionsschutzes. Deshalb soll die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung verlängert und um eine an die Arbeitgeber gerichtete Testangebotspflicht ergänzt werden.“ Ferner geht der Ordnungsgeber auch

von einem Erfüllungsaufwand der Unternehmer aus. Der Arbeitgeber kann sich zur Erfüllung der Angebotspflicht daher nicht der kostenlosen Bürgertests bedienen. Er kann jedoch Vereinbarungen zur Testung mit Apotheken und Testzentren schließen. Die Kosten der dortigen Testung hat der Arbeitgeber zu tragen.

11. Genügt zum Angebot der einmalige Hinweis gegenüber den Beschäftigten oder bedarf es wöchentlich des neuen Angebots?

ZDB und BDA gehen davon aus, dass ein einmaliger Hinweis bezüglich des Angebots zur Corona-Testung, das wöchentlich in Anspruch genommen werden darf, ausreicht.

12. Wann arbeitet ein Beschäftigter „nicht ausschließlich in seiner Wohnung“, sodass ihm ein Testangebot zu unterbreiten ist?

ZDB und BDA gehen davon aus, dass ein Beschäftigter „ausschließlich in seiner Wohnung arbeitet“, wenn er dauerhaft rein nur im Homeoffice tätig ist. In diesem Fall ist ihm kein Testangebot zu unterbreiten.

„Nicht ausschließlich in seiner Wohnung“ arbeitet ein Beschäftigter, wenn er dauerhaft in Präsenz tätig ist, Wechselmodelle greifen oder er freiwillig in Präsenz arbeitet.

Wir weisen darauf hin, dass gemäß § 2 Abs. 4 Corona-ArbSchV der Arbeitgeber den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten hat, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen.

13. Den Beschäftigten, die betriebsbedingt Tätigkeiten mit Kontakt zu anderen Personen ausüben, sofern die anderen Personen keinen Mund-Nase-Schutz tragen müssen, ist mindestens zweimal pro Kalenderwoche ein Angebot zu unterbreiten. Was heißt „sofern die anderen Personen keinen Mund-Nase-Schutz tragen müssen“?

Diese Fallgestaltung betrifft primär Beschäftigte in Kindertagesstätten oder Behinderteneinrichtungen, da die Kinder und Menschen mit Behinderung keinen Mund-Nasen-Schutz tragen können.

In der Bauwirtschaft wird diese Regelung jedoch dann relevant, wenn ein Beschäftigter bspw. aufgrund von gesundheitlichen Vorerkrankungen vom Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung befreit worden ist.

14. Besteht eine Pflicht zum Corona-Testangebot während des Urlaubs eines Beschäftigten?

Es ist davon auszugehen, dass während des Urlaubs keine Pflicht zum Corona-Testangebot besteht, da während des Urlaubs keine Gefährdung vom Arbeitsplatz ausgeht.

15. Besteht eine Pflicht zur Bescheinigung des Ergebnisses des Corona-Tests?

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 evtl. weitergehende Bestimmungen zu beachten.

16. Was ist im Fall eines positiven Testergebnisses zu beachten?

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 in einigen Fällen nicht ausgeschlossen werden, 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 (vgl. FAQ des BMAS).

17. Wer trägt die Kosten der Testung?

Die Kostentragung der Testung erfolgt durch den Arbeitgeber. Für die Beschäftigten ist die Testung kostenlos.

Der Ordnungsgeber geht für die Unterbreitung eines Testangebots von einem rechnerischen Mehraufwand je Woche von bis zu 10 Euro je betroffenem Beschäftigten unter folgenden Annahmen aus: Die Tätigkeit erfüllt die Kriterien nach § 5 Abs. 1 und 2 Corona-ArbSchV, die Testung wird entsprechend den Mindestanforderungen der Verordnung als Selbsttest durchgeführt, und die Kosten je Test werden mit rund 5 Euro veranschlagt.

Über die Gültigkeitsdauer der Verordnung von rund 10 Wochen kann davon ausgegangen werden, dass sich die gesamten einmaligen Sachkosten auf bis zu 130 Euro je betroffenem Beschäftigten nach § 5 Abs. 1 und 2 Corona-ArbSchV belaufen (vgl. Verordnungsbegründung Ziffer 4.2, Seite 7).

18. Wer trägt die Kosten eines PCR-Tests nach Erhalt eines positiven Ergebnisses eines Schnelltests / Selbsttests?

Ein positiver Schnell- oder Selbsttest löst einen Infektionsverdacht aus. Dieser ist durch die anschließende Durchführung eines PCR-Tests zu überprüfen.

BDA und ZDB sind der Auffassung, dass der Arbeitgeber die Kosten für diesen PCR-Test nicht zu tragen hat. Der Arbeitnehmer hat vielmehr Anspruch auf einen kostenlosen PCR-Test. Der Arbeitnehmer muss sich an ein Testzentrum wenden. Der Arbeitnehmer hat seine Arbeitsfähigkeit sicherzustellen.

19. Gemäß § 5 Abs. 3 Corona-ArbSchV hat der Arbeitgeber Nachweise über die Beschaffung von Tests nach Abs. 1 und 2 oder Vereinbarungen mit Dritten über die Testung der Beschäftigten vier Wochen aufzubewahren. Wie können diese Nachweise erbracht werden?

Gemäß der Verordnungsbegründung „dient Absatz 3 der Dokumentation der betrieblichen Angebote der Testung und ermöglicht den Arbeitsschutzbehörden und den Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger die Überprüfung der betrieblichen Maßnahmen im Bereich der Beschäftigtentestung. Das Angebot an die Beschäftigten zur Durchführung von Testungen durch Dritte im Sinne dieser Vorschrift schließt die Beauftragung entsprechend geeigneter Dienstleister mit ein.“

Als Nachweise dienen z. B. Bestellquittungen oder Rechnungen sowie Vereinbarungen mit Dritten inklusive Kostennachweis.

20. Welche Folgen hat es, wenn Test nicht rechtzeitig oder nicht in ausreichendem Umfang beschafft werden können?

Betriebe sollten zumindest über einen Bestellnachweis verfügen, mit dem bei Kontrollen das Bemühen um den Einsatz ausreichender Testkapazitäten glaubhaft gemacht werden kann. Sind Tests nachweislich bestellt, werden aber nicht pünktlich geliefert, werden die Arbeitsschutzbehörden dies bei Kontrollen berücksichtigen (vgl. FAQ des BMAS).

21. Ist die Zeit der Testung als Arbeitszeit zu vergüten?

Hierbei ist zu unterscheiden, ob das Landesrecht eine Pflicht zur Annahme des Testangebotes / eine Testpflicht z. B. für bestimmte Beschäftigtengruppen vorsieht oder nicht. Die Corona-ArbSchV sieht eine solche Annahme- bzw. Testpflicht nicht vor.

Besteht keine Pflicht zur Annahme des Testangebots bzw. keine Testpflicht nach Landesrecht, so gilt sowohl die Testung zu Hause, als auch im Betrieb nicht als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes und ist gemäß Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“ nicht zu vergüten.

Besteht hingegen eine Pflicht des Beschäftigten, sich testen zu lassen / Testpflicht, so gehen die überwiegenden Stimmen davon aus, dass die Testzeit Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes ist und entsprechend zu vergüten ist.

22. Der Presse ist zu entnehmen, dass Unternehmen, die die Tests durchführen, die veranschlagten 130 Euro pro Mitarbeiter für die zehn Wochen bis 30. Juni 2021 als Aufwand geltend machen können. Die Presse spricht von "steuerlicher Geltendmachung sowie Anrechnung über die Corona-Wirtschaftshilfen. Wie erfolgt dies?

Die von Unternehmen übernommenen Corona-Tests sind nach Auffassung der BDA als Betriebsausgabe steuerlich absetzbar.

Unternehmen, die Überbrückungshilfe III erhalten, können die Kosten für die Tests als Fixkosten ansetzen. Weitere Informationen finden sich im FAQ zur [„Corona-Überbrückungshilfe III“](#) (Punkt 2.4 – Nr. 16 der Tabelle).