



LKC Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Possartstraße 21
81679 München

Telefon: +49 89 2324169-0
E-Mail: newsletter-recht@lkc.de
www.lkc-recht.de

A member of HLB International. A world wide network of independent accounting firms and business advisers.

Sondernewsletter Corona

Pflicht zum Angebot von Corona-Schnelltests und

Verlängerung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung bis zum 30.06.2021

Verlängerung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung bis zum 30.06.2021

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil hat am 13.04.2021 verkündet, dass die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung bis zum 30.06.2021 verlängert werden soll. Zur Erinnerung:

- Arbeitgeber sind verpflichtet, Homeoffice anzubieten; wenn die Tätigkeit dies zulässt.
- Arbeitgeber sind im Rahmen der Beurteilung der Gefährdungen verpflichtet, betriebliche Hygienepläne zu erstellen, umzusetzen sowie zugänglich zu machen.
- Einhaltung des Mindestabstands von 1,5 m zu anderen Personen; auch in Kantinen und Pausenräumen.
- Tragen von medizinischem Mund-Nasen-Schutz oder Atemschutzmasken, wo dies nicht möglich ist.
- Arbeitgeber müssen diese zur Verfügung stellen.
- Arbeitgeber müssen eine ausreichende Handhygiene am Arbeitsplatz sicherstellen.
- Regelmäßiges Lüften muss gewährleistet sein.
- Es gelten strenge betriebliche Regelungen zur Kontaktvermeidung im Betrieb.
- Müssen Räume von mehreren Personen gleichzeitig genutzt werden, müssen pro Person 10 m² zur Verfügung stehen.
- In Betrieben ab 10 Beschäftigten müssen diese in möglichst kleine, feste Arbeitsgruppen eingeteilt werden. Kontakte zwischen den Gruppen sind zu vermeiden.

Die zuständigen Arbeitsschutzbehörden können die Einhaltung aller Anforderungen der Verordnung im Einzelfall durch behördliche Anordnungen durchsetzen und Verstöße gegen ihre Anordnung mit einem Bußgeld von bis zu einer Höhe von EUR 30.000 ahnden.

Pflicht zum Angebot von Corona-Schnelltests

Zudem wird die Verordnung um eine arbeitgeberseitige Pflicht zum Angebot von Corona-Schnelltests erweitert, geregelt in § 5 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung. Die Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen. Gemäß Verordnungsbeurteilung können PCR-Tests oder Antigen-Schnelltests zur professionellen oder Selbstanwendung angeboten werden. Eine Testpflicht wird hingegen nicht eingeführt. Beschäftigte dürfen also selbst entscheiden, ob sie das Angebot wahrnehmen möchten oder nicht. Es soll auch keine Dokumentationspflicht geben!

Arbeitgeber müssen allen Beschäftigten, die nicht ausschließlich im Homeoffice arbeiten, mindestens einmal pro Kalenderwoche einen Corona-Schnelltest ermöglichen. Besonders gefährdete Beschäftigte müssen mindestens zweimal pro Kalenderwoche ein Testangebot erhalten. Besonders gefährdet sind Beschäftigte,

- die vom Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung in Gemeinschaftsunterkünften untergebracht sind,
- die unter klimatischen Bedingungen in geschlossenen Räumen arbeiten, die eine Übertragung des Corona virus begünstigen (z.B. in der Fleischindustrie),
- die in Betrieben arbeiten, die personennahe Dienstleistungen mit direktem Körperkontakt anbieten (z.B. Friseur),

- die Tätigkeiten mit Kontakt zu Personen ausüben, die einen Mund-Nase-Schutz nicht tragen müssen (z.B. Betreuer in Kindertages- oder Behindertenwerkstätten), oder
- die betriebsbedingt in häufig wechselnden Kontakt mit anderen Personen treten (z.B. im Einzelhandel oder Paketzusteller).

Aufbewahrungspflicht

Nachweise über die Beschaffung von Tests oder Vereinbarungen mit Dritten über die Testung von Beschäftigten sind vom Arbeitgeber vier Wochen aufzubewahren.

Inkrafttreten

Die Vorschriften über die Testpflicht soll voraussichtlich Mitte der am 19.04.2021 beginnenden Woche (konkret am fünften Tag nach Verkündung der Verordnung im Bundesanzeiger) in Kraft treten.

Bei Fragen sprechen Sie uns gern an.

Stand: 15.04.2021

Tobias Schwartz

Rechtsanwalt
 Fachanwalt für Arbeitsrecht u.
 Handels- u. Gesellschaftsrecht

E-Mail: tobias.schwartz@lkc.de
 Telefon: 089 2324169-0



Herausgeber: LKC Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Possartstraße 21, 81679 München

Der Inhalt dieser Mandanteninformation dient nur der allgemeinen Information. Er stellt keine anwaltliche Beratung juristischer, steuerlicher oder anderer Art dar und soll auch nicht als solche verwendet werden. Alle Informationen und Angaben in diesem Newsletter haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Wir übernehmen insbesondere keine Haftung für Handlungen, die auf Grundlage dieser Angaben unternommen werden.

Wir bitten Sie, sich für eine verbindliche Beratung bei Bedarf direkt mit uns in Verbindung zu setzen.