



Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie in der Arbeitswelt – Stand 28. April 2021

Pflicht zu Testangebot ausgeweitet, Homeoffice-Regel verschärft

Die [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung](#) (Corona-ArbSchV) konkretisiert die Beschlüsse von Bund und Ländern zur Bekämpfung der Corona-Pandemie in der Arbeitswelt. Nun gibt es eine weitere Überarbeitung der Verordnung, mit der die Arbeitgeber verpflichtet werden, den Präsenzbeschäftigten regelmäßig Corona-Tests anzubieten. Die weiteren Punkte der Corona-ArbSchV, die nun bis zum 30. Juni 2021 verlängert wurde, bleiben unverändert in Kraft. Betriebliche Präventionsmaßnahmen stehen somit weiterhin im Fokus und die Arbeitgeber bleiben zu schnellem Handeln verpflichtet.

Die Corona-ArbSchV ergänzt dabei insbesondere die bereits bestehenden Anforderungen aus der [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel](#). Für die IG Metall steht in dem Zusammenhang weiterhin fest: Der **Schutz der Kolleginnen und Kollegen hat oberste Priorität**. Mit dieser Information ergänzen wir fortlaufend die umfangreiche Handlungshilfe für die betriebliche Interessenvertretung zur Corona-Prävention und fassen die wichtigsten Punkte zusammen, die im Betrieb angegangen werden müssen.

Das Wichtigste in Kürze

- ▶ Die Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz ist zu überprüfen und zu aktualisieren. Dies löst das erzwingbare Mitbestimmungsrecht im Bereich von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 Betriebsverfassungsgesetz aus.
- ▶ Grundsätzlich ist Homeoffice (als Maßnahme des Arbeitsschutzes) zu ermöglichen **und zu nutzen** (neu in: § 28b Abs. 7 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG)).
- ▶ Bestehende Hygienekonzepte müssen erneut auf den Prüfstand. Geklärt werden muss unter anderem: Ist das TOP-Prinzip beachtet? Ist die „Grundfläche pro Beschäftigtem“ ausreichend bemessen? Werden Schutzmasken richtig ausgewählt und verwendet?
- ▶ **NEU:** Die Arbeitgeber sind verpflichtet, für alle in Präsenz Arbeitenden **mindestens zweimal pro Woche die Möglichkeit für Schnell- oder Selbsttests** anzubieten

Gefährdungsbeurteilung und Maßnahmen nachschärfen – TOP-Prinzip beachten

Bereits getroffene Schutzmaßnahmen im Betrieb sind mit Blick auf ggf. zusätzlich notwendige Maßnahmen vor dem Hintergrund der aktuellen Infektionslage und unter Berücksichtigung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel zu überprüfen und zu aktualisieren (§ 2 Abs. 1 Corona-ArbSchV). In diesem Sinn hatten Bund und Länder bereits im Oktober 2020 die Unternehmen zwingend dazu aufgefordert, betriebliche Hygienekonzepte auf Grundlage einer aktualisierten **Gefährdungsbeurteilung** zu erstellen und Infektionsrisiken durch besondere Hygiene- und Schutzmaßnahmen zu minimieren. Die Corona-ArbSchV unterstreicht dabei nochmals die **Maßnahmenhierarchie des Arbeitsschutzes (TOP-Prinzip)**, wie sie bereits im Arbeitsschutzgesetz festgelegt ist: **technische und organisatorische Maßnahmen haben Vorrang** vor personenbezogenen Schutzmaßnahmen (§ 2 Abs. 2 Corona-ArbSchV). Es gilt, betriebsbedingte Personenkontakte auf das notwendige Minimum zu reduzieren. Dies betrifft ausdrücklich auch Pausenbereiche.



Zur Einordnung:

Technische Maßnahmen umfassen beispielsweise Bodenmarkierungen zur Kennzeichnung notwendiger Sicherheitsabstände, Trennwände oder Schutzscheiben sowie ausreichende und regelmäßige Lüftung.

Organisatorische Maßnahmen ermöglichen einen Infektionsschutz etwa durch Veränderungen von Arbeitsabläufen in Produktion und Büro (digitale Besprechungen, Homeoffice), die Einrichtung innerbetrieblicher Verkehrswege oder die Bereitstellung zusätzlicher Arbeitsmittel und Werkzeuge zur getrennten Nutzung.

Personenbezogene Schutzmaßnahmen beschreiben zum einen individuelle Verhaltensanforderungen, insbesondere aber den Einsatz persönlicher Schutzausrüstung. Hierzu gehört auch das Tragen von Schutzmasken.

NEU: Arbeit im Homeoffice ermöglichen und nutzen

Der Arbeitgeber muss Beschäftigten mit Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anbieten, diese „in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen“ (§ 28b Abs. 7 IfSG). Diese Gründe muss der Arbeitgeber gegenüber den zuständigen Stellen der Länder darlegen können. Mit dem Transfer der Regelung zum Homeoffice in das Infektionsschutzgesetz, werden nun auch **die Beschäftigten direkt angesprochen**. Sie „haben dieses Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen“ (§ 28b Abs. 7 IfSG). Diese Gründe können etwa Störungen durch Dritte, fehlende technische Ausstattung oder ein fehlender adäquater Arbeitsplatz (Lärm oder räumliche Enge) sein. Beschäftigte können dem Arbeitgeber die Gründe formlos mitteilen.

Wichtig: Auch bei Homeoffice gelten die Regelungen des Arbeitsschutz- und Arbeitszeitgesetzes. Entsprechend ist auch hierbei **eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen**. Beschäftigte im Homeoffice sind im Hinblick auf Arbeits- und Pausenzeiten, Arbeitsabläufe, die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung und die Nutzung der Arbeitsmittel zu **unterweisen**. Vorgaben dazu finden sich auch in der [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel](#). Hilfreich ist hierbei die [Checkliste für ergonomisches Arbeiten im Homeoffice](#) der DGUV.

NEU: Arbeitgeber müssen regelmäßig zwei Schnell- oder Selbsttests anbieten

Mit der aktuellen Änderung der Corona-ArbSchV wird das Angebot von Corona-Tests in Unternehmen bundesweit zur Pflicht. Anlass für diese Verschärfung der betrieblichen Präventionspflichten gab insbesondere das Ergebnis einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung der Bundesregierung. Danach erhielten Ende März 2021 lediglich 61 Prozent der Beschäftigten ein konkretes Testangebot von ihrem Arbeitgeber. Die Bundesregierung hatte allerdings ein Ziel von rund 90 Prozent ausgegeben. Daher wurden die Arbeitgeber nun verpflichtet, allen Beschäftigten, die nicht ausschließlich im Homeoffice arbeiten, **mindestens zweimal pro Woche einen Schnell- oder Selbsttest** anzubieten (§ 5 Abs. 1 Corona-ArbSchV).



Eine **Verpflichtung, sich auch tatsächlich testen zu lassen, besteht derzeit nicht**. Dennoch sollten die Beschäftigten die Testangebote umfassend nutzen. Werden Infektionen frühzeitig erkannt, kann eine Übertragung des Virus auf weitere Personen verhindert werden. Damit können auch Tests ein wichtiger Baustein zur Prävention sein.

Die Kosten für die Umsetzung der Testpflicht hat der Arbeitgeber zu tragen. Entsprechende Nachweise über die Beschaffung von Tests oder Vereinbarungen über die Beschäftigtentestung durch Dritte sind vom Arbeitgeber zu dokumentieren und können durch die staatlichen Arbeitsschutzbehörden oder die zuständige Berufsgenossenschaft geprüft werden (§ 5 Abs. 3 Corona-ArbSchV).

Zur Einordnung:

PCR-Tests gelten als „Goldstandard“ unter den Corona-Tests. Die Probenentnahme erfolgt durch medizinisches Personal und die Auswertung durch Labore.

Antigen-Schnelltests werden ebenfalls durch geschultes Personal durchgeführt. Das Test-Ergebnis liegt bereits rund 15 Minuten nach der Entnahme der Probe vor und der Test kann direkt vor Ort ausgewertet werden.

Selbsttests sind ebenfalls Schnelltests, die jedoch zur (Eigen-) Anwendung durch medizinische Laien geeignet sind.

Schnell- und Selbsttests haben gegenüber PCR-Tests tendenziell eine höhere Fehlerrate. Eine aktuelle Übersicht zugelassener Schnelltests findet sich auf den Seiten des [Bundesinstituts für Arzneimittel und Medizinprodukte](#).

Testpflicht am Arbeitsplatz: Ein sinnvolles zusätzliches Werkzeug

Das verpflichtende Testangebot im Betrieb ist ein weiterer Baustein, um die Beschäftigten vor einer Infektion am Arbeitsplatz zu schützen. Wirksam wird dieses Präventionswerkzeug allerdings erst, wenn häufig genug und mit einer sinnvollen Strategie getestet wird (z. B. Gruppen/Cluster definieren und regelmäßig gemeinsam testen). Denn die derzeit marktgängigen Schnell- und Selbsttests sind – anders als PCR-Tests – oft noch nicht in der Lage, eine Infektion in der Anfangs-Phase nachweisen. So kann ein Testergebnis negativ ausfallen, obwohl bereits eine Infektion vorliegt, die Viruslast im Rachenraum aber noch gering ist. Daher **halten führende Virologen regelmäßige Tests (mindestens zwei Tests pro Woche) für geboten**. Infektionen, die bei einer ersten Testung nicht entdeckt werden, können so durch einen Folgetest nach zwei oder drei Tagen mit höherer Wahrscheinlichkeit erkannt werden. Deutlich wird in diesem Zusammenhang, dass Testungen **nur als zusätzliche Maßnahme des betrieblichen Infektionsschutzes, nicht aber als Ersatz für Schutzmaßnahmen** wie die Einhaltung des Mindestabstandes, ausreichende Lüftung oder auch das Tragen von Schutzmasken fungieren können.

Derzeit ist in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung keine Verpflichtung zur Annahme des Testangebotes durch die Beschäftigten vorgesehen. Allerdings formulieren einige Corona-Schutz-Verordnungen der Bundesländer dazu konkrete Anforderungen. Beispielsweise kann geregelt sein, dass alle Beschäftigten mit direktem Kundenkontakt verpflichtet sind, einmal wöchentlich eine Testung vorzunehmen oder vornehmen zu lassen. Es empfiehlt sich daher, die aktuellen jeweiligen Länderverordnungen zu prüfen.



Mitbestimmung auch bei der Ausgestaltung der Teststrategie

Die in der Verordnung ausdrücklich als Maßnahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes formulierte **Pflicht zum Testangebot lässt dem Arbeitgeber Spielräume bei ihrer Umsetzung**. Wie genau die betriebliche Teststrategie auszugestaltet ist, unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Neben der Frage, wie häufig Tests angeboten werden, ist unter anderem zu klären, welche Tests konkret genutzt werden sollen und wo sie durchgeführt werden. So ist die Test-Form selbst in der Verordnung nicht vorgeschrieben - grundsätzlich können alle zugelassenen PCR-Tests, Schnelltests und Selbsttests verwendet werden.

Die [DGUV](#) empfiehlt, **wenn möglich Antigen-Schnelltests** für den professionellen Gebrauch einzusetzen. In diesem Zusammenhang ist auch zu klären, wie die Umsetzung im Betrieb organisiert werden soll. Die Zahl der Betriebsärzte und des medizinischen Personals wird in der Regel nicht ausreichen, die Tests durchzuführen. Zu überlegen wäre daher, Ersthelfer*innen oder Sicherheitsbeauftragte entsprechend zu schulen, damit diese unterstützend tätig werden. Alternativ können geeignete Dienstleister mit der Durchführung von Tests beauftragt werden. Wenn all das nicht realisiert werden kann, sind zugelassene Selbsttests anzuwenden. Letztere können im Betrieb als auch zuhause vor dem Weg zur Arbeit durchgeführt werden.

Die genaue Anzahl der wöchentlich mindestens durchzuführenden Tests der einzelnen Beschäftigten wiederum ist in der **Gefährdungsbeurteilung** zu ermitteln. Insbesondere ist hierbei die Lüftungssituation, die Häufigkeit der Kontakte oder die Unterbringung in Gemeinschaftsunterkünften zu beachten. Die Durchführung von Corona-Tests im Betrieb sind eine **Maßnahme des Arbeitsschutzes** und als solche ist die hierfür erforderliche Zeit durch den Arbeitgeber zu vergüten. Wird der Test als Selbsttest zuhause vor der Arbeit durchgeführt, sind über Fragen der Vergütung betriebliche Regelungen herbeizuführen.

Was tun bei positivem Testergebnis?

Die Corona-ArbSchV enthält keine Hinweise darüber, wie im Fall eines positiven Testergebnisses zu verfahren ist. Auch das Infektionsschutzgesetz trifft hierzu keine konkrete Aussage. Teilweise fordern entsprechende Landesverordnungen eine unverzügliche Quarantäne (Absonderung, Isolation o.ä.) nach einem positiven Schnell- oder Selbsttestergebnis. In jedem Fall sollten sich positiv getestete Beschäftigte auch ohne Krankheitssymptome umgehend in **Selbstisolation** begeben und einen verlässlicheren **PCR-Test** z. B. beim Hausarzt oder in einem Corona-Testzentrum machen lassen. Bis dahin kann die Arbeitsleistung, sofern man nicht erkrankt ist, von zuhause aus erbracht werden. Ist dies, etwa aufgrund der konkreten Tätigkeit, nicht möglich, kann dennoch ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bestehen. Im Grundsatz handelt es sich um einen Fall der vorübergehenden Verhinderung aus persönlichen Gründen, so dass § 616 BGB dem Beschäftigten einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung verschafft. Ob § 616 BGB anwendbar ist oder nicht, bedarf jedoch in der Regel einer Einzelfallprüfung. Dabei sind einschlägige Regelungen im Tarifvertrag sowie ggf. in Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag zu beachten. Weitere Hinweise gibt das FAQ „Schnelltests und Schutzimpfungen im Kontext des Arbeitsverhältnisses“ im [Extranet der IG Metall](#).



Räume möglichst nicht gleichzeitig nutzen, Kontakte reduzieren

Die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen ist möglichst zu vermeiden. Besprechungen sollen digital abgehalten werden. Wenn dies nicht möglich ist, muss der Arbeitgeber den gleichwertigen Schutz der betroffenen Beschäftigten insbesondere durch Lüftungsmaßnahmen und Abtrennungen zwischen den anwesenden Personen sicherstellen (§ 2 Abs. 3 Corona-ArbSchV).

Müssen Räume von mehreren Personen gleichzeitig genutzt werden, darf eine Mindestfläche von 10qm pro Person nicht unterschritten werden, soweit die auszuführenden Tätigkeiten dies zulassen. Wenn diese Mindestfläche aus zwingenden betriebsbedingten Gründen nicht eingehalten werden kann, muss der Arbeitgeber einen gleichwertigen Schutz der Beschäftigten durch andere Maßnahmen, insbesondere durch Lüftung, geeignete Abtrennungen und/oder eine Tragepflicht von Mund-Nase-Schutz oder Atemschutzmasken für alle anwesenden Personen gewährleisten (§ 2 Abs. 5 Corona-ArbSchV).

Feste, kleine Arbeitsgruppen bilden und flexible Arbeitszeiten einsetzen

In Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten müssen möglichst kleine, feste Arbeitsgruppen gebildet werden. Kontakte zwischen den Gruppen müssen soweit wie möglich reduziert werden. Wo umsetzbar, ist zeitversetztes Arbeiten zu ermöglichen (§ 2 Abs. 6 Corona-ArbSchV). Dies wird auch im Bund-Länder-Beschluss betont. Darin werden die Arbeitgeber aufgefordert, flexible Arbeitszeiten so einzusetzen, dass das Fahrgastaufkommen insbesondere im ÖPNV zu Arbeitsbeginn- und -ende möglichst stark entzerrt wird.

Betriebliches Hygienekonzept umsetzen

Der Arbeitgeber hat auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung die erforderlichen Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz festzulegen und umzusetzen. Die SARS-CoV-2-Arbeitschutzregel ist hierbei zu berücksichtigen. Zur weiteren Orientierung werden die branchenbezogenen Handlungshilfen der Unfallversicherungsträger empfohlen (§ 3 Corona-ArbSchV): die der [BGHM](#) sowie der [BGETEM](#).

Masken richtig auswählen

Mit der Verordnung wird die höhere Schutzwirkung von medizinischen Masken (Mund-Nase-Schutz) und Atemschutzmasken im Vergleich zu Alltagsmasken unterstrichen. Der Arbeitgeber wird verpflichtet, den Beschäftigten solche Masken zur Verfügung zu stellen, wenn

- ▶ sich in einem Raum mehr als eine Person pro 10qm länger aufhält oder
- ▶ der Mindestabstand (1,5m) nicht eingehalten werden kann oder
- ▶ Wege innerhalb vom und zum Arbeitsplatz in Gebäuden zurückgelegt werden oder
- ▶ aufgrund der Tätigkeit mit einer Gefährdung durch einen erhöhten Aerosolausstoß zu rechnen ist. Letzteres betrifft insbesondere Arbeit unter körperlichen Belastungen oder lautes Sprechen.



Um eine sachgerechte Auswahl des Maskentyps (Mund-Nase-Schutz oder Atemschutzmaske) zu treffen, ist eine Gefährdungsbeurteilung erforderlich. Kommt diese zu dem Ergebnis, dass Mund-Nase-Schutz nicht ausreicht, da der **Eigenschutz** der Beschäftigten notwendig ist, müssen Atemschutzmasken bereitgestellt und getragen werden. Zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber ist im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung Einvernehmen herzustellen; die konkrete **Auswahl der Masken ist mitbestimmungspflichtig**. Ein wesentlicher Faktor hierbei ist die Schutzwirkung des jeweiligen Masken-Typs.

Zur Einordnung:

Medizinische Masken schützen vor allem die Menschen in der nahen Umgebung des Maskenträgers (Fremdschutz). Sie können „*einen Großteil der relevanten Tröpfchen, nicht jedoch der Aerosole filtern, die lange in der Luft verbleiben und dann diese Masken penetrieren können*“, so die wissenschaftlichen Befunde des Instituts für Prävention und Arbeitsmedizin der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung ([IPA aktuell 02/2020](#), S.3). Zudem erschweren Form und Sitz der meisten medizinischen Masken ein dichtes Anliegen, so kann ein Teil der Atemluft an den Rändern vorbei strömen. Medizinische Masken verhindern also vor allem, dass (potentiell infektiöse) Tröpfchen des Trägers beim Atmen, Sprechen, Husten oder Niesen in die Umgebung gelangen.

Atemschutzmasken wie z.B. partikelfiltrierende Halbmasken des Typs FFP-2 oder FFP-3 (FFP=filtering face piece) hingegen bieten effektiven Eigenschutz vor erregerrhaltigen Aerosolen. Sie filtern Partikel und Aerosole und schützen dadurch die tragende Person auch vor dem Einatmen kleinster Partikel. Sie sind nach den Vorgaben der Verordnung über persönliche Schutzausrüstung gefertigt.

Angesichts der weiterhin hohen Infektionsgefahr und der deutlich ansteckenderen Virus-Mutationen werden diese Masken immer wichtiger. Dies muss bei der Ausgestaltung des betrieblichen Schutzkonzeptes berücksichtigt werden: Immer dann, wenn etwa mit erhöhtem Aerosolausstoß zu rechnen ist, sollen zur Verminderung von Gefährdungen durch potentiell virusbelastete Aerosole Atemschutzmasken bereitgestellt werden (§ 4 Abs. 1a) Corona-ArbSchV). Davon ist auch bei nicht ausreichenden Lüftungsbedingungen auszugehen.

Aus diesem Grund sieht die Neufassung des Infektionsschutzgesetzes bei Überschreitung einer 7-Tage-Inzidenz von 100 die Pflicht zum Tragen von Atemschutzmasken (FFP-2 oder vergleichbar) im ÖPNV vor (§ 28b Abs. 1 Nr. 9 IfSG).



Die folgende Tabelle gibt einen beispielhaften Überblick über Tätigkeiten oder Bedingungen und den jeweils zu empfehlenden Maskentyp.

Tätigkeit/Arbeitsumfeld	Mund-Nase-Schutz	Atemschutzmaske
Arbeiten bei schlechter Lüftungssituation		X
Arbeiten mit körperlicher Belastung bei schwer einzuschätzender Lüftung (z.B. in der Produktion)		X
Büroarbeit bei guter Lüftungssituation, wenn die Anforderungen an die Raumbelastung nicht eingehalten werden	X	
Andauernder, enger Kontakt zu anderen Beschäftigten (z.B. Teilemontage in Fließarbeit oder Linienfertigung in der Automobilindustrie)		X
Tätigkeiten mit hohem Kommunikationsbedarf oder in Arbeitsbereichen, in denen laut gesprochen wird		X
Innräumige Tätigkeiten mit wechselndem Kundenkontakt		X
Kurzfristige Nutzung von Verkehrswegen (bei geringer Nutzungsdichte durch andere Personen)	X	

Zusatzbelastungen durch das Tragen der Maske

Werden FFP-Masken dicht abschließend getragen, wird die Atmung erschwert. Grundsätzlich kann davon ausgegangen werden, dass eine höhere Schutzwirkung der Maske auch mit höheren Belastungen durch den Atemwiderstand verbunden ist. Als Faustformel gilt: Je besser die Maske schützt, desto schwerer kann man durch sie atmen. Bei der betrieblichen Prävention geht es daher immer auch darum, die Anforderungen an den Arbeits- und Infektionsschutz und die Belastungen durch den Einsatz der Schutzausrüstung in ein gesundheitlich zuträgliches Verhältnis zu bringen. Es gilt der Grundsatz: So viel Schutz wie nötig, so wenig Belastungen wie möglich!

Ist das Tragen einer Maske die einzig verbleibende Schutzmaßnahme, ist es für die Gesundheit der Beschäftigten wichtig, die durchgehende Tragedauer gemäß den Vorgaben des Arbeitsschutzes zu begrenzen. Entweder sind zwischenzeitlich Tätigkeiten ohne Maskentragpflicht auszuüben oder es müssen zusätzliche Erholungspausen genommen werden.



Eine FFP-2-Maske soll ohne Unterbrechung bei der Arbeit nicht länger als 75 Minuten getragen werden ([DGUV Regel 112-190](#), S. 149ff.). Die Tragezeiten von medizinischen Masken sind umstritten. Die DGUV empfiehlt für diese nach einer Tragezeit von 120 Minuten eine Unterbrechung von 30 Minuten. Die jüngste Regelung einer Einigungsstelle sieht für getaktete Produktionsbereiche nach einer ununterbrochenen Tragezeit von 2,5 Stunden zehnminütige Tragepausen vor.

Unterweisung der Beschäftigten

Bei allen Maskentypen ist eine umfassende Unterweisung zur Handhabung der Masken zwingende Voraussetzung, um den Eigen- und Fremdschutz zu realisieren. Bei Mund-Nase-Schutz und bei Atemschutzmasken sind die Testung, Zertifizierung und Zulassung zu beachten. Hinweise zur Auswahl geben etwa die [DGUV](#) und das [Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte](#).

Aus der Corona-ArbSchV sowie den Corona-Landesverordnungen resultiert eine öffentlich-rechtliche Pflicht der Beschäftigten, unter den entsprechend beschriebenen Voraussetzungen die vom Arbeitgeber bereitzustellenden Masken auch zu tragen (§ 3 Corona-ArbSchV). Verletzen Beschäftigte außerhalb von „medizinischen Gründen“ diese Tragepflicht, stellt dies in der Regel eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einer Geldbuße geahndet werden kann. Zudem sind Arbeitnehmer*innen auch dem Arbeitgeber gegenüber zur Einhaltung der öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzvorschriften verpflichtet (als Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis). Verstöße gegen diese Nebenpflicht können den Arbeitgeber unter Umständen zum Einbehalt von Entgelt, zum Ausspruch einer Abmahnung und – als Ultima Ratio – sogar einer Kündigung berechtigen. Die Verordnung stellt allerdings klar, dass vor dem Einsatz von Masken vorrangig technische und organisatorische Maßnahmen (TOP-Prinzip) getroffen werden müssen.

Weitergehende Informationen zu notwendigen Schutzmaßnahmen sowie zu Aufgaben und Verantwortlichkeiten finden sich in der [Handlungshilfe für die betriebliche Interessenvertretung zur Corona-Prävention](#) der IG Metall.

Das **Bundesarbeitsministerium** stellt auf seiner Website zudem ein [FAQ zur SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung](#) zur Verfügung.