

FAQs zur Corona-Arbeitsschutzverordnung

25. Januar 2021

Zusätzliche Maßnahmen, um den Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu gewährleisten

Nur wenn das Ansteckungsrisiko am Arbeitsplatz verringert wird, lässt sich ein harter wirtschaftlicher Shutdown vermeiden. Das Infektionsgeschehen ist trotz der in vielen Lebensbereichen bereits einschneidenden Kontaktreduzierung unvermindert hoch. Daher braucht es insbesondere am Arbeitsplatz zusätzliche Maßnahmen, um den Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu gewährleisten und um Betriebe weiter offen halten zu können.

Wichtig ist der wirksame Schutz am Arbeitsplatz. Es geht um Arbeitsschutz für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Homeoffice für alle, die ihre Aufgaben auch zuhause erfüllen können, ist ein Baustein, denn wer im Homeoffice arbeitet, schützt damit auch die Kolleginnen und Kollegen im Betrieb. Genauso muss aber auch die Arbeit im Betrieb sicher sein für diejenigen, die ihren Arbeitsplatz nicht nach Hause verlegen können.

Das gilt jetzt schon:

- Es gelten die derzeitigen Arbeitsschutzregelungen fort:
- Einhaltung des Mindestabstands von 1,5 m zu anderen Personen; Tragen von Mund-Nasen-Bedeckung, wo dies nicht möglich ist.
- In Kantinen und Pausenräumen muss ebenfalls der Mindestabstand von 1,5 m eingehalten werden.
- Arbeitgeber müssen Flüssigseife und Handtuchspender in Sanitärräumen bereitstellen.
- Regelmäßiges Lüften muss gewährleistet sein.

Das gilt neu - zunächst befristet bis zum 15. März 2021:

- Arbeitgeber sind verpflichtet, Homeoffice anzubieten. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten das Angebot annehmen, soweit sie können.
- 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.
- Arbeitgeber müssen mindestens medizinische Gesichtsmasken zur Verfügung stellen.

Hier finden Sie die neue [Verordnung](#)

Fragen und Antworten zur Verordnung

1. Allgemein

1.1. Welche Regelungen zum betrieblichen Infektionsschutz sieht die neue SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vor?

Die SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung enthält folgende Regelungen:

Betriebsbedingte Zusammenkünfte wie Besprechungen sind auf das absolute betriebsnotwendige Maß zu beschränken. Wenn dies betriebsbedingt nicht möglich ist, sind alternative Schutzmaßnahmen erforderlich.

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, bei Büroarbeiten oder vergleichbaren Tätigkeiten das Arbeiten im Homeoffice zu ermöglichen. Wenn zwingende betriebliche Gründe entgegenstehen, sind diese der zuständigen Behörde auf Verlangen darzulegen.

Der gleichzeitige Aufenthalt von mehreren Personen in einem Raum ist zu vermeiden. Wo dies betriebsbedingt nicht möglich ist, muss in den Räumen pro Person eine Mindestfläche von 10 Quadratmeter zur Verfügung stehen oder alternative Schutzmaßnahmen getroffen werden.

In Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten sind möglichst kleine Arbeitsgruppen zu bilden, die zusammenarbeiten und möglichst keinen Kontakt zu anderen Personen außerhalb der eigenen Arbeitsgruppe haben, um Ansteckungen zwischen den Arbeitsgruppen zu vermeiden und zeitversetztes Arbeiten zu ermöglichen.

Der Arbeitgeber hat medizinische Gesichtsmasken oder Atemschutzmasken zur Verfügung zu stellen, wenn sich in einem Raum mehr als 1 Person pro 10 Quadratmetern länger aufhält, der Abstand von 1,5 Metern nicht eingehalten werden kann oder bei Tätigkeiten mit Gefährdung durch erhöhten Aerosolausstoß zu rechnen ist, z.B., weil sehr laut gesprochen werden muss.

Die bestehenden Regelungen zum betrieblichen Infektionsschutz, wie die SARS-CoV-2 Arbeitsschutzregel oder Regelungen nach der Biostoffverordnung, sind auch weiterhin zu beachten.

1.2. Welche Maßnahmen müssen auch weiterhin durch den Arbeitgeber unabhängig von der neuen SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung ergriffen werden?

In der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel sind Maßnahmen beschrieben, die für den gesamten Zeitraum der epidemischen Lage von nationaler Tragweite weiterhin gelten und unabhängig von der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung zu beachten sind, darunter insbesondere

- die strikte Einhaltung des Mindestabstands von 1,50 Metern,
- die Anbringung geeigneter Abtrennungen bei Unterschreitung des Mindestabstands,
- die Minimierung betriebsbedingter Personenkontakte, Zugangsbeschränkungen,
- der Einsatz geeigneter Telekommunikation für Besprechungen,
- das regelmäßige, intensive und fachgerechte Lüften,

die Sicherstellung der Handhygiene sowie der Hust- und Niesetikette und die umgehende Klärung von Verdachtsfällen auf eine SARS-CoV-2 Infektion. Soweit arbeitsbedingt der Mindestabstand von 1,50 Metern nicht eingehalten werden kann und technische Maßnahmen wie Abtrennungen zwischen den Arbeitsplätzen nicht umsetzbar sind, musste auch bislang schon mindestens eine Mund-Nasen-Bedeckung (MNB oder Community-Maske) zum gegenseitigen Schutz getragen werden. Die SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung bestimmt aber, dass in diesen Fällen nunmehr medizinische Gesichtsmasken zur Verfügung gestellt und getragen werden müssen.

Weitere Informationen zur SARS-CoV-2 Arbeitsschutzregel finden Sie hier:

<https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/AR-CoV-2/AR-CoV-2.html>

Weiterhin sind auch die Regelungen der Biostoffverordnung und der Technischen Regeln für Biologische Arbeitsstoffe (TRBA) einzuhalten. Insbesondere die TRBA 250 und TRBA 255 sind in Bezug auf den SARS-CoV-2-Infektionsschutz relevant.

1.3. Gelten alle Regeln unabhängig von der Unternehmensgröße? Also auch für ein Unternehmen mit z.B. nur zwei Angestellten?

Die Regelungen in dieser Verordnung haben das Ziel, das Risiko einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 bei der Arbeit zu minimieren und alle Beschäftigten zu schützen, unabhängig von der Unternehmensgröße. Ausschließlich die in § 2 Absatz 6 der SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung festgelegte Einteilung der Beschäftigten in feste Arbeitsgruppen gilt erst ab einer Beschäftigtenzahl von mehr als 10.

1.4. Inwiefern ist die SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung verbindlicher als die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel?

Die Verordnung und die Arbeitsschutzregel greifen ineinander und ergänzen sich. Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung ist eine verbindliche Rechtsvorschrift.

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel lässt den Betrieben mehr Spielraum bei der Auswahl und Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen. Die Umsetzung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel entfaltet eine Vermutungswirkung, d.h. bei Einhaltung der dort beschriebenen Maßnahmen kann der Arbeitgeber davon ausgehen, die gestellten Arbeitsschutzanforderungen jeweils zu erfüllen. Er kann jedoch auch andere ebenso wirksame Maßnahmen treffen.

1.5. Bis wann muss der Arbeitgeber die Maßnahmen umgesetzt haben?

Die SARS-CoV-2-Verordnung tritt fünf Tage nach Verkündung in Kraft. Diese Zeit steht dem Arbeitgeber zur Umsetzung der Maßnahmen zur Verfügung. Die Verkündung der Verordnung erfolgte am 22.01.2021, das Inkrafttreten am 27.01.2021. Sie tritt mit Ablauf des 15. März 2021 außer Kraft.

2. Homeoffice

2.1. Kann mehr Homeoffice, dazu beitragen, die Infektionszahlen zu senken?

Eine im Januar 2021 veröffentlichte Studie des Institute of Labor Economics (IZA) - "Der Effekt von Heimarbeit auf die Entwicklung der Covid-19-Pandemie in Deutschland" - simuliert in verschiedenen Szenarien den Einfluss einer verstärkten Homeoffice-Nutzung und von Schulschließungen auf den Verlauf der Pandemie. Die Autoren kommen zu dem Ergebnis, dass eine Erhöhung der Homeoffice-Quote ein "sehr sinnvoller Weg wäre, um die Infektionszahlen zu drücken". So würde beispielsweise eine dauerhafte Erhöhung der Homeoffice-Quote von angenommenen 25 Prozent um 10 Prozentpunkte ab Ende Januar dazu führen, dass die Zahl der Neuinfektionen Ende Februar um gut ein Viertel niedriger wäre.

2.2. Ist der Arbeitgeber verpflichtet, seinen Beschäftigten Homeoffice anzubieten? Wer entscheidet die Frage, ob Homeoffice möglich ist?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Beschäftigten anzubieten, im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten, die sich dafür eignen, in ihrer Wohnung (Homeoffice) auszuführen, sofern zwingende betriebsbedingte Gründe dem nicht entgegenstehen. Die Entscheidung über die Eignung bzw. evtl. entgegenstehende Gründe trifft der Arbeitgeber.

2.3. Was sind mit Büroarbeit vergleichbare Tätigkeiten?

Vergleichbare Tätigkeiten sind in der Regel solche, die unter Verwendung von Informationstechnologien von zu Hause aus erledigt werden können.

2.4. Welche betrieblichen Gründe können gegen die Ausführung von Arbeiten im Homeoffice sprechen?

Viele Tätigkeiten in Produktion, Dienstleistung, Handel, Logistik etc. lassen eine Ausführung im Homeoffice nicht zu. Auch in anderen Bereichen können nachvollziehbare betriebstechnische Gründe vorliegen, die gegen eine Verlagerung ins Homeoffice sprechen. Dies kann z.B. in Betracht kommen, wenn die Betriebsabläufe sonst erheblich eingeschränkt würden oder gar nicht aufrechterhalten werden könnten. Beispiele können sein: mit einer Büro(-Tätigkeit) verbundene Nebentätigkeiten wie die Bearbeitung und Verteilung der eingehenden Post, die Bearbeitung des Warenein- und Ausgangs, Schalter- und Kassendienste bei weiterhin erforderlichen Kunden- und Mitarbeiterkontakten, Materialausgabe, Reparatur- und Wartungsaufgaben (z.B. IT-Service), Hausmeisterdienste und Notdienste zur Aufrechterhaltung des Betriebes, unter Umständen auch die Sicherstellung der Ersten Hilfe im Betrieb.

Technische oder organisatorische Gründe, wie z.B. die Nichtverfügbarkeit benötigter IT-Ausstattung, notwendige Veränderung der Arbeitsorganisation oder unzureichende Qualifizierung der betroffenen Beschäftigten können i.d.R. nur vorübergehend bis zur Beseitigung des Verhinderungsgrunds angeführt werden. Ggf. können auch besondere Anforderungen des Datenschutzes und des Schutzes von Betriebsgeheimnissen gegen die Ausführung von Tätigkeiten im Homeoffice sprechen.

2.5. Können Beschäftigte verpflichtet werden, im Homeoffice zu arbeiten?

Arbeiten von zu Hause ist auch weiterhin an die Zustimmung der Beschäftigten geknüpft. Eine abweichende Festlegung des vertraglichen Arbeitsortes bedarf in jedem Fall einer entsprechenden arbeitsvertraglichen Regelung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten oder einer Betriebsvereinbarung /betriebliche Vereinbarung. Privater Wohnraum der Beschäftigten liegt außerhalb der Einflussosphäre des Arbeitgebers. (Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung Artikel 13 GG). Homeoffice ist kein "ausgelagertes Büro". Auch die häuslichen Verhältnisse der Beschäftigten (z.B. kein geeigneter Bildschirmarbeitsplatz, räumliche Enge) können einer Arbeit im Homeoffice entgegenstehen.

2.6. Welche Möglichkeiten haben Beschäftigte, wenn Homeoffice möglich ist, aber der Arbeitgeber dies anders sieht? An wen können sich Beschäftigte wenden?

Wenn der Arbeitgeber Homeoffice verweigert, obwohl Arbeiten von zu Hause aus möglich wären, sollten die Beschäftigten zunächst mit dem Arbeitgeber darüber sprechen. Sie können sich auch an ihre betriebliche Interessenvertretung (Betriebs- oder Personalrat) wenden (sofern vorhanden) oder Kontakt mit den Arbeitsschutzbehörden aufnehmen (§ 17 ArbSchG). Auf Verlangen der Arbeitsschutzbehörde muss der Arbeitgeber die Gründe darlegen, weshalb Homeoffice nicht möglich ist.

2.7. Gelten die Anforderungen des Arbeitsschutzes auch im Homeoffice?

Das Arbeitsschutzgesetz und das Arbeitszeitgesetz finden auch bei Arbeit im Homeoffice Anwendung.

2.8. Muss der Arbeitgeber die Ausstattung für das Homeoffice zur Verfügung stellen?

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber auch für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit im Homeoffice verantwortlich. Das heißt aber nicht, dass er den Beschäftigten umfassend alle erforderlichen Arbeitsmittel zur Verfügung stellen muss. Beschäftigte können im Homeoffice auch eigene Arbeitsmittel verwenden. Es bietet sich an, gemeinsam zu vereinbaren, ob und unter welchen Bedingungen Arbeitsmittel durch die Beschäftigten zur Verfügung gestellt werden können. Der Arbeitgeber muss den Arbeitsplatz im Homeoffice in die Gefährdungsbeurteilung einbeziehen und die notwendige Ausstattung festlegen. Er hat auch für die sichere Verwendung der Arbeitsmittel Sorge zu tragen.

2.9. Wo finde ich weitere Hinweise zur Arbeitsgestaltung im Homeoffice?

Umfangreiche Tipps zur sicheren und ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsorganisation im Homeoffice sind auf den Sonderseiten der Initiative Neue Qualität der Arbeit eingestellt:

<https://inqa.de/DE/wissen/schwerpunkt-covid/home-office/uebersicht.html>

Weitere Hinweise finden Sie in der Informationsschrift der DGUV: DGUV Information 215-410: Bildschirm- und Büroarbeitsplätze

<https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-informationen/409/bildschirm-und-bueroarbeitsplaetze-leitfaden-fuer-die-gestaltung>

2.10. Was ist in Bezug auf die Arbeitszeitgestaltung im Homeoffice zu beachten?

Ob man im Homeoffice arbeitet oder in der Betriebsstätte: Arbeitsrechtlich ist man – mit Ausnahme von Notfällen – nur im Rahmen der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit zur Erreichbarkeit verpflichtet. Unabhängig davon gilt auch bei Arbeit im Homeoffice das Arbeitszeitgesetz; insbesondere sind die Regelungen zu den Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten zu beachten.

2.11. Erhalten Arbeitnehmer*innen weniger Lohn, wenn sie im Homeoffice arbeiten?

Nach der Verordnung ist der Arbeitgeber gehalten, Homeoffice dann anzubieten, wenn die Tätigkeiten es zulassen. Dabei handelt es sich um die vollwertige Erbringung der Arbeitsleistung. Der Umstand, dass im Homeoffice gearbeitet wird, rechtfertigt eine Kürzung des Entgelts für die Tätigkeit nicht.

2.12. Dürfen Dokumente, die dem Datenschutz unterliegen, im Homeoffice bearbeitet werden?

Grundsätzlich ja. Allerdings müssen auch im Homeoffice die Vorgaben der EU-Datenschutzgrundverordnung sorgfältig eingehalten werden. Es muss sichergestellt sein, dass niemand unbefugt Daten oder Unterlagen einsehen kann. Viele Informationen zum Schutz und der Sicherheit von Daten im Homeoffice finden sich beim Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik: "[Tipps für sicheres mobiles Arbeiten](#)".

3. Weitere Schutzmaßnahmen

3.1. Gibt es Beispiele für Tätigkeiten, bei denen der Mindestabstand nicht eingehalten werden kann und bei denen andere geeignete Schutzmaßnahmen ergriffen werden müssen?

Zu Tätigkeiten, bei denen der Mindestabstand von 1,50 Metern zu anderen Personen nicht eingehalten werden kann, gehören z.B. solche, bei denen Werkstücke oder Produkte nur in enger Zusammenarbeit mehrerer Personen bewegt, hergestellt, bearbeitet oder montiert werden können. Hierzu zählen auch Dienstleistungen, die körperliche Nähe oder direkten Körperkontakt erfordern, sofern diese nicht anderen arbeitsschutz- oder infektionsschutzrechtlichen Regelungen unterliegen.

3.2. Gibt es Beispiele für Tätigkeiten, bei denen die vorgegebene Mindestfläche pro Person nicht eingehalten werden kann und bei denen andere geeignete Schutzmaßnahmen ergriffen werden müssen?

Hierzu zählen z.B. Tätigkeiten in Leitwarten und Steuerstände, in denen betriebsbedingt die Anwesenheit mehrerer Personen erforderlich ist und die Erfüllung der Flächenanforderungen durch technische (z.B. Umbau bzw. Vergrößerung) oder organisatorische Maßnahmen (Schichtbetrieb) nicht möglich ist.

3.3. Was bezweckt die Einteilung der Beschäftigten in feste Arbeitsgruppen?

Die Einteilung in feste Arbeitsgruppen in Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten schafft wesentliche Voraussetzungen, betriebsbedingte Personenkontakte durch Maßnahmen der Arbeitsorganisation zu minimieren. Hierdurch werden zeitversetzte Arbeitszeiten der eingeteilten Arbeitsgruppen und in der Folge die zeitliche Entzerrung der Nutzung von Umkleieräumen, Pausenräumen und Kantinen

ermöglicht. Im Falle einer COVID-19-Erkrankung von Beschäftigten kann dadurch auch die Ausbreitung der Infektion im Betrieb einfach und wirksam begrenzt werden. Notwendige Quarantänemaßnahmen können so ggf. auf die jeweilige Arbeitsgruppe beschränkt bleiben, so dass betriebliche Beeinträchtigungen verringert werden.

4. Masken

4.1. Was ist hinsichtlich der Beschaffung geeigneter Maskentypen zu beachten?

Medizinische Gesichtsmasken sind Medizinprodukte der sogenannten Risikoklasse I (gemäß der Medizinprodukterichtlinie 93/42/EWG, MDD). Ihre Herstellung und ihr Vertrieb müssen in Übereinstimmung mit dem Medizinprodukterecht erfolgen. Sie müssen daher den gesetzlichen Anforderungen entsprechen und z.B. der europäischen Norm EN 14683:2019-10 genügen. Hersteller müssen für das jeweilige Produkt ein Nachweisverfahren (Konformitätsbewertungsverfahren) erfolgreich durchführen, um zu belegen, dass das Produkt allen gesetzlichen Anforderungen entspricht. Erst dann können Hersteller die medizinischen Gesichtsmasken mit dem CE-Kennzeichen versehen und sie in Europa frei vertreiben.

Weitere Informationen sind auf der Internetseite des Bundesamtes für Arzneimittel und Medizinprodukte verfügbar:

<https://www.bfarm.de/SharedDocs/Risikoinformationen/Medizinprodukte/DE/schutzmasken.html>

Hinsichtlich der Beschaffung geeigneter FFP2-Masken ist folgendes zu beachten:

Die angegebene Schutzwirkung wird nur erreicht, wenn die Maske dicht an der Haut anschließt. Dies ist z.B. bei Bartwuchs oder starker Vernarbung im Bereich der Dichtlippe in der Regel nicht gegeben. Ggf. muss die Atemschutzmaske auch nach der Kopfform ausgewählt werden.

Atemschutzmasken mit Ausatemventil dürfen nur getragen werden, wenn alle Kontaktpersonen ebenfalls eine solche Atemschutzmaske tragen.

Es gibt fünf wesentliche Merkmale für eine FFP2-Maske, die auf eine verordnungskonforme Maske hinweisen. Besonders wichtig ist die CE-Kennzeichnung der Maske, der immer eine vierstellige Kennnummer folgen muss. Sie steht für die Stelle, die die Konformitätsbewertung (Überwachung der gesetzlichen Anforderungen) durchführt. Daneben braucht es zwingend einen Hinweis auf die Geräteklassen FFP2 oder FFP3. Die ergänzenden Buchstaben R (reusable = wiederverwendbar) bzw. NR (non reusable = nicht wiederverwendbar) sind für die Häufigkeit der Nutzung am Arbeitsplatz relevant. Bei Masken beziehen sich die Kennzeichnungen "NR" und "R" auf die Verwendung der Masken im industriellen Bereich. Mit "R" gekennzeichnete Masken dürfen abweichend bei Tätigkeiten, die der BioStoffV unterliegen, jeweils nur einmal verwendet werden.

Zudem sind Herstellername und Produktbezeichnung wichtig. Und auch die Angabe der Europäischen Norm EN 149, nach der die Maske hergestellt wurde, darf nicht

fehlen. Dies sind verpflichtende Kennzeichnungen, die auf jeder verordnungskonformen Atemschutzmaske anzubringen sind. Daneben sind auch produktbegleitende Dokumente, die jeder Packung beigelegt sein sollten, gute Indizien für eine regulär zugelassene Maske. Gesetzlich vorgeschrieben sind ein Zertifikat, eine Gebrauchsanleitung in deutscher Sprache und die sogenannte Konformitätserklärung.

Weitere Informationen sind auf den Internetseiten der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin verfügbar:

https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/Atemschutzmasken.pdf?__blob=publicationFile&v=7

4.2. Was ist eine CPA-Maske? Dürfen auch Masken ohne CE-Kennzeichnung getragen werden?

Ende Mai 2020 wurde die "Verordnung zur Sicherstellung der Versorgung der Bevölkerung mit Produkten des medizinischen Bedarfs bei der durch das Coronavirus SARS-CoV-2 verursachten Epidemie" (MedBVSV) erlassen.

Der Verordnungsgeber der MedBVSV geht in § 9 Abs. 1 davon aus, dass die grundlegenden Gesundheitsschutz- und Sicherheitsanforderungen der Verordnung (EU) 2016/425 (PSA-Verordnung) auch in Normen und Standards der G7-Staaten USA, Japan und Kanada sowie außerdem Australien/Neuseeland sichergestellt werden (siehe Anlage zur Verordnung). Diese Staaten haben zudem eine vergleichbare Qualitätsinfrastruktur wie die Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Die Bereitstellung von PSA, welches den Standards dieser Staaten genügen, ist daher auch auf dem deutschen Markt möglich. Sie soll von den Marktüberwachungsbehörden kontrolliert werden. Eine Übersicht über die einschlägigen außereuropäischen Standards und Normen bietet die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin auf ihrer Homepage an, vergl. https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Coronavirus/FAQ/FAQ_node.html

4.3. Stehen die geforderten Maskentypen in ausreichendem Umfang zur Verfügung?

Die ausreichende Verfügbarkeit der in der SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung geforderten Maskentypen ist gewährleistet.

Die Produktion in Deutschland wurde entsprechend gestärkt. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie hat dazu verschiedene Förderprogramme aufgelegt. Weiterhin wird in der von der Bundesregierung aufgebauten "Nationale Reserve Gesundheitsschutz" ein Maskenbestand vorgehalten, der die Versorgung der Bevölkerung sicherstellt. Die neben medizinischen Gesichtsmasken und FFP2-Atemschutzmasken zulässigen Maskentypen sind in Anlage zur SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung aufgeführt.

4.4. Muss der Arbeitgeber die Kosten für Masken übernehmen?

Es ist verboten, Kosten für Arbeitsschutzmaßnahmen den Beschäftigten aufzuerlegen (§ 3 Absatz 3 ArbSchG). Nach der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung muss der Arbeitgeber seinen Beschäftigten in bestimmten Fällen geeignete Masken zur Verfügung stellen. Die Kosten für diese individuellen Schutzmaßnahmen muss der Arbeitgeber tragen, es sei denn, dass die entsprechenden Masken den Beschäftigten von anderer Stelle kostenlos zur Verfügung gestellt werden, zum Beispiel von Seiten des Bundes oder der Länder oder von Sozialversicherungsträgern.

4.5. Was ist bei der Verwendung von medizinischen Gesichtsmasken zu beachten?

Medizinische Gesichtsmasken bzw. Mund-Nasen-Schutz (MNS) dienen vorwiegend dem Fremdschutz, indem sie das Ausscheiden von Tröpfchen reduzieren. Sie können nicht vor dem Einatmen von Aerosolen schützen, sind aber ein wirksamer Schutz vor der Berührung von Mund und Nase mit kontaminierten Händen.

MNS ist ein Einmalprodukt und darf maximal für die Dauer einer Arbeitsschicht getragen werden. Zusätzlich muss ein MNS bei Kontamination oder Durchfeuchtung gewechselt werden. Nach der einmaligen Verwendung ist der MNS zu entsorgen.

Beschäftigte sind im richtigen An- und Ablegen des MNS zu unterweisen, damit dieser eine bestmögliche Schutzwirkung bewirkt und eine Kontamination der Hände oder der Maske vermieden wird. Der MNS sollte möglichst eng anliegen, dazu ist der Nasenbügel an die Nase anzupassen und die Haltebänder so zu fixieren, dass der MNS eng am Gesicht anliegt und dadurch möglichst wenig Luft an den Seiten entweichen kann.

Um den MNS nicht mit den Händen während des Tragens wieder richtig positionieren zu müssen, ist ein richtiges Anlegen ebenfalls wichtig. Ein zwischenzeitliches Tragen des MNS an einer anderen Position (z.B. Kinn, Hals, Haare) ist zu vermeiden, weil er dadurch auf der Innenseite kontaminiert werden könnte. Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten zum richtigen Tragen der Gesichtsmasken zu unterweisen.

Hinweise in verschiedenen Sprachen finden Sie auf den Internetseiten der Unfallversicherungsträger, z.B.:

<https://www.bgbau.de/service/angebote/medien-center-suche/medium/mund-nasen-schutz-richtig-tragen-und-abnehmen/>

4.6. Was ist bei der Verwendung von FFP2-Masken zu beachten?

Partikelfiltrierende Halbmasken der Partikelfilterklasse 2 (FFP2-Masken) sind eine Persönliche Schutzausrüstung im Sinne der Verordnung (EU) 2016/425. Als diese unterliegen FFP2-Masken den entsprechenden Anforderungen und müssen technischen Normen entsprechen. FFP2-Masken müssen mindestens 94 % und FFP3-Masken mindestens 99 % Filterleistung in einem standardisierten Testverfahren nachweisen. FFP2-Masken dienen auch dem Eigenschutz, während medizinische Gesichtsmasken vorwiegend dem Fremdschutz dient.

FFP2-Masken oder vergleichbare Atemschutzmasken sind Einmalprodukte und nach Gebrauch zu entsorgen. Der Hersteller übernimmt keine Haftung für die Schutzwirkung nach evtl. Aufbereitung der Masken.

Für FFP2-Masken und vergleichbare Atemschutzmasken nach Anlage zur Verordnung wird aufgrund der körperlichen Belastung eine Tragezeitbegrenzung empfohlen, Anhaltspunkte für eine Tragezeitbegrenzung sind in der DGUV-Regel 112-190 !Benutzung von Atemschutzgeräten! beschrieben. Die erhöhte Belastung durch das Tragen von Atemschutzmasken ist im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen.

Beschäftigte sind bezüglich des An- und Ablegens der Maske durch eine fachkundige Person zu unterweisen.

Die angegebene Schutzwirkung wird nur erreicht, wenn die Maske dicht an der Haut anschließt. Dies ist z.B. bei Bartwuchs oder starker Vernarbung im Bereich der Dichtlippe in der Regel nicht gegeben. Ggf. muss die Atemschutzmaske auch nach der Kopfform ausgewählt werden.

Atemschutzmasken mit Ausatemventil dürfen nur getragen werden, wenn alle Kontaktpersonen ebenfalls eine solche Atemschutzmaske tragen.

Weiterführende Informationen zu Masken finden Sie unter:

<https://www.bfarm.de/SharedDocs/Risikoinformationen/Medizinprodukte/DE/schutzmasken.html>

4.7. Welche ebenso wirksamen Schutzmaßnahmen nach § 3 Absatz 3 Corona-ArbSchV können getroffen werden, wenn eine Reduzierung von Personenkontakten nicht möglich ist und auch Gesichtsmasken nicht getragen werden können?

In bestimmten Bereichen wie zum Beispiel Sport und darstellende Künste sind unmittelbare Personenkontakte unvermeidlich. Auch das Tragen von Gesichtsmasken ist hier nicht immer möglich. Für diese Bereiche existieren bereits Hygienekonzepte mit spezifischen sowie weitreichenden Maßnahmen zur Kontaktreduzierung incl. Teststrategien, die mit den zuständigen Landesbehörden und Unfallversicherungsträgern abgestimmt wurden. Diese Hygienekonzepte können weiterhin angewendet werden und ggf. kann auf diese auch in anderen Bereichen zurückgegriffen werden.

5. Überwachung

5.1. Wie wird die Corona-ArbSchV kontrolliert? Welche Befugnisse haben die Aufsichtsbehörden?

Die Einhaltung der Anforderungen der Verordnung obliegt nach dem Arbeitsschutzgesetz den [Arbeitsschutzbehörden](#) der Länder (§ 22 ArbSchG). Sie beraten die Betriebe, geben Hinweise zu den erforderlichen Schutzmaßnahmen und

überwachen deren Umsetzung. Arbeitgeber haben den Arbeitsschutzbehörden auf Verlangen die für eine wirksame Aufsicht erforderlichen Auskünfte und Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Sofern dies unter den Bedingungen des notwendigen Infektionsschutzes, insbesondere im Hinblick auf einzuhaltenen Kontaktbeschränkungen möglich ist, kann die Einhaltung der Verordnung auch durch Besichtigungen im Betrieb kontrolliert werden. Die Aufsichtsdienste der Unfallversicherungsträger haben ebenfalls nach § 17 SGB VII auf die Einhaltung der Verordnung hinzuwirken und können so die Umsetzung der Verordnung in den Betrieben unterstützen.

Die zuständigen Arbeitsschutzbehörden können die Einhaltung der Anforderungen der Verordnung im Einzelfall durch behördliche Anordnungen durchsetzen und Verstöße notfalls auch mit einem Bußgeld ahnden.

5.2. An wen können sich Beschäftigte wenden, wenn Sie sich nicht geschützt sehen?

Beschäftigte sollten zunächst einmal mit dem Arbeitgeber darüber sprechen. Sie können sich auch an ihre betriebliche Interessenvertretung (Betriebs- oder Personalrat) wenden (sofern vorhanden) oder Kontakt mit der zuständigen Arbeitsschutzbehörde aufnehmen (§ 17 ArbSchG). Die Arbeitsschutzbehörde kann unter anderem vom Arbeitgeber verlangen, Gründe darzulegen, weshalb bestimmte Schutzmaßnahmen nicht möglich sind. (Vergl. auch Frage 5.3)

5.3. Wie hoch fallen mögliche Bußgelder aus, wenn Arbeitgeber sich nicht an die Verordnung halten?

Für die Kontrolle des Arbeitsschutzes sind die Arbeitsschutzbehörden der Länder zuständig. Sofern die Arbeitsschutzbehörden Verstöße feststellen, können diese grundsätzlich auch sanktioniert werden. Dies allerdings nur dann, wenn zuvor eine vollziehbare behördliche Anordnung ergangen ist, gegen die verstoßen wird. Die Höhe der Sanktion hängt von Art und Umfang des Verstoßes ab und richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles. Das Arbeitsschutzgesetz sieht einen Bußgeldrahmen bis maximal 30.000 € vor.