



Fragen und Antworten

FAQs zur Corona-Arbeitsschutzverordnung

20. 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-Schutz, 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.
- Es gelten strengere betriebliche Arbeitsschutzregelungen für Abstände und Mund-Nasen-Schutz:
- 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 den [Entwurf der Verordnung](#)

Fragen und Antworten zur Verordnung

- **Welche Maßnahmen müssen durch den Arbeitgeber unabhängig von der 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 gelten. Diese Maßnahmen gelten unabhängig von der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung.

Der Arbeitgeber hat insbesondere Maßnahmen zu ergreifen, die der Kontaktreduzierung dienen und bei notwendigen Kontakten die Beschäftigten besser schützen sowie die Konzentration an luftgetragenen Viren in der Arbeitsumgebung soweit wie möglich verringern. Geeignete Maßnahmen hierfür sind beispielsweise

- die Einhaltung der Abstandsregel,
- die Trennung der Atembereiche durch technische Maßnahmen,

- die Nutzung von Fernkontakten,
- die verstärkte Lüftung,
- die Isolierung Erkrankter,
- Zutrittskontrollen und -reduzierung,
- Prüfung des Angebots von Homeoffice
- eine intensivierte Oberflächenreinigung und
- zusätzliche Handhygiene.

Soweit arbeitsbedingt die Abstandsregel nicht eingehalten werden kann und technische Maßnahmen wie Abtrennungen zwischen den Arbeitsplätzen nicht umsetzbar sind, müssen die Beschäftigten mindestens eine Mund-Nase-Bedeckung in der Regel Community-Maske) zum gegenseitigen Schutz tragen.

Eine ausführliche Beschreibung der Maßnahmen ist [hier](#) veröffentlicht.

• **Was ändert sich durch die Arbeitsschutzverordnung? Inwiefern bedeutet die neue Verordnung eine Verschärfung beim Arbeitsschutz in Betrieben?**

In den folgenden Bereichen wurde die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel verpflichtend verschärft:

- Betriebsbedingte Zusammenkünfte, wie z.B. 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 dem entgegenstehen, sind diese der zuständigen Behörde auf Verlangen vorzulegen.
- Ein gleichzeitiger, nicht nur kurzzeitiger Aufenthalt von mehreren Personen in einem Raum, ist möglichst zu vermeiden. Ist dies betriebsbedingt nicht möglich, sind pro Personen in allen Räumen, in denen sich mehrere Personen aufhalten, mindestens zehn Quadratmeter vorzusehen oder alternative Schutzmaßnahmen erforderlich.
- Der Arbeitgeber hat medizinische Gesichtsmasken oder Atemschutzmasken zur Verfügung zu stellen, wenn sich in einem Raum mehr als eine Person pro zehn Quadratmetern länger aufhält, der Abstand von 1,5 Metern nicht eingehalten werden kann oder bei Tätigkeiten mit Gefährdung durch erhöhten Aerosolausstoß, z.B. weil sehr laut gesprochen werden muss.

• **Wie wird die Corona-ArbSchV kontrolliert? Welche Befugnisse haben die Aufsichtsbehörden?**

Die Einhaltung der Anforderungen der Verordnung obliegt nach dem Arbeitsschutzgesetz (§ 22 ArbSchG) den Arbeitsschutzbehörden der Länder. 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 einzuhaltende 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 sind gehalten, die Arbeitsschutzbehörden bei der Beratung und Überwachung der Betriebe zu unterstützen.

Die zuständigen [Arbeitsschutzbehörden \(nicht barrierefrei\)](#) können die Einhaltung der Anforderungen der Verordnung im Einzelfall durch behördliche Anordnungen durchsetzen und Verstöße notfalls auch mit einem Bußgeld bis zu einer Höhe von 30.000,- € ahnden.

• **Können Beschäftigte verpflichtet werden, Homeoffice zu machen?**

Arbeiten von zu Hause ist auch in der Pandemie an die Zustimmung der Beschäftigten geknüpft. Eine abweichende Festlegung des vertraglichen Arbeitsortes bedarf in jedem Fall einer entsprechenden arbeitsvertraglichen Regelung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/ -innen oder einer entsprechenden Betriebsvereinbarung. Grund hierfür ist zum einen, dass Arbeitgeber nicht auf den privaten Wohnraum des Beschäftigten, als ausgelagerte "Bürofläche" zurückgreifen kann und das Grundrecht auf Unverletzlichkeit der Wohnung einer solchen Verpflichtung entgegensteht. Zum anderen gibt es zahlreiche weitere Sachgründe (kein

geeigneter Bildschirmarbeitsplatz, räumliche Enge), die einer solchen Verpflichtung der Beschäftigten entgegenstehen können. Daher wird mit der Corona-Arbeitsschutzverordnung die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Prüfung und Bereitstellung geregelt.

• **Was sind zwingende betriebsbedingten Gründe, die gegen die Erledigung von Arbeiten im Homeoffice?**

Klar ist, dass viele Tätigkeiten in Produktion, Dienstleistung, Handel, Logistik etc. nicht im Homeoffice ausgeführt werden können. Angesprochen sind hier daher vor Allem solche Tätigkeiten, die sich grundsätzlich für die Ausführung im Homeoffice eignen, die aber aus belegbaren und nachvollziehbaren betriebstechnischen Gründen nicht dorthin verlagert werden können, insbesondere, weil ansonsten der übrige Betrieb nur eingeschränkt oder gar nicht aufrechterhalten werden kann. Dies umfasst insbesondere mit der Büro(-Tätigkeit) verbundene Nebentätigkeiten wie die Bearbeitung und Verteilung der eingehenden Post, die Bearbeitung des Warenein- und Ausgangs, Schalterdienste bei weiterhin erforderlichen Kunden- und Mitarbeiterkontakten, Materialausgabe, Reparatur- und Wartungsaufgaben (z.B. IT-Service), Hausmeisterdienste und Notdienste zur Aufrechterhaltung des Betriebes, u.U. auch die Sicherstellung der Ersten Hilfe.

Technische oder organisatorische Gründe und Versäumnisse, wie z.B. die Nichtverfügbarkeit benötigter IT-Ausstattung, notwendige Veränderung der Arbeitsorganisation oder unzureichende Qualifizierung der betroffenen Beschäftigten können i.d.R. allenfalls befristet bis zur umgehenden Beseitigung des Verhinderungsgrunds geltend gemacht werden. Im Einzelfall können auch besondere Anforderungen des Betriebsdatenschutzes und des Schutzes von als Verhinderungsgründe geltend gemacht werden, die z.B. über übliche Verschlüsselungssysteme hinausgehende technische und/oder räumliche Voraussetzungen erfordern.

• **Was macht man als Arbeitnehmer, wenn nach ihrer Einschätzung Homeoffice möglich ist, aber der Arbeitgeber sagt, es sei nicht möglich? An wen können sich Beschäftigte wenden, wenn sie sich bei der Arbeit nicht ausreichend geschützt sehen?**

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung verpflichtet den Arbeitgeber Homeoffice zu ermöglichen, sofern die Tätigkeiten es zulassen. Durch Arbeiten im Homeoffice können berufliche Kontakte deutlich reduziert werden, um insgesamt das Infektionsgeschehen zu reduzieren. Dies schützt auch die Beschäftigten, bei denen die Anwesenheit im Betrieb unverzichtbar ist. Wenn ein Arbeitgeber Homeoffice verweigert, obwohl es möglich wäre, können Beschäftigten sich zunächst an ihre betriebliche Interessenvertretung (Betriebs- oder Personalrat) wenden. Sie können auch ihr Beschwerderecht nach §17 Arbeitsschutzgesetz nutzen. Hilft der Arbeitgeber einer Beschwerde nicht ab, können sich die Beschäftigten an die zuständige Arbeitsschutzbehörde (nicht barrierefrei) oder ihre Unfallversicherung wenden. Die Behörde bzw. der Unfallversicherungsträger können dann vom Arbeitgeber verlangen, dass er die Gründe für seine Weigerung darlegt und ggf. Konsequenzen ergreifen.

• **Was wenn Homoffice theoretisch möglich ist, aber die technische Ausstattung fehlt? Muss der Arbeitgeber dann die Beschäftigten mit Laptops etc. ausstatten?**

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber auch bei der Arbeit im Homeoffice für die Bereitstellung sicherer Arbeitsmittel zu sorgen. Er hat die Arbeitsbedingungen im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung zu bewerten und entsprechende Schutzmaßnahmen zu treffen. Hierbei ist auch die notwendige Ausstattung des Arbeitsplatzes im heimischen Bereich des Beschäftigten zu bestimmen. Die Bereitstellung von Arbeitsmitteln kann auch durch den Beschäftigten erfolgen. Hierzu bietet sich an, entsprechende Regelungen im Rahmen einer betrieblichen Vereinbarung zu treffen, unter welchen Bedingungen Arbeitsmittel durch die Beschäftigten zur Verfügung gestellt werden können.

• **Sind Arbeitgeber verpflichtet, Beschäftigte ins Homeoffice zu senden? Wer entscheidet, ob Homeoffice möglich ist?**

Der Arbeitgeber ist zur Prüfung verpflichtet, ob Büroarbeiten oder vergleichbaren Tätigkeiten im Homeoffice ausgeübt werden können. Ist dies möglich, muss der Arbeitgeber den Beschäftigten die Verlagerung der Tätigkeit in ihren Privatbereich anbieten. Die Entscheidung, ob eine Tätigkeit für das Homeoffice geeignet ist, trifft der Arbeitgeber (siehe auch Frage 3.a).

• **Erhalte ich weniger Lohn, wenn ich zuhause arbeite?**

Die Verordnung gibt Homeoffice nur dann vor, wenn die Tätigkeiten es zulassen. Dabei handelt es sich um die vollwertige Erbringung der Arbeitsleistung. Der Umstand, dass im Homeoffice gearbeitet wird, rechtfertigt keine Kürzung des Entgelts für die Tätigkeit.

• **Wie lange muss ich im Homeoffice arbeiten?**

Es sollte eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten bzgl. der Tätigkeit im Homeoffice getroffen werden. Die Erreichbarkeit während der Arbeitszeit aber auch die Nicht-Erreichbarkeit nach Ende der vertraglich geregelten Arbeitszeit sollte darin geregelt werden.

Zudem gilt auch bei Arbeit im Homeoffice das Arbeitszeitgesetz und die Regelungen zu Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten sind zu beachten.

• **Was sind vergleichbare Tätigkeiten zur Büroarbeit?**

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

• **Was ist unter Tätigkeiten zu verstehen, die keinen Mindestabstand bzw. das Einhalten der Flächenanforderungen nicht erlauben?**

Hierunter sind Tätigkeiten zu verstehen, bei denen die auszuführende Tätigkeit Grund für den Personenkontakt der Beschäftigten ist und der Personenkontakt nicht durch die Verwendung von Informationstechnologie ersetzt werden kann. In diesen Fällen sind geeignete gleichwertige Infektionsschutzmaßnahmen zu treffen. Bauliche Gründe können nur bedingt geltend gemacht werden.

Beispiel für Tätigkeiten, die eine Unterschreitung des Schutzabstands oder der Flächenanforderungen notwendig machen, sind etwa Tätigkeiten in der manuellen Montage oder Produktion, bei denen zum Beispiel Bauteile, die aufgrund ihres Gewichts und Abmaß nur durch mehrere Personen bewegt, montiert oder erzeugt werden können.

Im Falle von Bildschirmarbeit ist das Unterschreiten des Schutzabstands nur in Einzelfällen zulässig, wenn besondere betriebliche Gründe dies erfordern, etwa bei Tätigkeiten in Leitwarten und eine Einhaltung des Schutzabstandes oder Flächenanforderungen aufgrund besondere Anforderungen an die Infrastruktur nicht umgesetzt werden kann.

In anderen Bereichen, zum Beispiel des Lebensmitteleinzelhandels, kann entsprechend den baulichen Arbeitsbedingung und den Betriebsabläufen eine Unterschreitung des Schutzabstands oder der Flächenanforderungen notwendig sein. Das Personal ist in diesen Bereichen auf das betriebsnotwendige Minimum zu beschränken und es sind geeignete Infektionsschutzmaßnahmen zu treffen, z.B. medizinische Masken.

• **Stehen ausreichend Masken zur Verfügung?**

Es liegen keine Erkenntnisse vor, dass medizinische Gesichtsmasken am Markt nicht ausreichend vorhanden sind. Die inländische Produktion wird im Gegenteil derzeit gestärkt. Das Bundeswirtschaftsministerium hat verschiedene Förderprogramme aufgelegt, um die Produktion von verschiedenen Maskenarten in Deutschland zu unterstützen. Beispielsweise wird mit dem Sprinterprogramm, das einen Produktionsbeginn der geförderten Firmen ab 1. September 2020 vorsieht, eine Maskenproduktion von 750 Millionen Stück pro Jahr angestoßen. Durch das Innovationsprogramm werden 2021 weitere Maskenproduzenten gefördert. Des Weiteren wird in der von der Bundesregierung aufgebauten "Nationale Reserve Gesundheitsschutz" ein Maskenbestand vorgehalten, der für die Versorgung der Bundesrepublik Deutschland für einen Monat genügt. Des Weiteren ist darauf hinzuweisen, dass alle Maskenarten, die in der Anlage zur SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung aufgeführt sind, verwendet werden können.

• **Muss der Arbeitgeber Kosten für Masken übernehmen?**

Es ist verboten, Kosten für Arbeitsschutzmaßnahmen den Beschäftigten aufzuerlegen. Nach der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung muss der Arbeitgeber seinen Beschäftigten Masken zur Verfügung stellen, wenn technische und organisatorische Schutzmaßnahmen zur Kontaktreduktion im Betrieb nicht möglich sind.

• **Sind Ausnahmeregelungen vom Tragen des Mund-Nasen-Schutzes für Beschäftigte mit "medizinischer Befreiung" möglich?**

Es gibt wissenschaftliche Untersuchungen, dass bei Patienten mit schwerer COPD (chronisch obstruktive Lungenerkrankung), das Tragen von FFP2-Masken zu gesundheitlichen Problemen führen kann. Diese Erkenntnisse sind wahrscheinlich auf Personen mit anderen Erkrankungen, die die Atmung permanent beeinträchtigen, übertragbar. Für medizinische Gesichtsmasken liegen keine entsprechenden Erkenntnisse vor. Mit dem behandelnden Arzt sollte eine gründliche Risikoabwägung vorgenommen werden, da diese Personengruppe in den meisten Fällen auch das Risiko für einen schweren Verlauf hat.

• **Wird mit den Regelungen in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard, der eigentlich dauerhaften Maskenschutz fordert, ausgehebelt bzw. in welchem Verhältnis stehen die Regelungen zueinander?**

Die Regelungen der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel bleiben bestehen. In der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung wird darüber hinaus gefordert, dass bei Tätigkeiten, bei denen keine technischen oder organisatorischen Schutzmaßnahmen, wie z.B. geringere Raumbelastung, Abstandsregelung oder Trennwände, möglich sind, medizinische Gesichtsmasken getragen werden müssen.

Die Schutzwirkung von Mund-Nasen-Bedeckungen ist vom Design, dem Material, der Dichte und der Anzahl der Gewebelagen abhängig. Durch die jetzt geforderte Normung ist sichergestellt, dass ein definiertes Schutzniveau gewährleistet wird. Dies wird durch die Qualität des verwendeten Filtermaterials und eine ergonomische Gestaltung, durch die ein möglichst enges Anliegen der Maske erzielt wird, bedingt. In Bereichen mit geringerem Übertragungsrisiko sind weiterhin Mund-Nase-Bedeckungen ausreichend und müssen entsprechend der Arbeitsschutzregel getragen werden.

• **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 festgelegte Einteilung der Beschäftigten in feste Arbeitsgruppen gilt erst ab einer Beschäftigtenzahl von mehr als zehn.

• **Ab wann und wie häufig wird kontrolliert werden, dass die Unternehmen sich an die Verordnung halten?**

Die Einhaltung der Verordnung wird von den Arbeitsschutzbehörden (nicht barrierefrei) der Länder kontrolliert. Die Aufsichtsdienste der Unfallversicherungsträger unterstützen die Arbeitsschutzbehörden bei der Beratung und Überwachung der Betriebe. (siehe FAQ 2)

• **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 Vorbereitung der Umsetzung zur Verfügung.

• **Was droht, wenn der Arbeitgeber diese Maßnahmen nicht ergreift?**

Die Bestimmungen der Verordnung können von den zuständigen Arbeitsschutzbehörden (nicht barrierefrei) grundsätzlich auf dem Wege einer Anordnung durchgesetzt werden. Verstöße gegen solche Anordnungen können mit Bußgeldern von max. 30.000.- € geahndet werden.

• **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 von verstärktem Homeoffice 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.

Weitere Informationen

- [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung](#)
- ["Mit Homeoffice Gesundheit schützen"](#)
- ["Homeoffice ermöglichen wo immer es geht"](#)

Barrierefrei
informieren und
kommunizieren



© Bundesministerium für Arbeit und Soziales