



**Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie
in der Arbeitswelt – Stand 24. Juni 2021**

Corona-Arbeitsschutzverordnung erneut geändert

Die [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung](#) (Corona-ArbSchV) ist erneut überarbeitet worden. Die neue Fassung gilt ab dem 01. Juli 2021 und tritt voraussichtlich zum 11. September 2021 außer Kraft. Mit dieser Information ergänzen wir unsere Handlungshilfe für betriebliche Interessenvertretungen zur Corona-Prävention und fassen die wichtigsten Punkte zusammen.

Mit der aktualisierten Corona-ArbSchV nimmt die Bundesregierung eine **Anpassung der generell vorgeschriebenen Präventionsmaßnahmen in den Betrieben** an das rückläufige Infektionsgeschehen vor. Dabei wird auf die explizite Nennung von pauschal geltenden Maßnahmen weitgehend verzichtet. Vielmehr muss die Gewährleistung eines weiterhin hohen Schutzniveaus nun in erster Linie durch eine **Aktualisierung des betrieblichen Hygienekonzeptes auf der Basis der Gefährdungsbeurteilung** erfolgen. Hierfür dient die verbindliche [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel](#) mit ihren vielfältigen Maßnahmen als Leitfaden. Dies gilt für die Dauer der epidemischen Lage, also zunächst bis zum 10. September 2021. Ferner entfällt zum 30. Juni 2021 die Pflicht zum Angebot von Homeoffice für Arbeitgeber sowie die Annahmepflicht für Beschäftigte nach dem Infektionsschutzgesetz.

Für Betriebsräte ergibt sich weiterhin die Aufgabe, ihre **Mitbestimmungsrechte** zu nutzen, um den Präventionsauftrag in den Betrieben umzusetzen. Dabei gilt es, die Schutzziele der Verordnung mit Hilfe der sie konkretisierenden Arbeitsschutzregel zu verfolgen, um die Beschäftigten vor einer Infektion mit dem Corona-Virus zu schützen. Denn für die IG Metall steht in dem Zusammenhang weiterhin fest: **Der Schutz der Kolleginnen und Kollegen hat oberste Priorität.**

Das Wichtigste in Kürze

- ▶ Die **Gefährdungsbeurteilung** nach dem Arbeitsschutzgesetz ist zu überprüfen und zu aktualisieren. Grundlage für die zu treffenden Schutzmaßnahmen sind die geänderte Verordnung und insbesondere die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel. Diese lösen das erzwingbare Mitbestimmungsrecht im Bereich von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 Betriebsverfassungsgesetz aus.
- ▶ Außer einem allgemeinen Gebot zur Kontaktreduktion werden eine Reihe von konkreten Maßnahmen in der Verordnung nicht mehr benannt (z. B. Lüftung). Dies bedeutet jedoch nicht, dass sie im Betrieb einfach wegfallen können. Vielmehr muss ihre **Erforderlichkeit angesichts der jeweiligen Gefährdungslage** konkret überprüft werden - nach Maßgabe der Arbeitsschutzregel. Weiterhin erforderliche Maßnahmen müssen ggf. neu justiert werden.
- ▶ Die Arbeitgeber sind weiterhin verpflichtet, für alle in Präsenz Arbeitenden **mindestens zweimal pro Woche die Möglichkeit für Schnell- oder Selbsttests** anzubieten



Gefährdungsbeurteilung und betriebliches Hygienekonzept – TOP-Prinzip beachten

Corona-Schutzmaßnahmen im Betrieb sind vor dem Hintergrund der aktuellen Infektionslage und unter Berücksichtigung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel zu überprüfen und zu aktualisieren (§ 2 Abs. 1 Corona-ArbSchV). Auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber in einem betrieblichen Hygienekonzept die Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz festzulegen und umzusetzen. Dabei ist die **Maßnahmenhierarchie des Arbeitsschutzes (TOP-Prinzip)**, wie sie in § 4 des Arbeitsschutzgesetzes festgelegt ist, zu berücksichtigen: **technische und organisatorische Maßnahmen haben Vorrang** vor personenbezogenen Schutzmaßnahmen.

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.

Das betriebliche Hygienekonzept, das mit dem Betriebsrat zu vereinbaren ist, muss **den Beschäftigten in geeigneter Weise in der Arbeitsstätte zugänglich gemacht werden**. Bei der Auswahl der Maßnahmen können die [branchenbezogenen Handlungshilfen der Berufsgenossenschaften](#) herangezogen werden.

Kontakte im Betrieb reduzieren und Infektionen verhindern

Kontaktreduktion ist auch in der aktuellen Infektionslage weiterhin das **adäquate Mittel zur Vermeidung von Infektionen**. Dies gilt insbesondere mit Blick auf die Virus-Varianten und die noch zu geringe Impfquote. Die Verordnung fordert, **alle geeigneten technischen und organisatorischen Maßnahmen zur Kontaktreduktion zu nutzen und die gleichzeitige Nutzung von Räumen weiterhin auf ein betriebsnotwendiges Minimum zu beschränken** (§ 3 Corona-ArbSchV). Wenn Kontakte im Betrieb notwendig sind, müssen aufgrund des weiterhin bestehenden Infektionsrisikos Schutzmaßnahmen ergriffen werden. Dem TOP-Prinzip folgend sind dies etwa eine regelkonforme Lüftung oder transparente Abtrennungen. Nähere Angaben hierzu finden sich in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel.

Homeoffice weiter zur Kontaktreduzierung nutzen

Die Pflicht zum Angebot von Homeoffice sowie die Annahmepflicht durch die Beschäftigten nach dem Infektionsschutzgesetz entfällt zum 30. Juni 2021. Das bedeutet aber nicht, dass Homeoffice als Maßnahme des Infektionsschutzes gänzlich an Bedeutung verliert. Es bleibt weiterhin eine **effektive Möglichkeit, Kontakte im Betrieb zu reduzieren** und ist als organisatorische Schutzmaßnahme weiterhin in Betracht zu ziehen. Nach § 3 Corona-ArbSchV und der SARS-CoV-



2-Arbeitsschutzregel (4.1 Abs. 5 Nr. 3 und 4.2.4) sollte die Homeoffice-Option im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung überprüft werden. Hierbei sind auch die Gestaltung der Arbeitsumgebung (etwa die Anordnung der Arbeitsplätze), die Lüftungssituation, die Raumgröße und die Belegung der Büros zu berücksichtigen. Die **alternierende Nutzung von Büros und Homeoffice** stellt weiterhin eine sinnvolle Maßnahme dar.

Wichtig: Auch bei (alternierendem) Homeoffice gelten die Regelungen des Arbeitsschutz- und Arbeitszeitgesetzes. Entsprechend ist auch hier **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.

Arbeitgeber müssen weiterhin zwei Schnell- oder Selbsttests anbieten

Auch in der geänderten Corona-ArbSchV spielen Corona-Tests eine entscheidende Rolle. Die Arbeitgeber sind **weiterhin verpflichtet**, Beschäftigten, die nicht ausschließlich im Homeoffice arbeiten, **mindestens zwei Tests pro Woche** anzubieten (§ 4 Abs. 1 Corona-ArbSchV). Begründet wird dies damit, dass der Betrieb als Infektionsort in der Pandemie insbesondere seit Beginn des Jahres 2021 eine große Rolle gespielt hat. Zudem zeigen erste Studien, dass die im April eingeführte Testpflicht zu einer vermehrten Entdeckung von positiven Fällen und in der Folge einer Reduzierung von Ausbrüchen in Betrieben geführt haben dürfte.

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 (§ 4 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](#).

In der überarbeiteten Corona-ArbSchV wird in § 4 Abs. 2 erläutert, dass Testangebote nicht notwendig sind, wenn andere geeignete Maßnahmen einen gleichwertigen Schutz sicherstellen oder ein bestehender gleichwertiger Schutz nachgewiesen werden kann. Denkbare Maßnahmen in diesem Sinne sind etwa Impfungen gegen das Corona-Virus. Gleichzeitig wird in der Begrün-



derung zur Verordnung durch das BMAS betont, dass damit **keinesfalls eine Verpflichtung zur Offenlegung des Impfstatus für Beschäftigte** verbunden ist. Vielmehr stellt dieser Absatz auf § 23a des Infektionsschutzgesetzes ab. Danach dürfen Arbeitgeber in Einrichtungen des Gesundheitswesens (vgl. § 23 Abs. 3 IfSG) in Bezug auf übertragbare Erkrankungen Daten über den Impfstatus erfassen.

Testpflicht am Arbeitsplatz: Ein sinnvolles zusätzliches Werkzeug

Eine Verpflichtung, sich auch tatsächlich testen zu lassen, besteht weiterhin nicht. Dennoch sollten die Beschäftigten die Testangebote umfassend nutzen. Denn wirksam wird das Präventionswerkzeug der Corona-Tests 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.

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 konkret 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](#).

Masken richtig auswählen

Auch in der überarbeiteten Verordnung wird medizinischen Gesichtsmasken oder Atemschutzmasken (FFP2-Masken oder vergleichbar) besondere Aufmerksamkeit gewidmet. Anders als in der vorherigen Version der Verordnung werden allerdings keine konkreten Anlässe mehr benannt. Vielmehr wird die Bedeutung des TOP-Prinzips betont. Masken muss der Arbeitgeber somit auch weiterhin zur Verfügung stellen, wenn die Gefährdungsbeurteilung ergeben hat, dass der Schutz durch technische und organisatorische Maßnahmen nicht ausreichend ist (§ 2 Abs. 2 Corona-ArbSchV).

Um eine sachgerechte Auswahl des Maskentyps zu treffen, ist die Gefährdungsbeurteilung ausschlaggebend. 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.

Angesichts der weiterhin bestehenden Infektionsgefahr und der deutlich ansteckenderen Delta-Variante werden Masken vermutlich ein wichtiger Baustein in der Corona-Prävention bleiben. Dies muss bei der Ausgestaltung des betrieblichen Schutzkonzeptes berücksichtigt werden: Immer dann, wenn etwa mit erhöhtem Aerosolausstoß zu rechnen ist oder die Lüftungsbedingungen nicht ausreichend sind, sollte die Bereitstellung von Atemschutzmasken geprüft werden.



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 erregerehaltigen 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.

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 Maskentragepflicht 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 (§ 2 Abs. 2 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.



Impfungen ersetzen (noch) keine Maßnahmen

Solange wir uns in einer epidemischen Lage befinden und noch kein umfassender Schutz der Bevölkerung durch eine hinreichend hohe Impfquote gewährleistet ist, werden jeweils an die aktuelle Gefährdungslage angepasste Präventionsmaßnahmen erforderlich sein.

Neben den hier zusammengefassten Informationen zum Arbeitsschutz bietet die IG Metall weitere Informationen zum Testen und Impfen im Betrieb an: Es liegen [im Extranet](#) ein FAQ sowie eine Sammlung von Eckpunkten für eine Betriebsvereinbarung zu Schutzimpfungen gegen das Corona-Virus vor. Impfangebote im Betrieb sind ein ergänzendes Angebot zur gesellschaftlichen Pandemiebekämpfung. Sie sind keine Arbeitsschutzmaßnahme und ersetzen auch keine Arbeitsschutzmaßnahmen. Letzteres stellt auch der Ausschuss für Arbeitsmedizin beim BMAS in seiner [Empfehlung](#) zum Arbeitsschutz von Beschäftigten, die bereits geimpft sind, fest. Daher sind Beschäftigte auch nicht verpflichtet, ein Impfangebot anzunehmen oder dem Arbeitgeber ihren Impfstatus offen zu legen.

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.