

So viel Maske muss sein

Infektionsschutz | In vielen Branchen ist Homeoffice nicht möglich. Für den Arbeitsplatz gibt es Vorgaben zum Tragen einer Mund-Nasen-Maske, die jeder Arbeitgeber kennen sollte, um den Schutz der Mitarbeiter zu gewährleisten. Einen Überblick gibt die Kanzlei RAW Partner.

Für Arbeitgeber stellt sich die Frage, welche Maßnahmen sie anordnen können oder sogar müssen, um Kunden und Belegschaft zu schützen und einen reibungslosen Betrieb zu gewährleisten. Mit dem Bund-Länder-Beschluss vom 25. November 2020 wurde eine grundsätzliche Verpflichtung zum Tragen einer Mund- und Nasenbedeckung in Arbeits- und Betriebsstätten eingeführt. Am 27. Januar 2021 ist die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung in Kraft getreten. Somit besteht grundsätzlich eine Pflicht für die Arbeitnehmer, Schutzmasken zu tragen.

Ausnahmen am Arbeitsplatz

Es gibt jedoch Ausnahmen: So muss eine Maske nicht am eigenen Arbeitsplatz getragen werden, wenn ein Mindestabstand von 1,5 Metern sicher eingehalten werden kann. Ist dies beispielsweise durch ein Einzelbüro gegeben, kann der betroffene Mitarbeiter die Maske an seinem Arbeitsplatz ablegen. Sind geeignete Schutzvorrichtungen vorhanden, beispielsweise Abtrennungen, die den Mitarbeitern einen gleichwertigen Schutz bieten können, ist das Tragen einer Mund- und Nasenabdeckung ebenfalls entbehrlich.

Das Tragen einer Maske ist hingegen unabdingbar, wenn sich die Mitarbeiter außerhalb ihres Arbeitsplatzes bewegen und dabei in Kontakt mit anderen Mitarbeitern



Grundsätzlich sind Arbeitnehmer verpflichtet, Schutzmasken zu tragen – es gibt aber Ausnahmen.

oder Kunden gelangen, z. B. in den Gängen, im Empfangsbereich oder eben, wenn der Mindestabstand von 1,5 Metern nicht eingehalten werden kann oder wenn keine technischen und/oder organisatorischen Maßnahmen (Trennwände, Mindestfläche von 10 qm pro Mitarbeiter etc.) tätigkeitsbedingt eingehalten werden können.

Arbeitgeber in der Pflicht

Je nach Gefährdungsbeurteilung ergibt sich für den Arbeitgeber eine Rechtspflicht, eine Maskenpflicht im Betrieb einzuführen. Zudem besteht für den Arbeitgeber die Pflicht, Schutzmasken in ausreichendem Maß zur Verfügung zu stellen. Ergibt eine betriebliche Gefähr-

dungsbeurteilung, dass ein herkömmlicher Mund-Nasen-Schutz nicht ausreicht, so gelten spezielle Vorgaben für Atemschutzmasken.

Bei den zur Verfügung gestellten Masken muss es sich um Medizinprodukte gemäß der Medizinprodukte-Richtlinie 93/42/EWG handeln. In der Regel handelt es sich um die bereits bekannten medizinischen Masken oder FFP2-Masken. Diese sind in der SARS-CoV-2-Verordnung aufgelistet.

Umgang mit der Maske

Arbeitgeber sind verpflichtet, ihre Beschäftigten im An- und Ablegen der Atemschutzmasken geeignet zu unter-

Kurzfassung

Wenn am Arbeitsplatz ein Mindestabstand von 1,5 Metern nicht eingehalten werden kann, muss die Mund-Nasen-Maske getragen werden. Der Arbeitgeber muss den Mitarbeitern ausreichend Masken zur Verfügung stellen.

„Betriebe sind verpflichtet, mindestens einmal pro Woche einen Schnelltest anzubieten.“

Maximilian Appelt, RAW Partner

weisen, um eine Kontamination der Hände oder der Maske zu vermeiden. Zusätzlich müssen die Masken bei Bedarf gewechselt werden, beispielsweise bei Kontamination oder Durchfeuchtung der Maske.

Die Arbeitnehmer sind dazu verpflichtet, die vom Arbeitgeber gestellten Atemschutzmasken auch zu tragen. Beschäftigte können sich aber weigern, wenn sie durch die Maske unzumutbar belastet werden.

Befreiung durch Attest

Der Arbeitgeber ist berechtigt, ein entsprechendes ärztliches Attest einzufordern. Ärztliche Atteste, die vom Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes befreien, müssen nachvollziehbar dokumentieren, welche „konkreten gesundheitlichen Beeinträchtigungen aufgrund der Tragepflicht zu erwarten sind und woraus diese im Einzelnen resultieren.“ „Zudem müsse im Regelfall erkennbar werden, auf welcher Grundlage der attestierende Arzt zu seiner Einschätzung gelangt ist“, urteilte jüngst ein Oberlandesgericht.

Keine Impfpflicht

Das Infektionsschutzgesetz (IfSG) sieht in § 20 Abs. 6 S. 1 eine Möglichkeit vor, eine Impfung gesetzlich verpflichtend anzuordnen, wenn unter anderem mit einer epidemischen Verbreitung mit schweren klinischen Krankheitsverläufen zu rechnen ist. Derzeit ist die Corona-Schutzimpfung noch freiwillig. Solange keine gesetzliche Impfpflicht besteht, können Arbeitgeber ihre Mitarbeiter grundsätzlich nicht zu einer Impfung gegen SARS-CoV-2 zwingen.

Aufgrund ihres Direktionsrechts dürfen Arbeitgeber bezüglich der Ausführung beruflicher Tätigkeiten Weisungen erteilen. Das sogenannte Direktionsrecht

nach § 106 Gewerbeordnung endet aber, sobald die Grundrechte der Arbeitnehmer überwiegen. Eine Zwangsimpfung stellt einen Eingriff in die körperliche Integrität dar. Das Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiter überwiegt das berechtigte Interesse des Arbeitgebers an der Impfung. Eine Corona-Schutzimpfung ist daher nur nach vorheriger Einwilligung der betroffenen Person möglich. Dies gilt selbst in sehr sensiblen Bereichen, etwa in Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen, Kinderbetreuungs-Einrichtungen und Schulen.

Arbeitsrechtliche Sanktionen

Zwar dürfen Arbeitnehmer nicht zu einer Impfung gezwungen werden. Für bestimmte Berufsgruppen können bei Ablehnung einer zwingend gebotenen Impfung jedoch arbeitsrechtliche Sanktionen drohen. In § 23 Abs. 3 IfSG ist geregelt, dass in gewissen medizinischen Einrichtungen „die nach dem Stand der medizinischen Wissenschaft erforderlichen Maßnahmen getroffen werden (müssen),

um nosokomiale Infektionen zu verhüten und die Weiterverbreitung von Krankheitserregern, insbesondere solcher mit Resistenzen, zu vermeiden.“

Sollte es nicht möglich sein, einen ungeimpften Mitarbeiter ohne Gefahr für sich oder andere dauerhaft vertragsgemäß zu beschäftigen, kann in Ausnahmefällen auch eine ordentliche personenbedingte Kündigung in Betracht kommen.

Impfbonus

Arbeitgeber können aber einen finanziellen Anreiz für eine freiwillige Impfung schaffen. Ein Impfbonus oder eine Impfprämie ist zulässig und stellt keine unrechtmäßige Benachteiligung für Impfverweigerer dar. Auch eine betrieblich organisierte Impfkampagne bzw. die Erlaubnis zur Wahrnehmung von Impfterminen während der Arbeitszeit können die Impfbereitschaft der Belegschaft erhöhen.

Karin Runge
Rechtsanwältin
www.raw-partner.de

Kommentar

Durch die Corona-Krise werden Unternehmer immer wieder vor neue Herausforderungen gestellt. Das schleppende Anlaufen der Impfungen, die tägliche Berichterstattung von Impffällen und Nebenwirkungen und die schnelle Zulassung diverser Impfstoffe mit unterschiedlich nachgewiesener Wirksamkeit schüren die Verunsicherung in der Bevölkerung und damit die Skepsis gegenüber einer Impfung. Als neuestes Instrument wurde für die Unternehmen nun eine Antigentest-/Schnelltest-Angebotspflicht eingeführt. Danach sind die Unternehmen verpflichtet, mindestens einmal pro Woche den Präsenzmitarbeitern einen Schnelltest anzubieten. Die Arbeitnehmer sind hingegen nicht verpflichtet, dieses Angebot auch anzunehmen.



Foto: RAW

Maximilian Appelt
Rechtsanwalt
Steuerberater
www.raw-partner.de