

MASKEN- UND IMPFPFLICHT - RECHTE UND PFLICHTEN VON ARBEITGEBERN

AUTO-SERVICE-PRAXIS VOM 26.04.2021



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.

Regelung der Maskenpflicht am Arbeitsplatz

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

Arbeitgeber müssen Schutzmasken zur Verfügung stellen

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.

Wahl der Art der Masken

Ergibt eine betriebliche Gefährdungsbeurteilung, dass ein herkömmlicher Mund-Nasen-Schutz nicht aus-

reicht, so gelten spezielle Vorgaben für Atemschutzmasken.

Bei den zur Verfügung gestellten Masken muss es sich um Medizinprodukte gemäß der Medizinprodukterichtlinie 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 unterweisen, 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.

Verpflichtung der Arbeitnehmer zur Benutzung

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 verpflichtende Corona-Schutzimpfung aufgrund gesetzlicher Regelung

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.

Impfpflicht kraft Direktionsrecht des Arbeitgebers

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, Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen.

Arbeitsrechtliche Sanktionen bei Impfverweigerung

Wie bereits dargestellt, dürfen Arbeitnehmer nicht zu einer Impfung gezwungen werden. Für bestimmte Berufsgruppen können bei Ablehnung einer zwingend gebotenen Impfung 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 Resis-

tenzen, 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. Das Bundesarbeitsgerichts erachtete eine solche Kündigung als zulässig, wenn eine vertragsgerechte Beschäftigung aufgrund fehlender oder weggefallener persönlicher Eigenschaften nicht mehr möglich ist. Dabei kommt es im Einzelfall entscheidend auf die betriebliche Struktur und alternative Beschäftigungsmöglichkeiten an.

Bei ungeimpftem Personal in einer in § 23 IfSG genannten Einrichtung (z.B. Krankenhaus, Pflegeheim, etc.) wäre dieser Fall denkbar.

Gratifikationen für geimpfte Arbeitnehmer (Impfbonus)

Arbeitnehmer dürfen nicht durch Zwang oder Sanktionen zu einer Impfung genötigt werden.

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

Kommentar:

Durch die Corona-Krise werden Unternehmer immer wieder vor neue Herausforderungen gestellt. Das schleppende Anlaufen der Impfungen, die tägliche Berichterstattung von Impfpannen 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 aber nicht verpflichtet, dieses Angebot auch anzunehmen.

Maximilian Appelt

Rechtsanwalt | Steuerberater