

Rechtsanwaltskanzlei Gnam

Heidelberg · Pforzheim

Rechtsanwaltskanzlei Gnam, Steinzeitweg 1, 69115 Heidelberg



Hauptstelle

Steinzeitweg 1
69115 Heidelberg

Telefon: 06221 903 18 66
Telefax: 06221 903 18 67

info@rechtsanwaltgnam.de
www.rechtsanwaltgnam.de

Zweigstelle

Beethovenstraße 27
75181 Pforzheim

Telefon: 07231 586 40 5

Sachbearbeiter:

Rechtsanwalt Thomas Gnam

Unsere Bürozeiten:

Mo - Sa 08:30 bis 12:00 Uhr
Mo - Fr 13:30 bis 18:00 Uhr

Steuernummer: 32141/23004

Bankverbindung

Sparkasse Pforzheim Calw
DE28 6665 0085 0000 5513 33
BIC: PZHSDE66XXX

Parkplatz im Hof!

16. November 2020

Corona und das Arbeitsrecht (Teil III).

Ein dritter Kurzüberblick von arbeitsrechtlichen Fragen im Zusammenhang mit Corona

Sehr geehrte Damen und Herren,

in vorgenannter Angelegenheit möchten wir Ihnen einen dritten Überblick über die derzeitige (arbeits-)rechtliche Situation betreffend der Corona Pandemie geben. Im Wesentlichen befasst sich dieser kurze Überblick mit der **Verpflichtung zum Tragen eines Mund-/Nasenschutzes während der Arbeit**.

Es gilt nach wie vor, dass die Corona Pandemie nicht nur einzelne Regionen, sondern insb. das gesamte Bundesgebiet vor neue Herausforderungen stellt. Fast wöchentlich werden neue Gesetze und/oder Verordnungen diskutiert und verabschiedet, wodurch versucht wird die Folgen der Pandemie einzudämmen. Dies gilt selbstverständlich auch für das deutsche Arbeitsrecht.

In unseren letzten Beiträgen haben wir Sie insb. darüber informiert, ob Sie weiterhin einen Anspruch auf Lohnzahlungen gegenüber Ihrem Arbeitgeber haben und ob Sie verpflichtet sind, Ihrer Tätigkeit nachzukommen. Des Weiteren hatten wir Ihnen die Fragen hinsichtlich eines Verdienstaufhalles nähergebracht.

Im dritten Beitrag beschäftigen wir uns mit der Frage, ob ein Mund-/Nasenschutz durch den Arbeitgeber **verpflichtend** angeordnet werden kann.

Grundsätzlich gilt, dass das Tragen eines Mund-/Nasenschutzes während der Tätigkeitsausübung in der Regel dann notwendig ist, wenn beispielsweise schädliche Arbeitsstoffe auf den Beschäftigten bzw. die Beschäftigten einwirken und/oder die jeweilige Arbeitsumgebung das Tragen erforderlich macht. Der Klassiker dürfte hier der Operationssaal sowie der Lackierbetrieb sein. Hier wird bereits aus Arbeitsschutzvorschriften das Tragen von Masken unumgänglich sein.

Doch wie verhält es sich nun mit dem verpflichtenden Tragen einer Maske hinsichtlich der Corona Pandemie?

Nach einigen medizinischen Studien sowie Stellungnahmen führender Mediziner soll das Tragen einer entsprechenden Maske, die den Mund sowie die Nase bedeckt, dazu beitragen das Ansteckungsrisiko zu minimieren.

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich dazu verpflichtet jeden Arbeitnehmer vor möglichen Gefahren, die dessen Leben und Gesundheit beeinträchtigen könnten, zu schützen. Diese Schutzvorschrift lässt sich zum einen aus den allgemeinen Nebenpflichten aus § 241 Abs. 2 BGB sowie aus § 618 BGB ableiten. Auch aus den Vorschriften des Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsgesetzes könnte eine entsprechende Vorschrift ableitbar sein. Denkbar sind auch noch weitere Anspruchsgrundlagen unter die eine entsprechende Handlung zu subsumieren wäre.

Nach dem **Arbeitsschutzgesetz** gehört es insbesondere zu den Verpflichtungen des Arbeitgebers die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu gewährleisten. Der Arbeitgeber muss daher auch stets bemüht sein, auf neue Situationen zu reagieren. Der Arbeitgeber hat deshalb **geeignete** Schutzmaßnahmen zu ergreifen, die der Art der Tätigkeit, der Arbeitsumgebung sowie der im Betrieb verwendeten Arbeitsstoffe, die auf den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin einwirken, entsprechen. Dabei muss dem Arbeitgeber auch ein gewisser Handlungsraum gegeben sein, sodass eine Gefährdungsbeurteilung und die Ermittlung einer geeigneten Schutzmaßnahme gegeben sind.

Grundsätzlich beziehen sich die arbeitgeberseits zu treffenden Schutzmaßnahmen auf die gesamte Belegschaft. Ziel dieser Maßnahme(n) ist stets die Sicherheit und die Gesundheitsfürsorge für alle im Betrieb tätigen. Die Maßnahme darf selbstverständlich nicht dazu genutzt werden einzelne Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen zu diskriminieren. Dennoch kann es selbstverständlich gerechtfertigt sein, dass einzelne Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen (beispielsweise aufgrund besonderer Tätigkeit) einen besonderen Schutz bedürfen. Es dürfte beispielsweise jedem klar sein, dass die Tätigkeit im Büro von der in einer Werkstatt oder einem Lager erheblich abweicht und Personen, die in der Werkstatt bzw. in einem Lager tätig sind gegebenenfalls einem anderen Risiko ausgesetzt sind.

Gelangt der Arbeitgeber nunmehr aufgrund dessen Gefährdungsbeurteilung zu dem Ergebnis, dass das Tragen einer Mund- und Nasenbedeckung für die Gesundheitssicherung und die Sicherstellung des Arbeitsschutzes essenziell notwendig ist, so kann er das **Tragen einer Mund- und Nasenbedeckung** auch im Rahmen des Weisungsrechts nach § 106 GewO **veranlassen und anordnen**.

Selbstverständlich gilt auch hier, dass in Betrieben mit einem Betriebsrat dieser zuvor angehört werden muss und gegebenenfalls ein s.g. Mitbestimmungsrecht hat.

Doch wie verhält es sich nun, wenn ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin sich dennoch (trotz berechtigter Weisungsbefugnis des Arbeitgebers) weigern sollte, eine entsprechende Mund- und Nasenbedeckung zu tragen?

Sollte sich der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin, trotz berechtigter Weisungsbefugnis des Arbeitgebers weigern, der Arbeitsanweisung Folge zu leisten, ist der Arbeitgeber dazu berechtigt arbeitsrechtliche Konsequenzen zu veranlassen. Es handelt sich dabei insbesondere um **Abmahnungen** bis hin zur **Kündigung** des Arbeitsvertrages.

Sollte ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin ein entsprechendes Attest vorlegen, sollte genau geprüft werden, wofür das Attest erteilt wurde. Denkbar ist beispielsweise, dass der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin dann nur für einen bestimmten (kurzen) Zeitraum oder für einen bestimmten Ort verpflichtet wird, die Mund- und Nasenbedeckung zu tragen. Ggf. könnte dieser eine Arbeitnehmer bzw. diese eine Arbeitnehmerin auch deren Tätigkeit in einem abgetrennten Bereich (beispielsweise Einzelbüro) erbringen. Dabei ist jedoch stets zu beachten, dass der einzelne Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin nicht diskriminiert wird.

Was die Kosten angeht, so muss hier geprüft werden welche Maßnahmen der Arbeitgeber anordnet. Grundsätzlich gilt nach § 3 ArbSchG, dass der Arbeitgeber die Kosten für die entsprechenden Maßnahmen zu tragen hat. Dies gilt jedenfalls für die betrieblichen Maßnahmen. In der Praxis wird hier sicherlich ein gewisses Fingerspitzengefühl gefragt sein, da beispielsweise Mund- und Nasenbedeckung auch auf dem Weg zur bzw. von der Arbeit und selbstverständlich auch für den privaten Gebrauch getragen werden können. Eine genaue Abgrenzung lässt sich hier nur schwerlich treffen.

Sollten Sie weitere Fragen hinsichtlich der obigen Problematik haben, können Sie sich gerne an uns wenden. Wir stehen Ihnen an den Standorten in Heidelberg und Pforzheim gerne zur Beantwortung Ihrer Fragen zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Gnam, Mag. iur. (Heidelberg)
Rechtsanwalt