



ARBEITSRECHT

Mund-Nasen-Schutz im Apothekenbetrieb: eine arbeitsrechtliche Einschätzung

von RAin Jasmin Johanna Kasper LL.M., Dr. Schmidt und Partner,
Koblenz/Dresden

Die mit Bund-Länder-Beschluss vom 25.11.2020 festgelegte Pflicht zum Tragen von Mund-Nasen-Schutz in Arbeits- und Betriebsstätten und am 19.01.2021 konkretisierte Anordnung wirft auch im Alltag von Apotheken immer wieder Fragen auf: Darf der Apothekeninhaber die Belegschaft zum Tragen von Mund-Nasen-Schutz verpflichten? Welche Konsequenzen drohen dem Arbeitnehmer, wenn er sich weigert, entsprechende Masken während der Tätigkeit in der Apotheke zu tragen? Welche arbeitsschutzrechtlichen Regelungen sind vonseiten des Arbeitgebers zu beachten? |

Mund-Nasen-Schutz zwingend für das Apothekenpersonal?

Länderübergreifend lässt sich zusammenfassen, dass die Pflicht zum Tragen von Mund-Nasen-Schutz während der Arbeitstätigkeit gegeben ist, sofern

1. die Person keinen festen Arbeitsplatz hat und das Abstandsgebot von 1,50 m zu anderen Kollegen/Kunden nicht gewahrt ist oder
2. handwerklich und körperlich anstrengende Tätigkeiten ausgeführt werden.

Dies vorausgesetzt dürfte die Maskenbefreiung während der Arbeitstätigkeit im Apothekenbetrieb die Ausnahme sein.

MERKE | Um Verstöße gegen die grundsätzliche Maskenpflicht zu vermeiden und zudem der dem Arbeitgeber obliegenden Fürsorgepflicht gegenüber der Apothekenbelegschaft nachzukommen, steht es dem Apothekeninhaber grundsätzlich zu, das Tragen von Mund-Nasen-Schutz während der Arbeitszeit anzuordnen.

Die Entscheidung des Arbeitsgerichts Siegburg

Brisant wird die Frage nach der Wirksamkeit einer Arbeitsanweisung zum Tragen von Mund-Nasen-Schutz dann, wenn es Mitarbeiter gibt, die dieser Anweisung nicht nachkommen wollen. Das Arbeitsgericht (ArbG) Siegburg hat nun eine erste Entscheidung zu dieser Problematik im Rahmen des einstweiligen Rechtsschutzverfahrens getroffen (ArbG Siegburg, Urteil vom 16.12.2020, Az. 4 GA 18/20, Abruf-Nr. 219937).

Sachverhalt

Ein Verwaltungsmitarbeiter wollte der Dienstanweisung zum Tragen von Mund-Nasen-Schutz nicht nachkommen und legte dem Arbeitgeber ein ärztliches Attest vor, das ihn von der Maskenpflicht befreite. Die daraufhin ausgesprochene Anordnung zum Tragen eines Gesichtsvisiers beim Betreten des Gebäudes und in den Gängen, Fluren sowie Gemeinschaftsräumen lehnte

Maskenbefreiung
eher Ausnahme

IHR PLUS IM NETZ

iww.de/ah
Abruf-Nr. 219937



Arbeitnehmer wollte
weder Mund-Nasen-
Schutz noch
Gesichtsvisier tragen

der Arbeitnehmer ebenfalls ab und legte auch hierzu ein ärztliches Attest vor, das ihn ohne Angabe von Gründen von der Pflicht zum Tragen des Visiers befreite.

Entscheidungsgründe

Das ArbG Siegburg entschied nun, dass die Interessenabwägung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zulasten des Arbeitnehmers gehen muss. Aufgrund des Gesundheits- und Infektionsschutzes aller Mitarbeiter durfte der Arbeitgeber das Tragen von Mund-Nasen-Schutz bzw. Gesichtsvisier verlangen. Zudem äußerte das Gericht Zweifel an den ärztlichen Attesten. Sofern die Atteste zur Durchsetzung von rechtlichen Vorteilen vorgelegt würden, müssten diese zumindest Angaben dazu enthalten, weshalb das Tragen von Mund-Nasen-Schutz und Gesichtsvisier nicht erfolgen könne.

Anmerkung

Ob diese Entscheidung auch in Zukunft Zuspruch in der Rechtsprechung erhalten wird, muss abgewartet werden. Zweifel hieran dürften vor allem aufgrund des ansonsten bestehenden Grundsatzes geäußert werden, dass Arbeitnehmer nicht verpflichtet sind, Angaben zu Krankheitsdiagnosen zu machen. Aus Arbeitgebersicht ist die Betonung des ArbG Siegburg erfreulich, dass nicht jedes ärztliche Attest das Weisungsrecht des Arbeitgebers umgehen kann.

Arbeitsrechtliche Sanktionen

Vor dem Hintergrund der Entscheidung stellt sich die Frage, welche arbeitsrechtlichen Sanktionen bei Widersetzen gegen die Arbeitsanweisung zum Tragen von Mund-Nasen-Schutz in Betracht gezogen werden können.

Mildestes Mittel: Er- oder Abmahnung

Als mildestes Mittel gegen den Pflichtverstoß dürfte vieles für eine wirksam ausgesprochene Er- oder Abmahnung sprechen. Das dem Arbeitgeber obliegende Direktionsrecht ermächtigt und verpflichtet ihn zur Anordnung des Tragens von Mund-Nasen-Schutz in der Durchsetzung des Bund-Länder-Beschlusses, der seit dem 01.12.2020 das Tragen von Mund-Nasen-Schutz im Grundsatz vorsieht. Folgt der Mitarbeiter dieser Anweisung nicht, kann er durch eine Er- bzw. Abmahnung auf sein Fehlverhalten hingewiesen und zur Korrektur aufgefordert werden.

Letztes Mittel: Kündigung

Ob im Anschluss und im Wiederholungsfall eine ordentliche oder gar außerordentliche Kündigung wirksam ausgesprochen werden kann, hängt im Wesentlichen von den Umständen des Einzelfalls ab, ist im Grundsatz jedoch durchaus denkbar. Insbesondere die Verpflichtung zum Schutz der übrigen Belegschaft dürfte eine Kündigung als letztes Mittel in Zeiten von hohen Fallzahlen und weitreichenden Beschränkungen rechtfertigen.

Freistellung ohne Entgeltfortzahlungsanspruch

Sofern ein Arbeitnehmer das Tragen von Mund-Nasen-Schutz verweigert und hierfür ein ärztliches Attest ohne Begründung vorlegt, bietet die Entscheidung des ArbG Siegburg einen gut vertretbaren Ansatz, den Arbeitneh-

Arbeitgeber durfte
Mund-Nasen-Schutz
bzw. Gesichtsvisier
verlangen

Auf Fehlverhalten
hinweisen und zur
Korrektur auffordern

Schutz der übrigen
Belegschaft kann
Kündigung rechtfertigen

Ausnahmen von
der Regel für den
Backoffice-Bereich

mer von den Hauptleistungspflichten freizustellen – und dies ohne Entgeltfortzahlungsanspruch.

MERKE | Lediglich für Bereiche des Backoffice mit eingeschränktem Begegnungsverkehr dürfte die Bewertung anders ausfallen. Sofern hier ein fester Arbeitsplatz besteht und ein Mindestabstand von 1,50 m zu anderen Personen gewahrt werden kann, besteht nach dem Bund-Länder-Beschluss keine Pflicht zum Tragen von Mund-Nasen-Schutz. Dementsprechend wäre eine dahin gehende Anordnung zu weit gegriffen. Ungeachtet dessen ist das Tragen von Mund-Nasen-Schutz jedoch auch in Fluren, Treppenaufgängen oder Toilettenräumen verpflichtend.

Mund-Nasen-Schutz und arbeitsschutzrechtliche Regelungen

Generelle Trage- und Pausenzeiten gibt es nicht. Letztlich sind diese stark durch die jeweiligen Arbeitsbedingungen beeinflusst. Für z. B. FFP2-Masken ohne Ventil belüftet sich aber die Empfehlung der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV, Regel 112-190 „Benutzung von Atemschutzgeräten“) zur Tragedauer auf maximal 75 Minuten mit einer anschließenden Erholungs-dauer von 30 Minuten.

Erholungszeit vom
Mund-Nasen-Schutz
muss keine
Ruhepause sein

Die empfohlene Erholungszeit ist jedoch nicht zwingend als Ruhepause gemäß des Arbeitszeitgesetzes auszugestalten. Während der Erholungszeit sollte der Mund-Nasen-Schutz zwar abgelegt werden, die arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit kann jedoch trotzdem abgeleistet werden.

Arbeitgeber muss
Mund-Nasen-Schutz
stellen

Arbeitgeberseitige Pflicht zum Stellen der Masken?

Den Arbeitgeber trifft außerdem die Pflicht, entsprechenden Mund-Nasen-Schutz zu stellen. Der Umfang dieser Pflicht und in der Folge in welcher Anzahl etwaige Masken bereitgestellt werden müssen, hängt im Einzelnen von der Tätigkeit in Verbindung mit dem Umfang der Arbeitszeit ab. Eine festgeschriebene Anzahl gibt es insofern nicht.

Ordnet der Arbeitgeber das Tragen von besonderen Masken, etwa FFP2-Masken, an, so trifft ihn hier die Pflicht, diese FFP2-Masken zu stellen. Anders ist es jedoch, wenn ein Arbeitnehmer sich aus eigener Motivation dazu entscheidet, FFP2-Masken während der Arbeitszeit zu tragen, obwohl es nicht explizit arbeitgeberseitig angewiesen wurde. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer das Bereitstellen von FFP2-Masken nicht verlangen.

DOWNLOAD
Betrieblicher
Infektionsschutz



WEITERFÜHRENDE HINWEISE

- SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung: www.de/s4646
- SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard: www.de/s4647
- Arbeitsschutzregel: www.de/s4648