

Rechtliche Hinweise zur Maskenpflicht in Betrieben

Stand 21.10.2023:



Die rechtliche Grundlage zu Corona-Maßnahmen im Betrieb waren immer nur die Arbeitsverträge. Erstmals in der Geschichte des Arbeitsschutzes wurde die Bekämpfung allgemeiner Gesundheitsrisiken (wie schweren Atemwegserkrankungen) und die allgemeine Gesundheitsvorsorge durch den sog. „SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard vom 16.04.2020 zum Gegenstand des betrieblichen Arbeitsschutzes gemacht. Danach folgten noch viele arbeitsschutzrechtliche Verordnungen, die aber durchgängig auch einen Schutz der Arbeitnehmer vor allzu strengen Maßnahmen im Betrieb regelten. Mit einer Verordnung vom 26.01.2023 ist jedoch auch die letzte

Corona-Arbeitsschutzverordnung außer Kraft getreten. Auch arbeitsschutzrechtlich ist die sog. Corona-Pandemie damit seit dem 02.02.2023 vorbei!

Die allgemeine Gesundheitsvorsorge ist damit schon seit Februar wieder eine persönliche Angelegenheit auch aller Arbeitnehmer.

! Die individuelle Gesundheitsvorsorge ist keine Angelegenheit des Betriebes mehr!

Soweit sich ein Arbeitgeber auf sein „Hausrecht“ für Schutzmaßnahmen beruft, so ist das rechtlich ebenso unzutreffend, wie die Behauptung, wegen einer Fürsorgepflicht für die Kollegen zu handeln. Das **Hausrecht hat keinerlei Bedeutung im Arbeitsverhältnis!** Arbeitnehmer unterliegen einer vertraglichen Verpflichtung im Betrieb zu arbeiten und haben sogar einen Beschäftigungsanspruch. Soweit der Arbeitsvertrag nicht schon alles weitere dazu regelt, kann der Arbeitgeber gemäß § 106 GewO auch hinsichtlich „der Ordnung und das Verhalten im Betrieb“ Anordnungen treffen, die aber nur befolgt werden müssen, wenn sie „billigem Ermessen“ entsprechen. Bei dieser Interessenabwägung darf der Arbeitgeber allgemeine Gesundheitsgefahren aber nur als betriebliche Belange berücksichtigen, wenn und soweit der Arbeitsschutz ihn dazu verpflichtet. Die individuelle Gesundheitsvorsorge ist aber keine Angelegenheit des Betriebes mehr!

Allgemeine Gesundheitsschutzmaßnahmen darf der Arbeitgeber nicht mehr einseitig anordnen. Diese stellen im Zweifel einen Eingriff in die persönliche, körperliche Integrität der Arbeitnehmer dar und gehören stets der vom Persönlichkeitsrecht geschützten eigenverantwortlichen Gesundheitsvorsorge an.

! Arbeitnehmer sind eigenverantwortlich handelnde Erwachsene und unterliegen keiner persönlichen gesundheitlichen Betreuung durch Vorgesetzte bzw. den Arbeitgeber.


Laut Bundesregierung gibt es nämlich kein Pandemierisiko in den Betrieben mehr!

Lässt sich das auch auf medizinische Einrichtungen übertragen?

- Ja, denn auch hier besteht keine arbeitgeberseitige Zuständigkeit für die Gesundheitsvorsorge der Mitarbeiter.
- Der Arbeitnehmer ist NICHT die Gefahrenquelle, sondern er ist der Gefährdete.
- Deshalb gilt immer das TOP-Prinzip, d.h. persönliche Maßnahmen sind immer das letzte Mittel.
- Allgemeine Gesundheitsvorsorge ist auch in den Pflegeberufen eine persönliche Angelegenheit der Mitarbeiter, die diese gerade auch in medizinischen Einrichtungen stets verantwortungsvoll selbst wahrgenommen haben.
- **Der Arbeitgeber darf NICHT in die persönliche, körperliche Integrität eines Arbeitnehmers eingreifen**, dies bedarf einer arbeitsschutzrechtlichen Grundlage, die – wie gesagt – weggefallen ist.
- Wo keine Pandemie und keine Arbeitsschutzverordnung, da auch keine Eingriffe in die Rechte der Arbeitnehmer.

Wie verhält sich die Anordnung einer Maskenpflicht im konkreten Infektionsfall?

- Wer persönlich betroffen, d.h. selbst erkrankt ist, für den gilt die vertragliche Rücksichtnahmepflicht und er sollte sich arbeitsunfähig melden.
- Wenn Patienten betroffen sind, muss sich nicht der Arbeitnehmer schützen, sondern der Patient muss geschützt werden. Vom Arbeitnehmer geht ja keine Gefahr aus, sondern vielmehr die Hilfe.
- **Die Maskenpflicht ist keine Maßnahme mehr, die der Arbeitgeber einseitig anordnen kann!**
- Es liegt im persönlichen Verantwortungsbereich, ob der Mitarbeiter sich vom Patienten ansteckt und dies unterliegt dem persönlichen Berufsrisiko. Man darf sich nicht der Arbeit verweigern, weil dort eventuell „Gefahren lauern“.
- Und noch einmal, das innerbetriebliche Pandemierisiko ist laut Bundesregierung beendet!

 Betriebsrisikolehre: Das betriebliche Risiko kann NICHT auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden. Die Gefahren gehen vom Betrieb und Patienten aus. Für diese spezifischen betrieblichen Gefahren medizinischer Einrichtungen gilt das Arbeitsschutzrecht, dass vor allem dem Schutz der Mitarbeiter dient. Auch hier gilt wieder das TOP-Prinzip (technische Maßnahmen vor organisatorischen und erst als letztes Mittel persönliche Maßnahmen).

Wie verhält es sich mit der Gefährdungsbeurteilung?

- Eine Gefährdungsbeurteilung zu pandemiebedingten Infektionsrisiken ist in Betrieben nicht mehr zu erstellen, da auch hier die rechtliche Grundlage die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung war.
- Gefährdungsbeurteilungen aus Pandemietagen sind nicht mehr gültig und können entsprechend nicht mehr herangezogen werden!

Zentrum-Mitglieder beraten wir individuell unter:  0159 03898420

Individuelle Rechtsberatung im Einzelfall: www.rechtsanwaltgall.de