

Antwort

der Landesregierung

auf die Kleine Anfrage Nr. 952
der Abgeordneten Sabine Barthel (AfD-Fraktion)
Drucksache 7/2448

Druck auf Arbeitnehmer trotz ärztlicher Maskenatteste

Namens der Landesregierung beantwortet der Minister für Wirtschaft, Arbeit und Energie die Kleine Anfrage wie folgt:

Vorbemerkungen der Fragestellerin: Die AfD-Fraktion hat mehrere Meldungen dahingehend erhalten, dass Arbeitnehmern (vor allem im Einzelhandel), welche ein ärztliches Attest haben, das sie von der Pflicht des Tragens einer Maske entbindet, trotzdem der Zugang zur Arbeitsstelle verweigert oder ihnen sogar mit einer Kündigung gedroht wird, sollten sie keine Maske tragen. Diese Menschen wissen nicht, wie sie sich verhalten sollen.

Frage 1: Hat die Landesregierung Kenntnis oder Beschwerden über Fälle im Sinne der Vorbemerkung erhalten?

- a) Wenn ja, was rät die Landesregierung in solchen Fällen den Betroffenen?
- b) Wenn nein, was unternimmt die Landesregierung, um derartige Fälle (besser) zu erfassen?

zu Frage 1: Der Landesregierung liegen hierzu keine Erkenntnisse vor. Alle im Zusammenhang der Fragestellung verbundenen gegenseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis ergeben sich aus dem geltenden Recht. Die maßgebliche Rechtspflicht für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zur Anweisung des Tragens einer Mund-Nasen-Bedeckung (MNB) ergibt sich zum einen aus der arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht gemäß § 618 BGB und zum anderen aus der gesetzlichen Verpflichtung des Arbeitgebers zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz. Im Rahmen dieser Verpflichtung sind Arbeitgeber zur Umsetzung geeigneter Schutzmaßnahmen gegenüber den Arbeitnehmern verpflichtet. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Arbeit gefahrlos ausüben können. Sie haben demnach die Verpflichtung die Arbeitsbedingungen kontinuierlich hinsichtlich vorhandener Gefährdungen zu beurteilen und geeignete Maßnahmen zur Gefährdungsreduzierung umzusetzen. Die öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzvorschriften, die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards sowie jeweils aktuelle SARS-CoV-2-Eindämmungsverordnung des Landes Brandenburg und ggf. kommunale Vorgaben konkretisieren diese Schutzpflichten und entsprechende Maßnahmen. Dazu gehören neben technischen und organisatorischen auch personenbezogene Schutzmaßnahmen.

§ 3 Abs. 1 Zweite SARS-CoV-2-Eindämmungsverordnung (2. SARS-CoV-2-EindV) des Landes Brandenburg vom 30. November 2020 verpflichtet Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auf der Grundlage einer angepassten Gefährdungsbeurteilung ein Hygienekonzept umzu-

setzen. § 20 Abs. 1 2. SARS-CoV-2-EindV verpflichtet Beschäftigte in Büro- und Verwaltungsgebäude (und alle Besucherinnen und Besucher) eine MNB zu tragen. Gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 3 2. SARS-CoV-2-EindV ist zudem in Verkaufsstellen des Einzel- und Großhandels das Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung durch alle Personen verpflichtend. Gemäß Ziffer 4.1. Absatz 3 der konkretisierenden SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel müssen die Beschäftigten mindestens MNB zum gegenseitigen Schutz tragen, soweit arbeitsbedingt die Abstandsregel nicht eingehalten werden kann und technische Maßnahmen wie Abtrennungen zwischen den Arbeitsplätzen nicht umsetzbar sind.

Wird das Tragen einer MNB vom Arbeitgeber veranlasst, fällt diese Anordnung unter das sogenannte Weisungsrecht. Solange die Arbeitsanweisungen keinen schutzwürdigen Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüberstehen und durch die zugrundeliegende Ursache gerechtfertigt sind, sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer grundsätzlich dazu verpflichtet, sich an die zusätzlich zur Unterbrechung von Infektionsketten getroffenen Maßnahmen im Betrieb zu halten. In der Regel ist davon auszugehen, dass das Tragen einer MNB eine notwendige Schutzmaßnahme ist und gegenüber dem Interesse der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers, keine MNB zu tragen, regelmäßig überwiegt. In Betrieben, die über einen Betriebsrat verfügen, ist stets das Mitbestimmungsrecht zu beachten. Im Falle der Vorlage eines Attestes zur Befreiung von einer MNB am Arbeitsplatz ist der Arbeitgeber angehalten, dessen Inhalt zunächst zu prüfen. Im Rahmen seines Direktionsrechts hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob der betroffenen Arbeitnehmerin/ dem betroffenen Arbeitnehmer im Rahmen des Zumutbaren ein leidensgerechter Arbeitsplatz unter Konkretisierung der Arbeitspflicht angeboten werden kann.

Die Pflicht zum Tragen einer MNB gilt nicht, wenn sich Beschäftigte in Büro- und Verwaltungsgebäuden an einem festen Platz aufhalten, der Mindestabstand von 1,5 Metern sicher eingehalten wird oder wenn die Ausbreitung übertragungsfähiger Tröpfchenpartikel durch geeignete technische Vorrichtungen mit gleicher Wirkung wie das Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung verringert wird. Personal in Verkaufsstellen des Groß- und Einzelhandels ist nach § 8 Abs. 2 2. SARS-CoV-2-EindV von der Tragepflicht einer MNB befreit, wenn es keinen direkten Kundenkontakt hat oder wenn die Ausbreitung übertragungsfähiger Tröpfchenpartikel durch geeignete technische Vorrichtungen mit gleicher Wirkung wie das Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung verringert wird.

Ein Arbeitnehmer würde gegebenenfalls gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen, wenn er der wirksamen Weisung des Arbeitgebers, eine Mund-Nase-Bedeckung zu tragen, zuwiderhandelt. Verweigert eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer trotz berechtigter Weisungsbefugnis des Arbeitgebers die Arbeitsanweisung, wäre der Arbeitgeber dazu berechtigt, arbeitsrechtliche Konsequenzen wie eine Abmahnung oder eine Kündigung in Betracht zu ziehen. Arbeitsrechtliche Konsequenzen sind hingegen nicht zulässig, wenn die Weisung des Arbeitgebers, eine MNB zu tragen, unwirksam wäre.

Seitens der Landesregierung ist - auch unter Berücksichtigung datenschutzrechtlicher Gründe - nicht beabsichtigt, Sachverhalte im Sinne der Fragestellung zu erfassen.

Frage 2: Plant die Landesregierung den Arbeitgebern derartiges im Sinne der Vorbemerkung klar zu untersagen bzw. öffentlich auf die Verwerflichkeit derartigen Verhaltens gegenüber Arbeitnehmern hinzuweisen?

a) Wenn ja, bis wann gedenkt die Landesregierung dies umzusetzen bzw. zu veröffentlichen?

b) Wenn nein, warum nicht und wie will die Landesregierung derartige Vorkommnisse verhindern oder zumindest deren Anzahl vermindern?

zu Frage 2: Bei Arbeitsverhältnissen im Sinne der Vorbemerkung handelt es sich um privatrechtliche arbeitsvertragliche Rechtsbeziehungen zwischen einzelnen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Die Landesregierung hat keine Befugnis in privatrechtliche Sachverhalte im Sinne der Fragestellung einzugreifen oder das Verhalten von privatrechtlichen Vertragsparteien öffentlich zu bewerten. Vielmehr verfolgt die Landesregierung in Zeiten von Corona an erster Stelle das Ziel, die Bevölkerung über Infektionsgefahren und Schutzmaßnahmen zu informieren und die Ausbreitung des SARS-CoV-2-Virus einzudämmen. Das beinhaltet auch Maßnahmen zum Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, z.B. im Einzelhandel.