

Hier kurz erklärt

Maskenpflicht - pausenlos FFP2?

Durcheinander in der Omikron-Welle: Viele Arbeitgeber ordnen das Tragen von FFP2-Masken an. Können das Arbeitgeber einfach? Was muss man akzeptieren? Wie ist die arbeitsrechtliche Situation? Wir klären auf!



Grundsatz: Arbeitsschutzregeln beachten!

Die Grundsätze des Arbeitsschutzes gelten auch in der Covid-19-Pandemie: Nach den §§ 3 und 4 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) ist es Aufgabe und Verpflichtung des Arbeitgebers, auf die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu achten und die gesetzlichen Vorschriften einzuhalten.

Dazu zählt auch die Corona-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV). Abstand als wichtigste und effektivste Maßnahme ist nicht an jedem Arbeitsplatz ohne weiteres möglich. Arbeitgeber haben in der Pandemie-Zeit den Einsatz von Mund-Nasen-Bedeckungen angeordnet, oft FFP2-Masken als Standard. Sie schützen nicht nur andere, sondern auch die Träger selbst. Arbeitgeber müssen dann diese Masken in ausreichender Zahl bereitstellen, wie in § 2 Corona-ArbSchV festgelegt.

Was ist mit FFP-Masken?

Viele Arbeitgeber haben angesichts der dynamischen Entwicklung der Pandemie das Tragen von FFP2-Masken angeordnet. Aber: Das Tragen der FFP2-Masken erschwert das Atmen. Es belastet und ermüdet zusätzlich. Auch das ist eine gesundheitliche Belastung im Sinne des Arbeitsschutzes! Arbeitgeber müssen prüfen, mit welchen Maßnahmen sie Arbeitnehmer vor dieser neuen Belastung schützen können.

Und: Mit ihrer Anordnung sind Arbeitgeber zugleich nach § 2 Corona-ArbSchV und §§ 5,6 ArbSchG verpflichtet, die neuen Belastungen durch ihre Schutzmaßnahmen an den Arbeitsplätzen neu zu erfassen. Aufgrund der neuen Bewertungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung müsse sie angemessene Maßnahmen festlegen und Arbeitnehmer detailliert in diese Maßnahmen einweisen (§ 12 ArbSchG).

Arbeitnehmer haben nach § 5 Abs. 1 ArbSchG in Verbindung mit § 618 Abs. 1 BGB Anspruch auf eine Gefährdungsbeurteilung, so das BAG (Urteil vom 12.08.2008; 9 AZR 1117/06) - natürlich immer mit BR-/PR-Beteiligung.

Oft Interessenvertretungen nicht beteiligt!

Viele Arbeitgeber haben allzu oft schnell entschieden und die Mitbestimmung des Betriebsrates oder des Personalrates „übersehen“. Das pausenlose Tragen der Masken wurde angeordnet, ohne zum Beispiel Rücksicht auf die unterschiedliche körperliche Belastung der Arbeitnehmer zu nehmen.

So wurde nicht nur die Mitbestimmung verletzt, sondern auch der Gesundheitsschutz! Hier können und müssen sich Interessenvertretungen einbringen, um Regelungen zu finden, die allen Aspekten möglichst gerecht werden – gerade im Hinblick auf Pausenzeiten.

Orientierungspunkte

Der zuständige Ausschuss des Bundesarbeitsministeriums (AfAMed) fordert zur Begrenzung der Tragezeit von FFP2-Masken, dass die Vorgaben für eine feste Tragezeitbegrenzung für die konkrete Tätigkeit getroffen werden sollten und gibt folgende Beispiele:

- Tätigkeiten mit leichter körperlicher Belastung: zum Beispiel Bürotätigkeiten
- Tätigkeiten mit mittlerer körperlicher Belastung: zum Beispiel Arbeiten an Maschinen
- Tätigkeiten mit schwerer körperlicher Belastung: zum Beispiel Heben und Tragen von schweren Lasten.

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung konkretisiert das Ganze und empfiehlt bei mittlerer körperlicher Belastung (Atemminutenvolumen 20 bis 40l/min) und fortwährendem Gebrauch eine Tragedauer von 75 Minuten mit einer anschließenden Erholungsdauer von 30 Minuten (DGUV-Regel 112-190). **Achtung:** Während der Erholungsdauer geht es darum, die Maske nicht zu tragen - es ist keine Arbeitspause gemeint. Tätigkeiten, die ohne Maske durchgeführt werden können, sind weiterhin in der Erholungsdauer möglich.

Aufgaben des Betriebs-/Personalrates

Die Anwendung dieser DGUV-Empfehlungen lehnen viele Arbeitgeber mit dem Argument ab, dass diese ja keine gesetzlichen Vorschriften sind. Es ist dann an den Interessenvertretungen, aus diesen Empfehlungen durch den Abschluss von entsprechenden Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, den sogenannten „Gesetzen des Betriebes“, rechtssichere Regelungen für die Arbeitnehmer zu schaffen. Dabei ist auf die jeweils unterschiedliche Situation im Betrieb oder Dienststelle einzugehen.

Arbeitnehmern ohne Interessenvertretung bleibt hier nur der Gang vor das Arbeitsgericht, um Änderungen einer FFP2-Maskenpflicht zu erreichen.

Stand: Januar 2022