



Keine Beschäftigung ohne Maske

In vielen Unternehmen gilt die Pflicht zum Tragen einer Mund-Nase-Bedeckung. Die Pflicht beginnt meistens schon beim Betreten des Betriebsgeländes und erstreckt sich, häufig mit Ausnahme des Arbeitsplatzes, auf nahezu alle zugänglichen Bereiche des Unternehmens. Einige Arbeitnehmer legen dann ein ärztliches Attest vor, in dem eine Befreiung von der Maskenpflicht angeordnet wird.

Nunmehr gibt es ein erstes Urteil zu der Frage, ob es ausreicht, wenn der Arbeitnehmer ein **Attest** vorlegt, **ohne dass in diesem Gründe dafür genannt werden**, warum er vom Tragen einer Mund-Nase-Bedeckung bzw. eines Gesichtsvisiers befreit ist.

Das **ArbG Siegburg (Urt. v. 16.12.2020 – 4 Ga 18/20)** verneint diese Frage. Der Arbeitgeber hatte die o.a. Maskenpflicht eingeführt. Der Arbeitnehmer legte erst ein Attest vor, dass ihn vom Tragen einer Mund-Nase-Bedeckung befreite und anschließend ein weiteres Attest mit der Befreiung vom Tragen eines Gesichtsvisiers. Beide Atteste nannten hierfür keine Gründe. Der Arbeitgeber verweigerte dem Arbeitnehmer den Zutritt zum Arbeitsplatz. Hiergegen klagte der Arbeitnehmer.

Das Gericht gab dem Arbeitgeber recht. Dem Interesse des Arbeitnehmers an einer Beschäftigung ohne Gesichtsvisier oder Mund-Nase-Bedeckung stehe das überwiegende Interesse am Gesundheits- und Infektionsschutz aller Mitarbeiter entgegen. Auch genügten die vorgelegten ärztlichen Atteste nicht zur Befreiung von der Maskenpflicht, da die erforderlichen konkreten und nachvollziehbaren Angaben dazu fehlten, warum keine Maske getragen werden könne.

1

Im Einzelfall muss natürlich von Seiten des Arbeitgebers überlegt werden, ob in einem solchen Fall der Arbeitnehmer nicht im **Homeoffice** beschäftigt werden kann.

Der Entscheidung des ArbG Siegburg dürfte auch die Entscheidung des OVG Berlin-Brandenburg vom 04.01.2021 (11 S 132.20) nicht entgegenstehen. Zwar hat das OVG die Brandenburger Eindämmungs-VO insoweit aufgehoben, als dort vorgeschrieben wird, das in einem Attest auch die Diagnose aufzuführen sei. Dem stünden datenschutzrechtliche Bedenken entgegen.

Allerdings gilt die Eindämmungs-VO generell, also auch z.B. im öffentlichen Raum. Darüber hinaus fordert das ArbG Siegburg nicht die Offenlegung einer Diagnose, sondern nur die Angabe von Gründen.

Kontakt

Hermann-Josef Falke
Berlin
030 / 86 00 04-26
falke@fg-bau.de

Holger Gültzow
Berlin
030 / 86 00 04-56
gueltzow@fg-bau.de

Sylke Radke
Brandenburg
0335 / 557 16 30
radke@fg-bau.de

Clemens Bober
Brandenburg
0331 / 280 07 91
bober@fg-bau.de