



Patientenversorgung, Patiententransport und die Frage ausreichender Schutzkleidung in Zeiten von Corona/CoViD-19/SARS-CoV2

Eine arbeitsrechtliche Betrachtung¹

Welche Schutzausrüstung muss der Arbeitgeber stellen?

Der Arbeitgeber² ist verpflichtet, angemessene Schutzkleidung zu stellen. Dies ergibt sich nicht nur aus Vorschriften der gesetzlichen Unfallversicherung und aus § 4 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz, sondern auch bereits aus § 618 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB).

Arbeitsrechtlich handelt es sich dabei um eine sogenannte „Nebenpflicht“ aus dem Arbeitsvertrag. Diese Nebenpflicht ist auch nicht dadurch zu ändern, dass sich der Arbeitgeber auf einen „Notstand“ beruft oder eine gesonderte Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer schließt. Durch die gesetzlichen Regelungen soll die Gefährdung für Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten werden.³

Was ist denn „angemessene Schutzkleidung“?

Welche Schutzkleidung der Arbeitgeber nun konkret stellen muss, ist eine Frage welche Ausstattung fachlich geboten ist.

Das Robert-Koch-Institut (RKI) empfiehlt bei direkter Versorgung von Patienten mit bestätigter oder wahrscheinlicher COVID-19-Infektion Schutzkittel, Atemschutzmaske (mindestens FFP2) und Einmalhandschuhe und je nach Exposition eine Schutzbrille⁴.

Der „Ausschuss für Biologische Arbeitsstoffe“ (ABAS) beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales gibt in seinem Beschluss 609⁵ an, dass bei der Untersuchung,

¹ Die Betrachtung bleibt notwendiger Weise generell und taugt nicht als Rechtsberatung im Einzelfall

² Ich verwende weitestgehend das generische Maskulinum, eine Diskriminierung ist keinesfalls beabsichtigt.

³ § 4 Nr. 1 ArbSchG, vgl. auch Wank in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 20. Aufl. 2020, BGB § 618 Rn. 14

⁴ https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Hygiene.html, Abruf 20.4.2020

⁵ <https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/TRBA/pdf/Beschluss-609.pdf?blob=publicationFile&v=2>, Abruf 20.4.2020



Behandlung, Pflege und Versorgung von Patienten, die an einem Influenza-Erreger der Risikogruppe 3 erkrankt sind oder die als Verdachtsfall gelten mindestens FFP2-Masken von den Beschäftigten zu tragen sind⁶. Zudem müssen Schutzkittel, Einmalhandschuhe und regelmäßig eine geeignete Schutzbrille verwendet werden⁷.

Die eigentlich für die Influenza gedachten Empfehlungen sind auf den COVID-19-Erreger übertragbar⁸, insbesondere ist auch COVID-19 in die Risikoklasse 3 eingestuft⁹.

Zusammengefasst: Zur Versorgung von Patienten mit bestätigter oder wahrscheinlicher COVID-19-Infektion muss der Arbeitgeber Schutzkittel, Atemschutzmaske (mindestens FFP2), Einmalhandschuhe und eine Schutzbrille zur Verfügung stellen.

Lediglich als „Präventivmassnahme“ bei Patienten ohne konkreten Krankheitsverdacht ist ein Mund-Nasen-Schutz ausreichend.

Darf man als Personal im Gesundheitswesen die Arbeit verweigern, wenn kein Infektionsschutzmaterial vorhanden ist?

Erfüllt der Arbeitgeber diese Schutzpflichten nicht, so steht dem betroffenen Arbeitnehmer ein Zurückbehaltungsrecht gem. § 273 Abs. 1 BGB zu¹⁰. Praktisch bedeutet dies, dass der Arbeitnehmer seiner Arbeitspflicht nicht nachkommen muss. Er hat aber dennoch einen Vergütungsanspruch.

Sollte also tatsächlich der Fall eintreten, dass der Arbeitgeber z. B. eine Patientenversorgung oder eine Patientenbeförderung mit zu erwartender Infektionsgefahr anweist, er aber zugleich keine ausreichende Schutzkleidung stellt, muss der Mitarbeiter dem nicht Folge leisten.

Wesentlich häufiger und realistisch dürfte aber die Situation sein, in denen sich der Arbeitnehmer ein Mehr an Schutzmaßnahmen wünscht, zum Beispiel eine FFP3-

⁶ ABAS-Beschluss 609, Ziffer 6.3.1, Link siehe vor

⁷ ABAS-Beschluss 609, Ziffern 6.2, 7.2, Link siehe vor

⁸ <https://www.baua.de/DE/Angebote/Aktuelles/Meldungen/2020/2020-02-19-Coronavirus.html>

⁹ ABAS-Beschluss 1/2020, <https://www.baua.de/DE/Aufgaben/Geschaefsfuehrung-von-Ausschuessen/ABAS/pdf/SARS-CoV-2.pdf?blob=publicationFile&v=3>, Abruf 20.4.2020

¹⁰ Wank in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 20. Aufl. 2020, BGB § 618 Rn. 25



Maske bei jedem Patienten, statt nur einem chirurgischem Mundschutz. Insofern ist -wie oben dargestellt- entscheidend was fachlich aus hygienischer bzw. arbeitsmedizinischer Sicht zu fordern ist.

Mein Arbeitgeber sagt, es sei „unterlassene Hilfeleistung“ wenn ich Patienten nicht ohne ausreichenden Infektionsschutz versorgen will

Arbeitsrechtlich ist die Lage oben dargestellt, der Mitarbeiter kann bei vorhandener Infektionsgefahr und mangelnder Schutzausrüstung die Arbeit ablehnen.

Etwas problematischer kann die Sache strafrechtlich sein, wenn der Mitarbeiter bereits die Arbeit konkret aufgenommen hat, womöglich in Kenntnis mangelnder Schutzausrüstung, und die Patientenversorgung dann abbricht.

Aufgrund der vorhandenen Garantenstellung des Mitarbeiters kann diese Situation tatsächlich ein Strafbarkeitsrisiko bergen. Wegen der Details weise ich auf die Stellungnahme von Herrn Dr. Brock, Fachanwalt für Medizinrecht, für den Deutsche Berufsverband Rettungsdienst (DBRD) hin. Die strafrechtlichen Details sind dort, ab Seite 3, umfassend erläutert.¹¹

Der Mitarbeiter kann das persönliche Strafbarkeitsrisiko dadurch vermeiden, dass er ohne hinreichende Schutzkleidung keine Patientenversorgung beginnt bzw. im Rettungsdienst keinen Einsatz bzw. Dienst übernimmt.

Verfasser:

Guido C. Bischof

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Medizinrecht

Erinstr. 9, 44575 Castrop-Rauxel

Kanzlei@Anwalt-Bischof.de www.Anwalt-Bischof.de

¹¹ https://dbrd.de/images/aktuelles/2020/04-01/Stellungnahme_DBRD_Schutzausruestung.pdf, Abruf
20.4.2020