**VDAA**

**Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V.**

**Herbstzeit - Erkältungszeit: Worauf Sie am Arbeitsplatz achten sollten!**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln

## Tipps und Tricks zum Thema Erkältungswelle im Büro - Das wichtigste für Sie zusammengefasst!

### **Trotz Erkältung ins Büro kommen?**

Grundsätzlich steht es Arbeitnehmern frei, die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung des Arztes auch tatsächlich zu nutzen. Jedoch sollte jeder Beschäftigte auch in Hinblick auf die Ansteckungsgefahr für die Kollegen das Erscheinen am Arbeitsplatz trotz Krankheit gut überdenken. Im Zweifel ist es ratsam, auf die Fachkenntnis seines Arztes zu vertrauen.

### Aufgepasst bei Vorschriften und Anordnungen durch den Arbeitgeber

**Dienstvorschrift: Hygieneregeln durch den Arbeitgeber – Angemessenheit und Betriebsrat**

Im Wege seines Direktionsrechts haben Arbeitgeber die Möglichkeit, Dienstanweisungen in Bezug auf die Hygiene am Arbeitsplatz auszusprechen. Dabei muss die Anweisung jedoch stets billigem Ermessen entsprechen. Das bedeutet konkret, dass die **Interessen der Beschäftigten angemessen zu berücksichtigen** sind. So kann zum Beispiel Bereitstellung eines scharfen Desinfektionsmittels, welches Allergien hervorruft unzumutbar sein. Bei Verstoß gegen **ordnungsgemäße** Hygienevorschriften kann Arbeitnehmern eine Abmahnung, bei mehrmaligem Verstoß sogar eine verhaltensbedingte Kündigung angebracht sein.

Ist ein Betriebsratvorhanden? Dann muss dieser die Hygienevorschriften zwingend absegnen. Denn diese Vorschriften stellen sogenannte Ordnungsregeln dar, welche nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) mitbestimmungspflichtig sind. Sollte der Betriebsrat nicht einbezogen worden sein, so sind Abmahnungen oder verhaltensbedingte Kündigungen ungültig. Sind sich Betriebsrat und Arbeitgeber nicht einig, kann eine Einigungsstelle eine Lösung finden.

**Angeordnete Belegschaftsimpfungen sind im Zweifel unwirksam**

Höchstwahrscheinlich würde die Anordnung einer Impfung im Betrieb unwirksam sein, denn dadurch würde in unverhältnismäßiger Art und Weise in die körperliche Unversehrtheit der Beschäftigten eingegriffen. Arbeitnehmer dürften diese Anordnung also wohlmöglich verweigern.

Jedoch kann hingegen etwas anderes gelten, wenn die Impfung freiwillig erfolgt und der Arbeitgeber beispielsweise einen Betriebsarzt bestellt und die Kosten der Impfung übernehmen würde.

**Mehrarbeit gesunder Mitarbeiter als Ausgleich?**

Viele Arbeitgeber behelfen sich bei erhöhtem erkältungsbedingten Ausfall einiger Mitarbeiter mit der Anordnung von Überstunden für die gesunden Mitarbeiter. **Aber Achtung:** Auch die Anordnung von Mehrarbeit muss im Zweifel vom Betriebsrat abgesegnet werden. **Auch hier gilt:** Ohne die erforderliche Zustimmung ist die Anordnung unwirksam und muss nicht befolgt werden!

Um bezüglich der aufgeworfenen Themen auch in Ihrem Fall auf der sicheren Seite zu sein, ist fachlich spezialisierter Rechtsrat ratsam!

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung.

Volker Görzel

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte

Hohenstaufenring 57 a

50674 Köln

Telefon: 0221/ 29 21 92 0 Telefax: 0221/ 29 21 92 25

[goerzel@hms-bg.de](mailto:goerzel@hms-bg.de) [www.hms-bg.de](http://www.hms-bg.de)