



Arbeitsrechtliche Sanktionen bei einem Verstoß eines Arbeitnehmers gegen Corona-Schutzvorschriften

Schutz vor Infektionen im Betrieb

Der Arbeitgeber (AG) hat dafür Sorge zu tragen, dass die Arbeitnehmer (AN) am Arbeitsplatz und generell im Betrieb bzw. bei betrieblichen Veranstaltungen vor Gesundheitsgefahren geschützt sind. Hierbei hat der AG nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) zu überprüfen, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes konkret erforderlich sind. Hierbei sind aktuell auch die SARS-CoV-Arbeitsschutzstandards aus April 2020 mit den Ergänzungen der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen für einzelne Branchen sowie die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregeln vom August 2020 zu berücksichtigen.

Der AG hat für die Beschäftigten die mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln und entsprechende Arbeitsschutzmaßnahmen zu veranlassen. Daraus resultiert dann ein vom AG aufgestelltes **Hygienekonzept**, welche etwa folgende Regelungen enthält:

- Einhaltung der „A-H-A Regel“
- Einschränkungen bei persönlichen Interaktionen mit Kollegen oder Kunden (Kein Händeschütteln, keine doppelte Bürobelegung, kein Aufenthalt von Gruppen in Gemeinschaftsräumen)
- Verzicht auf Dienstreisen und Umstellung auf virtuelle Konferenzen und Meetings
- Absagen betrieblicher Events wie Betriebsausflüge und Betriebsfeiern
- AN mit Erkältungs- oder Grippe-symptomen dürfen nicht im Betrieb erscheinen

Dieses Hygienekonzept ist innerbetrieblich umzusetzen. Die entsprechenden Weisungen kann der AG nach § 106 S. 2 GewO erteilen. In Betrieben mit Betriebsrat bedarf es zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung einer Betriebsvereinbarung, wenn aufgrund eines verbleibenden Gestaltungsspielraums ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG besteht.

Praxishinweis: Das Hygienekonzept sollte dabei möglichst konkrete Verhaltensregeln enthalten und jedem AN persönlich und schriftlich, etwas durch eine E-Mail mitgeteilt werden. Zudem sollte sich im Betrieb (etwas am „schwarzen Brett“ oder in den Gängen) Aushänge befinden, die auf die einzuhaltenden Regeln hinweisen. Es sollte sich auch um ausdrückliche Anweisungen handeln, die der AN zwingend einzuhalten hat und nicht nur um unverbindliche Vorschläge. Dadurch kann vermieden werden, dass ein AN nachträglich behauptet, er habe nichts vom Hygienekonzept gewusst oder er war nicht zur Einhaltung verpflichtet.

Verstoß des AN gegen das Hygienekonzept

Doch nicht jeder AN hält sich an die betrieblich aufgestellten Regeln. Diese AN verstoßen gegen ihre **arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflichten aus § 241 Abs. 2 BGB**. Die AN sind verpflichtet, die Corona-Schutzmaßnahmen die der AG mit seinem Hygienekonzept aufgestellt hat, zu befolgen. Diese Pflicht besteht nicht nur gegenüber dem AG, sondern auch gegenüber den anderen AN.



Pflicht zu arbeitsrechtlichen Sanktionen

Aufgrund der **Besonderheiten des Arbeitsschutzrechts** ist der **AG nicht frei**, ob er eine Sanktion und gegebenenfalls welche Sanktion er wählt. Verstößt ein AN gegen Arbeitsschutzvorschriften, hier: dem Hygienekonzept, ist der AG verpflichtet gegen diesen AN arbeitsrechtlich vorzugehen. Dies folgt aus **§ 618 BGB**.

Unterlässt er dies, so macht er sich u.U. anderen AN gegenüber schadensersatzpflichtig. Da betroffene AN nur nachweisen müssen, dass eine Pflichtverletzung des AG vorliegt, ein Schaden eingetreten ist (z.B. Infizierung) sowie ein objektiv ordnungswidriger Zustand vorgelegen hat, ist der Beweis relativ einfach zu führen. Ob hier der partielle Haftungsausschluss zugunsten des AG nach § 104 SGB VII überhaupt gilt, weil es sich bei der Infizierung um einen Arbeitsunfall handelt, ist zumindest offen. Jedenfalls droht nach § 110 Abs. 1 S. 1 SGB VII ein Regress des Unfallversicherungsträgers.

Sanktionsmöglichkeiten bei betrieblichen Verstößen

Sanktioniert werden kann ein Verstoß je nach Intensität mit einer Abmahnung bis hin zur außerordentlichen Kündigung. Gerade bei Verstößen gegen Vorschriften des Arbeitsschutzes kommt durchaus eine außerordentliche Kündigung in Betracht.

Hierbei ist zu beachten, dass bei verhaltensbedingten Kündigungen, egal ob ordentlich oder außerordentlich, **zunächst eine Abmahnung** ausgesprochen werden muss. Im Regelfall kann daher erst dann gekündigt werden, wenn der AN trotz einschlägiger Abmahnung wiederholt gegen die Schutzvorschriften verstößt. Einer vorherigen Abmahnung bedarf es dann nicht, wenn der Pflichtverstoß derart schwer ist, dass der AN nicht mit der Billigung durch den AG rechnen durfte und ihm auch bewusst war, dass er durch sein Verhalten mit ernststen Konsequenzen zu rechnen hat. Dies wird man jedenfalls dann annehmen können, wenn ein AN bewusst gegen Corona-Vorschriften verstößt, um andere AN anzustecken oder sie dieser Gefahr auszusetzen, z.B. bei vorsätzlichem Anhusten, Anspucken oder Anniesen. Eine Abmahnung ist auch dann entbehrlich, wenn eine Verhaltensänderung in Zukunft nicht erwartet werden kann. Also z.B. dann, wenn ein AN ganz bewusst gegen das betriebliche Hygienekonzept verstößt, weil er ganz grundsätzlich die Existenz des Corona-Virus leugnet.

Eine Versetzung ins Home-Office kommt im Regelfall nicht als milderes Mittel in Betracht. Da meist nicht ausgeschlossen werden kann, dass sich der betreffende Mitarbeiter hin und wieder im Betrieb aufhält.

Sanktionsmöglichkeiten bei außerbetrieblichen Verstößen gegen Corona-Schutzvorschriften

Ein Arbeitsvertrag begründet regelmäßig nur Rechte und Pflichten während des Arbeitsverhältnisses. In der Gestaltung seines **Privatlebens** ist ein **AN** daher **regelmäßig frei**. Vorgänge im Privatbereich kommen deshalb nur dann als Kündigungsgrund in Betracht, wenn sie das Arbeitsverhältnis konkret beeinträchtigen. In Betracht kommt allein eine Verletzung der vertraglichen Rücksichtnahmepflicht i.S.d. § 241 Abs. 2 BGB. Davon kann man ausgehen, wenn berechnete Belange des AG erheblich gestört werden, weil das außergerichtliche Verhalten des AN geeignet ist, die Gefahr einer Infektion anderer AN zu erhöhen.



Hierfür könnte ein Indiz sein, dass der AN eine Ordnungswidrigkeit nach § 73 IfSG begeht. Eine solche Ordnungswidrigkeit liegt z.B. nach § 12 Abs. 3 der Berliner SARS-CoV-2-Infektionsschutzverordnung vor, wenn entgegen § 1 Abs. 2 Nr. 1 der Verordnung der Mindestabstand von 1,5 Metern nicht eingehalten wird oder entgegen § 4 Abs. 1 im ÖPNV oder in Verkaufsräumen keine Mund-Nasen-Bedeckung getragen wird.

Von der möglichen Gefährdung anderer AN hängt ab ob, u. U. nach vorheriger Abmahnung, eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung in Betracht kommt.

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