

/ Arbeitsrechtliche Aspekte eines Neustarts nach dem Lockdown - Teil 2

Noerr

5/4/2020

Corona Crisis Center | Arbeitsrecht

Seit der letzten Woche läuft das öffentliche Leben in Deutschland langsam wieder an. Vor allem viele Geschäfte dürfen wieder öffnen. Eine Rückkehr zum „business as usual“ kommt aber zunächst nicht in Betracht. Unternehmen müssen beim „Hochfahren“ ihrer Betriebe **unterschiedliche Aspekte und komplexe Vorgaben** aus unterschiedlichen Richtungen und mit differierender Zwecksetzung im Blick behalten. Das sind - **wie in Teil 1 gezeigt** - natürlich zunächst Arbeitsschutzvorgaben, länderspezifische Infektionsschutzvorschriften, Beschäftigungsverbote und Quarantänevorschriften. Ziel ist aber auch eine Vermeidung der Haftung für Ansteckungen im Betrieb. Darüber hinaus muss vor allem die Gestaltung von Arbeitszeit- und Vergütungsregeln geprüft und ggf. angepasst werden. Erhaltene und weiterhin benötigte staatliche Förderungen dürfen dabei nicht gefährdet werden.

Haftungsrisiken bei Infektion eines Arbeitnehmers im Betrieb

Nach der Rückkehr in die Betriebe steigt das Risiko, dass sich Arbeitnehmer bei Arbeitskollegen mit Covid-19 infizieren. Haftungsrechtliche Fragen dürfen bei der Rückkehr der Arbeitnehmer dementsprechend nicht vernachlässigt werden. Sie stellen sich aber nur begrenzt, wenn arbeitsschutzrechtliche Vorgaben eingehalten werden. Auch darüber hinaus sind Unternehmen wahrscheinlich in den meisten Fällen durch ein Einspringen der gesetzlichen Unfallversicherung abgesichert.

▶ Aus § 618 Abs. 1 BGB folgt allgemein eine Pflicht des Arbeitgebers, Arbeitsleistungen so zu regeln, dass der Arbeitnehmer gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, wie die Natur der Arbeitsleistung es gestattet. Diese Pflichten werden hinsichtlich der Ordnungs- und Organisationsvorschriften des Arbeitgebers durch das ArbSchG konkretisiert. Gemäß den §§ 14, 12 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG muss der Arbeitgeber die Arbeitnehmer über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ausreichend und angemessen unterweisen. Damit Arbeitnehmer eine Gesundheitsgefährdung erkennen und entsprechend den vorgesehenen Maßnahmen auch handeln können, verlangt § 12 Abs. 1 Satz 2 ArbSchG, dass die Unterweisung auf die individuelle Arbeitsplatzsituation des Beschäftigten zugeschnittene Informationen, Erläuterungen und Anweisungen enthalten muss. Ergeben sich Veränderungen bei der Gefahrensituation, sind des Weiteren erneute Unterweisungen vorzunehmen. Je schwerer ein möglicher Schaden für den Arbeitnehmer sein kann, desto stärker müssen die Schutzmaßnahmen sein, die der Arbeitgeber zu treffen hat. Ausgeschlossen wird eine Haftung des Arbeitgebers damit zunächst durch arbeitsschutzrechtliche Compliance, die insbesondere eine zutreffende Aufklärung einschließt.

▶ Aber selbst Fehler in diesem Bereich führen nicht automatisch zu einer Haftung des Arbeitgebers. Dies gilt vor allem, wenn das Haftungsprivileg des § 104 Abs. 1 Satz 1 SGB VII eingreift. Danach ist die Haftung des Arbeitgebers ausgeschlossen, wenn er einen Arbeitsunfall, bei dem es zu einem Personenschaden gekommen ist, nicht vorsätzlich herbeigeführt hat.

o Die Infektion mit dem Sars-CoV-2-Virus lässt sich als „Arbeitsunfall“ i.S.d. § 8 SGB VII, d.h. einen Versicherungsfall i.S.d. § 104 Abs. 1 Satz 1 SGB VII, qualifizieren. Entsprechendes hat das BAG nämlich für eine Berufsschullehrerin angenommen, die sich beim Umgang mit Schülern mit dem Hepatitis-C-Virus angesteckt hat (vgl. BAG, Urteil v. 14.12.2006 – 8 AZR 628/05). Gleiches ist bereits für Infektionen mit dem Hepatitis-C-Virus durch medizinisches Personal bei der Behandlung von Patienten entschieden (vgl. LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 08.01.2009 - 2 Sa 481/08). Der Umstand, dass es sich um eine Pandemie handelt, erfordert nicht notwendig eine abweichende Bewertung (vgl. aber nachfolgend zur Ansicht des DGUV).

o Die Ansteckung mit dem Sars-CoV-2-Virus und dadurch verursachte Schäden des angesteckten Arbeitnehmer werden typischerweise nicht vom Arbeitgeber i.S. eines Vorsatzes gewollt sein. Nach der ständigen Rechtsprechung des

Bundesarbeitsgerichts und des Bundesgerichtshofs muss der Vorsatz des Arbeitgebers, damit die Haftungsprivilegierung im Rahmen des § 104 SGB VII nicht eingreift, aber sowohl auf die Handlung (Pflichtverletzung) als auch auf den eingetretenen Schaden (Gesundheitsschaden) beziehen (vgl. BGH, Urteil vom 11.02.2003 VI ZR 34/02). Das Haftungsprivileg der §§ 104 ff SGB VII entfällt für den Arbeitgeber also nicht bereits dann, wenn der Vorsatz des Schädigers (Arbeitgebers / Arbeitskollegen) sich auf das haftungsbegründende Verhalten (d.h. auf die mangelnde Aufklärung, Verstoß gegen Hygienevorgaben etc.) bezieht. Er muss auch die Gesundheitsschädigung des Arbeitnehmers zumindest billigend in Kauf genommen haben. Selbst grobe Fahrlässigkeit reicht nicht aus.

o Soweit der Arbeitgeber sich also erkennbar zielgerichtet und ernsthaft darum bemüht, Infektionen mit dem Sars-CoV-2-Virus und damit durch sie bedingte Gesundheitsschäden seiner Mitarbeiter zu vermeiden, spricht vieles für ein Eingreifen des Haftungsprivilegs des § 104 SGB VII. Der geschädigte Arbeitnehmer hat dann statt eines Anspruchs gegen den Arbeitgeber einen Anspruch gegen die gesetzliche Unfallversicherung.

o Der Spitzenverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften und der Unfallkassen „Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung“ (DGUV) vertritt jedoch ebenso wie einzelne Unfallkassen die Ansicht, eine Haftung der gesetzlichen Unfallversicherung für eine Infektion mit SARS-CoV-2 scheide aus. Da es sich um eine Pandemie handle, sei die Infektion als Allgemeingefahr einzustufen, für welche die Unfallversicherung nicht hafte. So einfach dürfte eine Haftung aber nicht ausscheiden. Denn maßgeblich ist letztlich, ob sich ein betriebsbezogenes Risiko verwirklicht. Ist ein Betriebsbezug gegeben, besteht der Versicherungsschutz z.B. unstreitig auch gegenüber Gefahren des täglichen Lebens (z.B. das Ausrutschen auf glattem Fußboden). Ausgeschlossen sind lediglich allgemein wirkenden Gefahren (z.B. Naturkatastrophen), die nur zufällig mit der versicherten Tätigkeit zusammentreffen. Einen solchen „Zufall“ wird man aber nicht annehmen können, wenn erst die Tätigkeit im Betrieb den Kontakt mit einem Infizierten herbeiführt. Die derzeitige Pandemie ist im Rahmen des § 104 SGB VII z.B. nicht mit einer Naturkatastrophe vergleichbar, welcher der einzelne nicht ausweichen kann. Das zeigt gerade der **einheitliche Arbeitsschutzstand COVID 19**, der schließlich Verhaltensvorgaben zur Vermeidung einer Infektion macht. Dennoch ist natürlich nicht nur eine entsprechende Auseinandersetzung mit der Unfallversicherung eine Belastung. Würde die Ansicht des DGUV gerichtlich bestätigt werden, würde der Arbeitgeber auf für fahrlässig im Betrieb verursachte Sars-CoV-2-Infektionen haften. Die Arbeitsschutz-Compliance sollte daher strikt gewahrt werden, um dieses Risiko zu minimieren.

Flexibilisierungsmöglichkeiten bei der Arbeitszeitgestaltung – mögliche Gestaltungsinstrumente

Auch die Arbeitszeitgestaltung ist an die betrieblichen Bedürfnisse anzupassen. Flexible Arbeitszeitmodelle können ein geordnetes Hochfahren wesentlich erleichtern. Dabei darf nicht aus dem Blick geraten, dass es zu einem erneuten „Lockdown“ kommen könnte, sollten die Infektionsraten wieder ansteigen. Entwickelt werden muss ein unternehmens- und betriebsbezogenes Konzept, das u.a. folgende Bausteine enthalten kann:

- ▶ Einführung von Arbeitszeitkonten (z.B. Gleitzeitkonten)
- ▶ Anpassung bestehender Arbeitszeitkonten (z.B. Ausdehnung Minusstundenkorridor, Einführung von angepassten Verfallfristen, Neugestaltung von Abbauregelungen (Ermessen des Arbeitgebers in Abhängigkeit vom Arbeitsbedarf anstelle Ermessen des Arbeitnehmers))
- ▶ Teilzeitmodelle
- ▶ Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG)
- ▶ Veränderungen von Schichtplänen (z.B. aus Gründen des Gesundheitsschutzes, um die im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung herausgearbeiteten Maßnahmen umzusetzen)

Wurde - wie in vielen Betrieben - Kurzarbeit eingeführt, um Kurzarbeitergeld (KuG) beziehen zu können, auf das das Unternehmen in gewissem Umfang weiterhin angewiesen ist, ist beim „Hochfahren“ darauf zu achten, dass die **betrieblichen Voraussetzungen** ebenso weiter vorliegen wie die persönlichen Voraussetzungen bei den Mitarbeitern, die weiterhin Kurzarbeit

leisten.

Anpassung der betrieblichen Vergütungsstruktur

Überprüft werden sollte zudem die **Vergütungsstruktur** im Unternehmen. Ziel ist dabei, Annahmeverzugslohnansprüche zu reduzieren und künftige - ggf. zuschlagspflichtige - Mehrarbeit zu vermeiden, um die pandemiebedingte Belastung gerecht auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu verteilen. Vermieden werden soll damit ggf. auch die Notwendigkeit eines nachfolgenden Personalabbaus. Geprüft werden sollten daher:

- ▶ Verzichtslösungen (ggf. mit Besserungsschein), hilfsweise Stundungslösungen
- ▶ Anpassung von Bonus-, Tantieme- und Provisionsregelungen
- ▶ Mitarbeiterbeteiligungsprogramme
- ▶ Weiterbildungsgutscheine etc.

Fazit

Das Hochfahren der Betriebe ohne Beendigung der Pandemie bringt für Unternehmen und Belegschaft **komplexe Herausforderungen** mit sich. Neben wichtigen arbeitsschutzrechtlichen Maßnahmen in Übereinstimmung mit dem einheitlichen Arbeitsschutzstand COVID 19 müssen nach Branche differierende Infektionsschutzvorgaben der Länder, Städte und Gemeinden sowie Quarantäneregelungen und Reisevorgaben mit unternehmerischen Bedürfnissen in Einklang gebracht werden. Zudem dürfen weiterhin benötigte staatliche Förderungen durch KuG und ähnliches nicht torpediert werden. Haftungsrechtliche Risiken müssen durch arbeitsschutzrechtliche Compliance bzw. jedenfalls erkennbares zielgerichtetes Bemühen darum abgedeckt werden. Mit Blick auf sich möglicherweise wieder verschlechternde Rahmenbedingungen, nämlich das Risiko eines erneuten Lockdown sowie sich entwickelnde Infektionsschutzvorgaben, muss dabei für die notwendige Flexibilität vorgesorgt werden. Daneben sind Arbeitszeit- und Vergütungsregelungen zu prüfen und ggf. anzupassen, um eine gerechte Verteilung der pandemiebedingten Belastungen zu erreichen, die letztlich auch den Bestand des Unternehmens und seiner Arbeitsplätze sichern hilft. Wichtig ist deshalb beim „Ramp-up“, dem Hochfahren des Betriebs, ein strukturiertes Maßnahmenpaket zu entwickeln, das genügend flexible Bausteine enthält, um auf neue Entwicklungen kurzfristig reagieren zu können.

Haben Sie Fragen? Kontaktieren Sie gerne: Dr. Patrick Mückl oder Stefan Steeger

Praxisgruppe: Arbeitsrecht

The banner features a light green background with a network of white lines and dots. Several megaphones are scattered across the scene, some in white and some in orange. The text is positioned on the right side of the banner.

Corona Crisis Center

Wir haben eine Task Force eingerichtet, die die Situation laufend im Hinblick auf die Auswirkungen für das Geschäft von Unternehmen analysiert.

[>> Zum Crisis Center](#)

Contact Person



Dr. Patrick Mückl

Mitglied der Practice Group Arbeitsrecht
Mitglied der Practice Group Restrukturierung & Insolvenz
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

T +49 211 49986227

www.noerr.com twitter.com/NoerrLLP xing.com/companies/NoerrLLP