

## Haftungsfall Coronavirus - Überblick zu Haftungsrisiken des Arbeitgebers bei Ansteckung von Mitarbeitern im Betrieb

### EINFÜHRUNG

COVID-19 hält die Welt nach wie vor in Atem. Von einer Rückkehr zur Normalität kann leider noch nicht die Rede sein. Dennoch ist eine langsame Rückkehr zumindest in den Arbeitsalltag zu verzeichnen. Immer mehr Mitarbeiter kehren aus dem Homeoffice zurück an ihren Arbeitsplatz. Doch welche Haftungsrisiken drohen eigentlich dem Arbeitgeber, wenn sich Mitarbeiter im Betrieb mit dem Virus infizieren? Und welche Vorkehrungen können Arbeitgeber treffen, um das Haftungsrisiko zu minimieren? Ein kurzer Überblick:

### HAFTUNG DES ARBEITGEBERS

Aus dem Arbeitsverhältnis resultieren nicht nur die Hauptleistungspflichten („Arbeit gegen Lohn“). Auch Nebenpflichten, wie insbesondere Fürsorgepflichten des Arbeitgebers gemäß § 618 BGB sind zu beachten. Diese verpflichten dazu, die Mitarbeiter gegen Gefahren für Leben und Gesundheit zu schützen. Der vom Arbeitgeber insoweit einzuhaltende Standard wird konkretisiert durch öffentlich-rechtliche Arbeitsschutzvorschriften wie z.B. das Arbeitsschutzgesetz. Dies bedeutet in Bezug auf das Corona-Virus, dass Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen des Gesundheitsschutzes im Betrieb umzusetzen haben, um ihre Mitarbeiter vor Infektionen am Arbeitsplatz zu schützen.

Kommt der Arbeitgeber dieser Fürsorgepflicht nicht nach, besteht im Falle der Erkrankung oder gar des Todes eines Mitarbeiters das Risiko einer Haftung des Arbeitgebers gemäß §§ 280 Abs. 1, 823 ff. BGB für Personenschäden, sofern sein Verhalten schuldhaft, d.h. vorsätzlich oder fahrlässig gewesen ist (§ 276 BGB). Zu ersetzen sind dann ggf. Behandlungskosten, Einkommensverluste, die Kosten etwaiger langfristiger Folgen und ein diesbezüglicher Erwerbsausfall. Verstirbt der Mitarbeiter, ist u.U. Unterhalt an Hinterbliebene zu zahlen sowie Beerdigungskosten zu übernehmen.

Wie das BAG bereits sehr früh in mehreren wegweisenden Entscheidungen herausgearbeitet hat, hat der Arbeitnehmer bei der Geltendmachung solcher Ansprüche lediglich darzulegen und zu beweisen, dass ihm ein entsprechender Schaden entstanden ist und dass ein ordnungswidriger Zustand bestand, der generell geeignet ist, den eingetretenen Schaden herbeizuführen (siehe etwa BAG, Urt. v. 27.02.1970 - 1 AZR 258/69 oder auch Urt. v. 08.05.1996 - 5 AZR 315/95). Dies bedeutet mit Blick auf die aktuelle Situation, dass ein Arbeitnehmer nur die Erkrankung an

COVID-19 sowie einen unzureichenden Schutzstandard an seinem Arbeitsplatz darlegen muss, um Ansprüche erfolgreich geltend zu machen. In der Folge ist es dann Aufgabe des Arbeitgebers zu widerlegen, dass der geltend gemachte Schaden auf dem ordnungswidrigen Zustand beruht bzw. ihn kein Verschulden trifft. Das dürfte im Prozess eine besondere Herausforderung darstellen.

### CORONA ALS BERUFSKRANKHEIT UND DAMIT EINTRETEN DER GESETZLICHEN UNFALLVERSICHERUNG?

Das Fatale hierbei: Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) lehnt im Falle von Gesundheitsschäden durch COVID-19 Infektionen am Arbeitsplatz eine Einstandspflicht ab. Die DGUV begründet dies damit, dass eine Erkrankung aufgrund der Einstufung von Corona als Pandemie durch die Weltgesundheitsorganisation (WHO) kein arbeitsplatzspezifisches Risiko darstelle, sondern sich in einer Erkrankung vielmehr eine Allgemeingefahr verwirkliche. Die sonst für Arbeitgeber oftmals sehr nützliche Regelung, nach der Arbeitgeber bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten - außer bei Vorsatz - nicht haften (vgl. § 104 Abs. 1 S. 1 SGB VII), wird ausgehend hiervon in Fällen einer Covid-19 Infektion vielfach nicht helfen.

Etwas anderes kann laut DGUV allerdings bei Beschäftigten im Gesundheitswesen gelten. Hier werden Erkrankungen an COVID-19 unter den folgenden Voraussetzungen als Berufskrankheit anerkannt:

- Kontakt mit SARS-CoV-2-infizierten Personen im Rahmen der beruflichen Tätigkeit im Gesundheitswesen und
- Relevante Krankheitserscheinungen wie zum Beispiel Fieber, Husten und
- Positiver Nachweis des Virus durch einen PCR-Test.

Ob die Haltung der DGUV zur grds. Nichtanerkennung von Covid-19 als Berufskrankheit vor Gericht Bestand haben wird, wird sich noch zeigen. Zweifel dürften vor allem dann angebracht sein, wenn sich mehrere Mitarbeiter am Arbeitsplatz anstecken. Solange eine anderweitige Klärung durch die Rechtsprechung noch nicht vorliegt, besteht jedenfalls die Gefahr, dass Arbeitgeber auch für nur fahrlässig verursachte Infektionen von den Mitarbeitern in Anspruch genommen werden.

## HAFTUNG DER GESCHÄFTSLEITUNG

Aber nicht nur die Unternehmen, sondern auch deren Geschäftsführung kann in die Haftung genommen werden. Denn auch diese muss - sofern noch nicht ausreichend vorhanden - neue Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter vor einer Infektion am Arbeitsplatz ergreifen. Dies leitet sich insbesondere aus der Pflicht der Geschäftsleitung zur sorgfältigen Unternehmensführung ab. Bei Verstößen besteht ein Haftungsrisiko jedenfalls gegenüber dem Unternehmen, wie sich z.B. aus § 93 Abs. 2 AktG ergibt.

## SONSTIGES

Darüber hinaus können Verstöße gegen arbeitssicherheitsrechtliche Vorschriften Ordnungswidrigkeiten darstellen (vgl. § 25 ArbSchG), die dann die Verhängung von Bußgeldern von bis zu EUR 25.000 nach sich ziehen können.

Noch drastischere Folgen können sich für die auf Arbeitgeberseite verantwortlichen Personen ergeben, wenn ein Verstoß gegen arbeitssicherheitsrechtliche Vorschriften einen Straftatbestand verwirklicht, z.B. wegen fahrlässiger Körperverletzung gemäß § 229 StGB oder fahrlässiger Tötung gemäß § 222 StGB. In diesen Fällen droht sogar eine Freiheitsstrafe.

Zudem können Arbeitnehmer unter Umständen gemäß § 273 Abs. 1 BGB die Arbeitsleistung verweigern, ohne ihren Vergütungsanspruch zu verlieren, wenn die arbeitssicherheitsrechtlichen Vorgaben seitens des Arbeitgebers nicht eingehalten werden.

## HANDLUNGSEMPFEHLUNG

Neben der Einhaltung der einschlägigen arbeitsschutzrechtlichen Rechtsvorschriften und Verordnungen des Bundes, der Unfallversicherungen und der Länder empfiehlt sich dringend auch die Befolgung nur „unverbindlicher Empfehlungen“, ganz konkret des SARS-CoV-2 Arbeitsschutzstandards des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 16. April 2020 ([hier](#) abzurufen), um das Haftungsrisiko für Unternehmen möglichst weitgehend zu minimieren.

Eine unmittelbare Pflicht zur Befolgung der darin vorgesehenen Maßnahmen (u.a. Abstandsgebot von mindestens 1,5 Metern, ggf. Bereitstellung von Mund-Nase-Bedeckungen, Büroarbeit nach Möglichkeit im Home-Office) dürfte zwar nicht bestehen. Der Arbeitsschutzstandard ist weder als Gesetz noch als Rechtsverordnung verabschiedet worden. Dennoch erfährt der Arbeitsschutzstandard erhebliche Relevanz, da es nahe liegt, ihn bei der Prüfung der „erforderlichen“ Schutzmaßnahmen nach § 3 Abs. 1 S. 1 ArbSchG zu berücksichtigen. Insoweit wird seine

Umsetzung auch für die Frage relevant werden, ob der Arbeitgeber seinen Fürsorge- und Sorgfaltspflichten nachgekommen ist. So sieht z.B. die DGUV im Arbeitsschutzstandard zusammen mit ihren eigenen branchenspezifischen Konkretisierungen „konkrete Anforderungen“ an den Arbeitsschutz. Bei einer Berücksichtigung des Arbeitsschutzstandards und etwaiger branchenspezifischer Vorgaben bei der Einführung und Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen mit Blick auf COVID-19 dürfte zugunsten der Arbeitgeber die Vermutung eingreifen, die „erforderlichen Maßnahmen“ ergriffen zu haben. Arbeitgeber werden sich dann wohl auch leichter hinsichtlich einer etwaigen Kausalität zwischen einem ordnungswidrigen Zustand und der Erkrankung von Mitarbeitern entlasten können.

Sollten Sie weitere Fragen rund um das Thema Arbeitsschutzmaßnahmen während der COVID-19-Pandemie und Haftungsrisiken des Arbeitgebers haben, können Sie uns selbstverständlich jederzeit ansprechen.

## KONTAKT



**Dr. Henning Reitz**  
[h.reitz@justem.de](mailto:h.reitz@justem.de)



**Dr. Sebastian Schulte**  
[s.schulte@justem.de](mailto:s.schulte@justem.de)

[www.justem.de](http://www.justem.de)