

Corona-Hygienekonzept und Arbeitnehmer, die sich nicht daran halten

Die Infektionszahlen steigen und die zweite große Welle der Corona-Pandemie ist da. Umso wichtiger ist es, sich im öffentlichen, privaten und beruflichen Rahmen an die Regeln zur Vermeidung von Infektionen zu halten. Mit der steigenden Zahl der Infektionen verweigern oder lehnen gleichzeitig immer mehr Menschen Hygiene- und Schutzmaßnahmen ab oder leugnen gar Corona. Dies führt auch zu Konflikten im Arbeitsverhältnis. Beispielsweise bei der Maskenpflicht kommt es immer wieder zu Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Für Arbeitgeber stellt sich deshalb die Frage, wie damit umzugehen, wenn sich ein Arbeitnehmer nicht an das aufgestellte Hygienekonzept hält.

Schutz vor Infektionen im Betrieb

Für die Beantwortung der Frage, ist zunächst einmal festzuhalten, dass grundsätzlich dem Arbeitgeber der Gesundheitsschutz seiner Arbeitnehmer obliegt. Er hat dafür Sorge zu tragen, dass die Arbeitnehmer am Arbeitsplatz und generell im Betrieb bzw. bei betrieblichen Veranstaltungen vor Gesundheitsgefahren, wie beispielsweise einer Infektion mit dem Corona-Virus geschützt sind. Hierzu hat der Arbeitgeber nach § 5 Arbeitsschutzgesetz ("ArbSchG") zu überprüfen, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes konkret erforderlich sind. Dabei hat der Arbeitgeber in Bezug auf die Corona-Pandemie den SARS-CoV-Arbeitsschutzstandard und die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregeln (Herausgegeben vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales) zu berücksichtigen. Daraus resultiert dann ein vom Arbeitgeber aufgestelltes Hygienekonzept, welches etwa folgende Regelungen enthält:

- Einhaltung der "A-H-A Regel" (Abstand halten – Hygiene beachten – Alltagsmasken tragen);
- Einschränkungen bei persönlichen Interaktionen mit Kollegen, Kunden oder Mandanten (Kein Händeschütteln, keine doppelte Bürobelegung, kein Aufenthalt von Gruppen in Gemeinschaftsräumen wie etwa Mitarbeiter-Cafés);
- Verzicht auf Dienstreisen und Umstellung auf virtuelle Konferenzen und Meetings;
- Absagen betrieblicher Events wie Betriebsausflüge und Betriebsfeiern;
- Arbeitnehmer mit Erkältungs- oder Grippeerscheinungen dürfen nicht im Betrieb erscheinen.

Verstoß des Arbeitnehmers gegen das Hygienekonzept

Doch nicht jeder Arbeitnehmer hält sich an die betrieblich aufgestellten Regeln. In der Praxis kommt es daher immer häufiger vor, dass Arbeitnehmer zum Beispiel das Tragen eines Mund- und Nasenschutzes verweigern. In der Praxis kommt es aber auch vor, dass Arbeitnehmer das gesamte Hygienekonzept des Arbeitgebers ablehnen, weil sie die Corona-Pandemie an sich verleugnen (sogenannte "Corona-Leugner") und sich durch die Schutzvorkehrungen in ihren Persönlichkeitsrechten verletzt fühlen.

Diese Arbeitnehmer verstoßen gegen ihre arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflichten aus § 241 I BGB. Denn diese Rücksichtnahmepflichten verpflichtet Arbeitnehmer dazu, die vom Arbeitgeber aufgestellten Unfall- und Arbeitssicherheitsvorschriften im Betrieb zu befolgen. Konkretisiert wird diese allgemeine Pflicht durch § 15 I ArbSchG, aus dem sich ergibt, dass alle Beschäftigten verpflichtet sind, sich an die Weisungen des Arbeitgebers, die dieser im Rahmen des § 5 ArbSchG

erteilt hat, für ihre eigene Sicherheit und die Sicherheit der Kollegen einzuhalten. In Bezug auf die Corona-Pandemie heißt das konkret, dass die Arbeitnehmer verpflichtet sind, die Corona-Schutzmaßnahmen, die der Arbeitgeber mit seinem Hygienekonzept aufgestellt hat, zu befolgen.

Praxishinweis: Das Hygienekonzept sollte dabei möglichst konkrete Verhaltensregeln enthalten und jedem Arbeitnehmer persönlich und schriftlich, etwa durch eine E-Mail mitgeteilt werden. Zudem sollten sich im Betrieb (etwa 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 Arbeitnehmer zwingend einzuhalten hat und nicht nur um unverbindlich Vorschläge. Dadurch kann vermieden werden, dass ein Arbeitnehmer nachträglich behauptet, er habe nichts vom Hygienekonzept gewusst oder er war nicht zur Einhaltung verpflichtet.

Und was, wenn sich ein Arbeitnehmer nicht an das Hygienekonzept hält?

Sanktioniert werden kann ein Verstoß je nach Intensität mit einer Abmahnung bis hin zur außerordentlichen Kündigung. In der Praxis hat sich gezeigt, dass in den meisten Fällen zunächst eine Abmahnung ausreicht, um dem Arbeitnehmer deutlich zu machen, dass ein Verstoß gegen die Schutzmaßnahmen nicht geduldet wird. Vor allem aber bei den sogenannten "Corona-Leugnern", welche die Schutzmaßnahmen aus ideologischen Gründen verweigern, reichen Abmahnungen nicht aus. In diesem Fall kommt oft nur eine Kündigung in Betracht. Handelt es sich um einen besonders schweren Verstoß gegen die Schutzmaßnahmen, wie etwa bei wiederholtem vorsätzlichem Missachten der Schutzvorschriften, oder bei bewusstem Verstoß, um andere Mitarbeiter anzustecken (gezieltes Anhusten oder Anniesen) kann auch eine außerordentliche Kündigung ausgesprochen werden. Dies gilt vor allem auch deshalb, weil dem Arbeitgeber oft kein milderes Mittel bleibt, da er auch dafür Sorge zu tragen hat, dass die restliche Belegschaft nicht gefährdet wird. So stellt z.B. eine Versetzung ins Home Office im Regelfall kein probates Mittel dar, da meist nicht ausgeschlossen werden kann, dass sich der betreffende Mitarbeiter hin und wieder im Betrieb aufhält.

Praxishinweis: Trotz möglicherweise schweren Verstößen sollten Arbeitgeber immer vorsorglich auch eine ordentliche Kündigung aussprechen, für den Fall, dass die außerordentliche Kündigung gerichtlich nicht halten sollte.

Zudem 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 Arbeitnehmer trotz einschlägiger Abmahnung wiederholt gegen die Schutzvorschriften verstößt. Einer vorherigen Abmahnung bedarf es aber dann nicht, wenn der Pflichtverstoß derart schwer ist, dass der Arbeitnehmer nicht mit einer Billi-

gung durch den Arbeitgeber rechnen durfte und ihm auch bewusst war, dass er durch sein Verhalten mit ersten Konsequenzen zu rechnen hat. Dies wird man jedenfalls dann annehmen können, wenn ein Arbeitnehmer bewusst gegen Corona-Vorschriften verstößt, um andere Arbeitnehmer anzustecken oder sie dieser Gefahr auszusetzen, zum Beispiel bei vorsätzlichem Anhusten, Anspucken oder Anniesen.

Fazit

Um das Hygienekonzept ordnungsgemäß durchzuführen,

hat der Arbeitgeber auch darauf zu achten, dass alle Arbeitnehmer das Konzept einhalten. Der Arbeitgeber hat die einzelnen Maßnahmen anzuweisen und gegebenenfalls durch arbeitsrechtliche Sanktionen zwangsweise durchzusetzen.



*Jana Halhuber,
Rechtsanwältin
bei BEITEN BURKHARDT
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH,
München* ■