

Abmahnung und Kündigung bei Verstößen von Arbeitnehmern gegen Corona-Schutzvorschriften

Ein besonders hohes Risiko besteht für Arbeitgeber während der gegenwärtigen Pandemie, wenn Arbeitnehmer sich im Betrieb oder außerhalb des Betriebs nicht an geltenden Corona-Schutzvorschriften halten. Arbeitgeber stehen deshalb vor der Frage, ob sie solchen Arbeitnehmern eine Abmahnung erteilen oder sogar kündigen können. Professor Dr. Wolfgang Kleinebrink hat dies jüngst in einem Fachbeitrag in der Neuen Zeitschrift für Arbeitsrecht untersucht.

Verstoß des Arbeitnehmers gegen vertragliche Rücksichtnahmepflichten

Arbeitnehmer haben bei der Arbeit nach dem Arbeitsschutzgesetz nicht nur für ihre eigene Sicherheit und Gesundheit zu sorgen; eine vertragliche Rücksichtnahmepflicht obliegt ihnen auch gegenüber den anderen Beschäftigten. Gemeinsam ist den Corona-Schutzvorschriften, dass grundsätzlich bestimmte Abstände zwischen einzelnen Personen, eine Handhygiene sowie unter bestimmten Voraussetzungen das Tragen einer Mund-Nase-Bedeckung eingehalten werden müssen. Im täglichen **Leben wird hierfür die Abkürzung A-H-A benutzt.**

Die Verpflichtung des Arbeitgebers zum Handeln bei Verstößen

Verstößt ein Arbeitnehmer gegen solche Corona-Schutzvorschriften, kann der Arbeitgeber nicht frei entscheiden, ob er eine solche Pflichtverletzung ahndet oder nicht. Er trägt nicht nur die rechtliche Verantwortung gegenüber dem pflichtwidrig handelnden Arbeitnehmer, sondern auch gegenüber der gesamten Belegschaft. Ergreift er keine Sanktion oder eine nicht ausreichende Sanktion, muss er bei einer Infizierung anderer Arbeitnehmer rechtliche Nachteile durch andere Arbeitnehmer oder durch Aufsichtsbehörden befürchten.

Abmahnung und Kündigung als mögliche Sanktionen

Bei einem Verstoß gegen Corona-Schutzvorschriften muss ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer regelmäßig erst eine Abmahnung erteilen, um ihm seine Pflichtwidrigkeit vor Augen zu führen und ihm die Gelegenheit zu geben,



PROFESSOR DR. WOLFGANG KLEINEBRINK,
VEREINIGUNG BERGISCHER UNTERNEHMERVERBÄNDE E.V.

sein Verhalten zu ändern. Erst wenn eine solche Abmahnung aufgrund einer weiteren vergleichbaren Pflichtverletzung erfolglos geblieben ist, kann er dann zum Mittel der Kündigung greifen.

Ausnahmsweise bedarf es jedoch einer solchen Abmahnung vor einer Kündigung nicht, wenn die Pflichtverletzung des Arbeitnehmers besonders schwer ist, wie dies zum Beispiel bei einem gezielten Anhusen eines anderen Arbeitnehmers der Fall ist, oder aber eine solche Abmahnung von vornherein sinnlos ist, weil der Arbeitnehmer zu erkennen gibt, dass er gleichsam aus Überzeugung weitere Pflichtverletzungen begehen wird, wie dies zum Beispiel bei „Corona-Leugnern“ der Fall ist.