

Neues aus der Rechtsprechung

(Kein) Schadensersatz und Schmerzensgeld bei Corona-Infektion am Arbeitsplatz

Das Arbeitsgericht Siegburg hatte sich jüngst mit der Klage einer Arbeitnehmerin auseinanderzusetzen, die behauptete, sich am Arbeitsplatz mit dem Corona-Virus infiziert zu haben (Urteil vom 30. März 2022, Az. 3 Ca 1848/21). Die Klägerin verlangte Schadensersatz und Schmerzensgeld. Die Entscheidung verdeutlicht, dass es Arbeitnehmern in aller Regel nicht gelingen wird, nachzuweisen, dass die Infektion tatsächlich am Arbeitsplatz stattgefunden hat.

Die Klägerin war als Krankenschwester in Teilzeit in einer Einrichtung zur psychosozialen Betreuung tätig. Im Rahmen ihrer Tätigkeit unterstützte die Klägerin das Pflegepersonal bei der Essensausgabe. Zudem half sie den Bewohnern der Einrichtung beim Essen. Der Sachverhalt ereignete sich zu Beginn der Pandemie im Zeitraum März/April 2020. Inwieweit die beklagte Einrichtung zu dieser Zeit Corona-Schutzmaßnahmen eingeführt hatte, ist zwischen den Parteien streitig.

Am 08.04.2020 wurde die Klägerin erstmals positiv auf Corona getestet. Die Erkrankung nahm sodann einen sehr schweren Verlauf, die Klägerin musste zeitweise in ein künstliches Koma versetzt und notbeatmet werden. Sie behauptete, sich in dem von der Beklagten betriebenen Pflegeheim mit dem Virus infiziert zu haben und machte daher Schadensersatz, gerichtet auf die ihr entstandenen Kosten für Behandlungsmaßnahmen, Aufwendungen ihres Ehemanns für Besuche im Krankenhaus sowie Verdienstausschlag für 13 Monate geltend. Sie verlangte zudem ein angemessenes Schmerzensgeld in Höhe von mindestens 20.0000,00 Euro. In ihrer Klage wies die Klägerin unter anderem darauf hin, dass sich zur selben Zeit auch zwölf Bewohner der Pflegeeinrichtung mit Corona infiziert hätten. All das sei auf die unzureichenden Schutzmaßnahmen der Beklagten zurückzuführen.

Die Klägerin hatte mit ihrer **Klage keinen Erfolg**. Das Arbeitsgericht weist in der recht kurzen Urteilsbegründung darauf hin, dass die

Klägerin **nicht hinreichend dargelegt** habe, dass tatsächlich eine **Pflichtverletzung der Beklagten für ihre Erkrankung ursächlich** geworden sei. So könne **nicht mit Sicherheit festgestellt** werden, dass sich die Klägerin **überhaupt an ihrem Arbeitsplatz mit dem Corona-Virus angesteckt** habe. Es bliebe auch **völlig unklar, bei wem und in welcher Situation** sie sich angesteckt haben sollte. Im Rahmen des Verfahrens wurde festgestellt, dass zu der Zeit, in der die Klägerin in der Einrichtung tätig war, **lediglich eine Bewohnerin überhaupt mit dem Corona-Virus infiziert** war. Die Klägerin hatte jedoch nicht behauptet, mit dieser Person überhaupt Kontakt gehabt zu haben, sondern im Wesentlichen darauf verwiesen, dass viele der Bewohner einschlägige Erkältungssymptome gezeigt hatten. Es sei daher **nicht auszuschließen**, so das Arbeitsgericht, dass die **Ansteckung außerhalb der Einrichtung der Beklagten erfolgt** sei, zumal die Klägerin lediglich alle zwei Wochen für 3,5 Stunden in der Einrichtung tätig war.

An der Bewertung des Arbeitsgerichts änderte auch der Umstand nichts, dass die Berufsgenossenschaft von einer Berufskrankheit ausgegangen war und dass darüber hinaus ein fachärztliches Attest vorlag, das von einer Ansteckung am Arbeitsplatz ausgegangen war. Aus Sicht des Arbeitsgerichts war schon nicht nachvollziehbar, wie die Ärztin zu dieser Feststellung kommen konnte. Schließlich könne die Ärztin die Klägerin nicht rund um die Uhr begleitet haben; selbst wenn dies so gewesen wäre, hätte sie eine entsprechende Feststellung nicht treffen können, da „**Viren und deren Weg nicht sichtbar**“ seien.

Das Urteil verdeutlicht, dass es für Arbeitnehmer regelmäßig nur sehr schwer möglich ist, nachzuweisen, dass eine Infektion mit dem Corona-Virus auf einer Pflichtverletzung des Arbeitgebers beruht. Selbst wenn sich einmal feststellen ließe, dass der Arbeitgeber die erforderlichen Schutzmaßnahmen nicht getroffen hat, müsste der Arbeitnehmer im nächsten Schritt nachweisen, dass er sich *aufgrund dessen* mit dem Virus infiziert hat. Dies wird nur selten gelingen.

Erfolgreich war hingegen die Klage einer Arbeitnehmerin, die sich bei einer gemeinsamen Autofahrt mit ihrem Chef und Geschäftsführer der Gesellschaft im Auto angesteckt hatte und aufgrund der geltenden **Quarantäne-Regelungen** ihre Hochzeit absagen musste (dazu unser [Newsletter aus Mai 2022](#)).

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Christina Esser
+49 (0) 221 65065-129
christina.esser@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de