

Strafrechtliche Haftung des Unternehmens im Kontext von COVID-19 – eine erste Bestandsaufnahme

9. April 2020 von Sébastien Schapira, Partner der Kanzlei Schapira Associés, Paris

Im Kontext der Covid-19-Pandemie und einiger damit einhergehenden Strafanzeigen seitens der Gewerkschaft CGT gegen die französische Arbeitsministerin und verschiedene Gesellschaften, darunter die Supermarktkette Carrefour, wegen „mise en danger“ (Delikt der „Gefährdung“ im französischen Strafrecht), stellt sich die Frage, ob Arbeitnehmer, die für die Dauer der Corona-Krise an ihren Arbeitsplätzen gehalten werden, Unternehmen und deren Geschäftsführer dafür strafrechtlich haftbar machen können.

Es existiert nach aktuellem Stand noch kein spezifisches Strafdelikt speziell zum Schutz von Arbeitnehmern im Kontext der Covid-19-Pandemie. Insofern richtet sich die Beurteilung der Situation, dass Arbeitnehmer der Gefahr, sich an dem Virus anzustecken ausgesetzt werden oder sich selbst infizieren, nach dem Bestand der bereits existierenden Strafnormen.

Hinsichtlich der Infizierungsgefahr schlagen die französischen Gewerkschaften bereits seit Beginn der Epidemie Alarm und verweisen auf das Delikt der „Gefährdung“ (*mise en danger*)

Dieses Delikt setzt gem. Artikel 223-1 Code Pénal folgenden Tatbestand voraus:

- Die unmittelbare Aussetzung einer Person hinsichtlich eines Risikos für ihr Leben oder ihre körperliche Unversehrtheit
- Das Vorlegen einer besonderen, durch Gesetz oder Rechtsverordnung vorgesehene, Schutzpflicht
- Eine vorsätzliche Verletzung dieser Schutzpflicht

Dieser Tatbestand kann mithin nicht erfüllt sein, wenn die in Rede stehende Schutzpflicht zu allgemein gehalten ist. Die Literatur betont an dieser Stelle, dass „die Formulierung muss hinreichend präzise sein, dergestalt, dass in der entsprechenden Situation erforderliche Verhalten eindeutig bestimmbar ist und dass jegliche Abweichung der Norm einfach als Fälle einer Gefährdung erkannt werden können.“

Die infrage stehende Schutzpflicht muss außerdem aus einer Regel folgen, die an einen unbestimmten abstrakten Personenkreis gerichtet ist, was adressatenspezifische Rechtsakte wie Verwaltungsakte ausschließt.

Im französischen Arbeitsgesetzbuch findet sich jedoch keine besondere Schutzpflicht in Bezug auf die Covid-19-Epidemie.

Demgegenüber stehen allerdings die Vorschriften die Dekrets n° 2020-293 vom 23. März 2020 zur Eindämmung der Corona-epidemie, die vorsehen, dass „die national definierten Hygiene- und „Social Distancing“-Maßnahmen zur Verlangsamung der Virusausbreitung an jedem Ort und unter allen Umständen eingehalten werden müssen.“

Es steht außer Frage, dass dieses Dekret eine Schutzpflicht im oben geschilderten Sinne darstellt, die von jedermann (Arbeitgebern sowie Arbeitnehmern) die Einhaltung der Regeln zur Eindämmung des Virus erfordert.

Dieser Regelung fehlt es jedoch an der hinreichenden Bestimmtheit.

Die im Dekret genannten „Hygienemaßnahmen“ werden von diesem nicht weiter definiert. Was das Prinzip des „Social Distancing“ angeht, könnte man zwar a priori annehmen, dieses sei eindeutig genug. Allerdings bleiben folgende Fragen unbeantwortet: Welche ist die Minimaldistanz, die zwischen Personen eingehalten werden muss? Wie sollen die „Distancing“-Maßnahmen konkret in die Praxis umgesetzt werden? Etc.

Das Dekret spricht zwar davon, jene Maßnahmen seien „national definiert“. Dies ist in Ermangelung jeglicher an Arbeitgeber diesbezüglich gerichteter Rechtstexte jedoch wenig hilfreich. Hinzu kommt, dass die „Social Distancing“ Maßnahmen sich, entsprechend ihrer auf den jeweils aktuellen Stand der wissenschaftlichen Forschung basierender Natur, ständig weiterentwickeln. Als Beispiel hierfür sei die Empfehlung der *Académie de médecine* vom 2. April genannt, in der von nun an das umfassende Tragen von Schutzmasken angeraten wird. Die ist im höchstwahrscheinlich auch der, warum das Dekret die Eindämmungsmaßnahmen gegen das Virus nicht konkreter definiert.

Das Strafrecht gebietet eine restriktive Auslegung. Das Dekret ist daher nicht als hinreichend bestimmt anzusehen, um dem Arbeitgeber ein präzises Wissen darüber zu erlauben, mit welchen Maßnahmen er seine Angestellten schützen kann, und, daraus folgend, zu erkennen, wann genau er von der Schutzpflicht abweicht und seine Beschäftigten willentlich einer Gefahr aussetzt.

Einige Erläuterungen und andere Materialien, die das französische Arbeitsministerium den Arbeitgebern in Anwendung des oben genannten Dekrets adressiert hat, sind zwar präziser und detaillierter gehalten, jedoch haben sie keine normative oder zwingende Rechtsbindung. Auch wenn sie selbstverständliche einzuhalten sind, vermögen sie keine strafrechtliche Haftung eines Unternehmens wegen *Gefährdung* (*mise en danger*) zu begründen.

Diese Überlegungen gelten entsprechend auch für das Fahrlässigkeitsdelikt der unbeabsichtigten Verletzung der körperlichen Unversehrtheit einer Person, die eine bis zu dreimonatige Arbeitsunterbrechung zur Folge hat (Art. 222-20 Code pénal).

Darüber hinaus sind jedoch die Straftatbestände des Art. 222-19 und 221-6 Code pénal, die unbeabsichtigte Verletzung der körperlichen Unversehrtheit, die eine mehr als dreimonatige Arbeitsunterbrechung bzw. den Tod einer Person zur Folge hat, zu nennen. Einfache Fahrlässigkeit, wie ein Missgeschick, Unachtsamkeit, Unbekümmertheit oder Nachlässigkeit reicht hier aus, um die strafrechtliche Haftung eines Unternehmens oder der Person des Arbeitgebers zu begründen, wenn sie im Sinne einer direkten Kausalität zum Schaden geführt hat. Eine gröbere Fahrlässigkeit ist hier ein strafverschärfender Umstand.

Es stellt sich jedoch die Frage, wie dargelegt werden soll, dass ein Arbeitnehmer sich ausgerechnet an seinem Arbeitsplatz mit dem Covid-19-Virus infiziert hat, besonders in Hinblick auf die lange Inkubationszeit des Virus und wissenschaftliche Unsicherheiten

betreffend seiner Ausbreitungsweise. Nach dem aktuellen Sachstand erscheint es als unmöglich, einen solchen Beweis zu erbringen.

Auch ohne ernsthaft anzunehmen, dass der Gesetzgeber soweit geht und ein spezifisches, strengeres Strafdelikt kreieren könnte, das mit Rückwirkung die Beweislast umkehren würde, ist es jedoch nicht vollständig auszuschließen, dass eine Welle von Prozessen die Strafgerichte dazu bewegen könnte, ihre Position hinsichtlich des Erfordernisses der direkten Kausalität aufzuweichen, besonders im Blick auf die Beispiellosigkeit der aktuellen Situation.

Gerichtsentscheidungen, die in den nächsten Monaten zu diesem Thema ergehen werden, sind daher mit besonderer Aufmerksamkeit zu verfolgen.

Ein weiterer wichtiger Punkt liegt in dem strafrechtlichen Risiko hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Pflichten der Arbeitgebers, auch die Arbeitsräume so einzurichten, dass die Sicherheit der Arbeitnehmer gewährleistet ist¹ und ausreichend Schutzkleidung und andere Materialien zur Verfügung zu stellen² Der Arbeitgeber ist diesbezüglich gem. Art. L 4121-1 Code du travail gehalten, „sicherzustellen, dass diese Maßnahmen einer Veränderung der Umstände angepasst werden und eine Verbesserung des aktuellen Status quo in diesem Fall anzustreben.“

Die Einschätzung der einschlägigen Hygiene-, Sicherheits- und Sauberkeitsauflagen in den Arbeitsräumen und der Angemessenheit der Arbeitskleidung und anderer Arbeitsmittel hat hierbei nach den konkreten Umständen des Einzelfalls zu erfolgen. Die Arbeitsschutzbehörde kann sich bei ihrer Einschätzung darüber, ob der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen zum Gesundheitsschutz seiner Angestellten nachgekommen ist, auf all diese Texte berufen.

In diesem Lichte sei dem Arbeitgeber empfohlen, das in Art. R. 4121-1 Code du travail vorgeschriebene Risikodokument zu aktualisieren, andernfalls ist mit einem Bußgeld zu rechnen.

Abschließend wird darauf hingewiesen, dass der Code du travail es jedem Arbeitnehmer – seinem Ausbildungsstand und seinen Fähigkeiten entsprechend – auferlegt, auf seine Gesundheit und Sicherheit und die derjenigen, die er mit seinen Taten oder Unterlassungen gefährden kann, zu achten³. Es wird darauf ankommen, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber Seite an Seite ihr Möglichstes tun, um mitzuhelfen, die aktuelle Krise zu überwinden.

¹ Art. L. 4221-1 Code du Travail

² Art. R. 4321-1 bis R. 4321-5, R. 4322-1, R. 4322-2 und R.4323-91 bis R. 4323-94 Code du Travail

³ Art. L. 4122-1 Code du Travail