

Eigenverantwortlichkeit in der Pandemie – arbeitsrechtliche Konsequenzen für Ungeimpfte

Impfverweigerern stehen nicht nur gesundheitlich schwere Zeiten bevor. Wer ohne sachlich gerechtfertigten Grund nicht bereit ist, sich zum Schutze der eigenen Gesundheit sowie der Gesundheit anderer Menschen einer Schutzimpfung zu unterziehen, riskiert bei einer Infektion nicht nur den Verlust von Entgeltfortzahlungsansprüchen, sondern auch grundsätzlich bestehender Ansprüche auf Entschädigungsleistungen bei pandemiebedingt angeordneter Quarantäne. Die grundsätzlich nach wie vor unverändert bestehende und verfassungsrechtlich garantierte Dispositionsfreiheit eines jeden Menschen über Eingriffe am eigenen Körper erfährt damit nunmehr nicht nur im gesellschaftlichen Leben, sondern auch im Arbeitsleben faktisch erhebliche Einschränkungen.

Ungeimpfte Arbeitnehmer tragen die finanziellen Konsequenzen eigenverantwortlich getroffener Entscheidungen

Bereits vor Beginn der Corona-Pandemie im März 2020 hat der Gesetzgeber mit § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG im Infektionsschutzrecht eine Regelung beschlossen, die den Ausschluss eines staatlichen Entschädigungsanspruchs bei Unterlassen verpflichtender oder empfohlener Impfungen regelt. Diese Regelung wurde im November 2020 um einen entsprechenden Entschädigungsausschluss bei Reisen in Risikogebiete ergänzt. Sie basiert auf dem Grundgedanken der eigenverantwortlichen und verfassungsrechtlich verankerten Entscheidungsfreiheit aller betroffenen Personen. Gleichzeitig schränkt der Gesetzgeber die Entscheidungsfreiheit von Impfverweigerern mit Blick auf die sich aus der Nichtimpfung ergebenden wirtschaftlichen und finanziellen Nachteile jedoch faktisch ein. Dies gilt nicht nur für staatliche Entschädigungsansprüche aus dem IfSG, sondern auch für etwaige sich aus einem Arbeitsverhältnis ergebende Vergütungsansprüche, für die die gesetzgeberische Wertung aus § 56 Abs. 4 IfSG sinngemäß gilt. Kann ein ungeimpfter Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung aufgrund einer Covid-19-Erkrankung oder wegen einer Quarantäneanordnung nach Reiserückkehr aus einem Risikogebiet nicht vertragsgemäß erbringen, drohen daher nunmehr auch arbeitsrechtliche Konsequenzen, insbesondere ein Ausschluss von Vergütungs- und Entgeltfortzahlungsansprüchen.

Keine Entgeltfortzahlung im Falle einer Covid-19-Erkrankung

In jedem Arbeitsverhältnis gilt der Grundsatz: „Ohne Arbeit kein Lohn“. Ausnahmen zu diesem Grundsatz bestehen insbesondere dann, wenn der Arbeitnehmer unverschuldet an der Erbringung seiner Arbeitsleistung gehindert ist, etwa bei Erfüllung der Entgeltfortzahlungsvoraussetzungen gem. § 3 EFZG im Krankheitsfall. Erkrankt ein ungeimpfter Arbeitnehmer jedoch an Covid 19, gilt mit Blick auf die Wertung des Gesetzgebers in § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG: Der Arbeitnehmer hat in vorwerfbarer Weise zum Arbeitsausfall beigetragen und soll daher weder vom Staat eine Entschädigung noch vom Arbeitgeber eine Vergütung bzw. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall erhalten. Im Regelfall wird eine vorwerfbare Mitverantwortung dann anzunehmen sein, wenn die Voraussetzungen von § 56 Abs. 1 S. 4 erfüllt sind, id est der Arbeitnehmer die Durchführung einer Impfung ohne medizinische Kontraindikation unterlässt und dadurch erkrankungsbedingt seiner Tätigkeit nicht nachkommen kann.

Rechtsanwalt Florian Dorth



Zivilrecht, Arbeitsrecht, Handels- und Gesellschaftsrecht, Bank- und Kapitalmarktrecht

Telefon Sekretariat:
+49 (0) 921 7566 - 216

E-Mail: ra.dorth@fe-ls.de

Unabhängigkeit vom Bestehen einer Impfpflicht

Die sich aus § 56 Abs. 1 S. 4 ergebenden Rechtskonsequenzen treten unabhängig von einer bestehenden Impfpflicht ein, wie sie beispielsweise ab dem 15.03.2021 für Beschäftigte im Gesundheitswesen gelten wird. Arbeitsrechtliche Konsequenzen kommen nämlich bereits dann in Betracht, wenn eine Schutzmaßnahme am gewöhnlichen Aufenthaltsort des Arbeitnehmers zwar nicht verpflichtend ist, jedoch „öffentlich empfohlen“ wird.

Zusätzlich gilt bei Bestehen einer Impfpflicht für bestimmte Berufsgruppen: Ist ein Arbeitnehmer aufgrund der bestehenden Impfpflicht von seiner Tätigkeit ausgeschlossen, drohen auch ohne konkrete Erkrankung arbeitsrechtliche Konsequenzen. Soweit der ungeimpfte Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung nicht wie geschuldet anbieten kann, entfallen in aller Regel nicht nur seine Vergütungsansprüche, sondern er riskiert auch den Ausspruch einer personenbedingten Kündigung durch den Arbeitgeber.

Folgen einer Reiserückkehr aus Risikogebieten

Auch bei Rückreisen aus Risikogebieten gemäß der CoronaEinreiseV droht Arbeitnehmern ein Entfall von Vergütungs- oder Entgeltfortzahlungsansprüchen. Dies gilt unterschiedslos sowohl für geimpfte als auch für ungeimpfte Arbeitnehmer. Sind Arbeitnehmer – auch ohne konkrete Erkrankung während oder nach der Reise – aufgrund einer angeordneten häuslichen Quarantäne an der Erbringung der Arbeitsleistung gehindert, kann im Einklang mit den gesetzgeberischen Wertungen aus § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG auch der Vergütungsanspruch (§§ 611a Abs. 2, 616 S. 1 BGB) entfallen, soweit die Quarantäne ohne die Reise vermieden worden wäre, was in der Regel der Fall sein wird. Der Impfstatus des Arbeitnehmers ist dabei sekundär, entscheidend ist alleine die Erfüllung der Voraussetzungen für die Quarantänemaßnahme.

Abermals ist daher nicht nur im Arbeitsleben an die Vernunft der Arbeitnehmer zu appellieren, sich impfen zu lassen und Reisen in Risikogebiete zu vermeiden.