

NEWSLETTER

Rechtsanwaltskanzlei - Ahrens - Lüneburg



Exkurs Arbeitsrecht: Entgeltfortzahlung für Ungeimpfte

Von Rechtsanwältin Karolin Ahrens

Rechtliche Grundlagen

Ausgangslage in der Praxis:

Der Impfpropaganda scheinen wenig Grenzen gesetzt zu sein. Ungeimpfte Personen sehen sich zunehmend Einschränkungen und sozialen Druck ausgesetzt - sei es von staatlicher Seite, von Arbeitgebern, öffentlichen Einrichtungen und Anstalten, Universitäten, aber auch Privatveranstaltern und Lokalitäten.

Im arbeitsrechtlichen Kontext hat mediale Verbreitung verstärkt die Frage gefunden, ob Erkrankten tatsächlich die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder während eines (ungewollten) Quarantäneaufenthalts gestrichen werden kann.

INHALT

EXKURS ARBEITSRECHT
Entgeltfortzahlung für Ungeimpfte

WIEDERKEHRENDE
RECHTSFRAGEN

In der nächsten Ausgabe

LICHTBLICKE CORONA

Im RUBIKON- Magazin für die
kritische Masse

Mein aktueller Beitrag

<https://www.rubikon.news/artikel/grenz-en-setzen>

Rechtliche Bewertung:

Nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn er durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert ist, ohne dass ihn ein **Verschulden** trifft. Eine Arbeitsunfähigkeit ist nur dann verschuldet i.S.v. § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG, wenn ein Arbeitnehmer in **erheblichem Maße gegen das von einem verständigen Menschen in seinem eigenen Interesse zu erwartende Verhalten verstößt**.¹Nur dann verliert er seinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Schuldhaft iSv. § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG handelt nur der Arbeitnehmer, der **in erheblichem Maße gegen die von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhaltensweise verstößt**. Bei dem Verschulden iSv. § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG handelt es sich nicht um ein Verschulden iSv. § 276 BGB, der das Maß an Verhaltensanforderungen des Schuldners gegenüber Dritten bestimmt. Dagegen betrifft das Entstehen einer Krankheit und/oder die daraus resultierende Arbeitsunfähigkeit die Person des Arbeitnehmers selbst. Es gilt deshalb festzustellen, ob ein „Verschulden gegen sich selbst“ vorliegt.

Erforderlich ist ein **grober oder gröblicher Verstoß gegen das Eigeninteresse eines verständigen Menschen und damit ein besonders leichtfertiges oder vorsätzliches Verhalten**².

- *Eine fehlende Impfung kann unter den vorstehenden Voraussetzungen nicht als groß verstößlich oder Verschulden gewertet werden. Es handelt sich um einen experimentellen Wirkstoff in bedingter Zulassung, der laut den europäischen Zulassungsunterlagen keine Erkrankung, sondern nur einen schweren Verlauf verhindern soll.*
- *Vielmehr muss auch im Hinblick auf die erheblichen Nebenwirkungen³ untersucht werden, ob eine Impfung selbst ein Verschulden darstellt. Hier bleiben die Ergebnisse des „Monitorings“ und Feststellungen der Langzeitfolgen abzuwarten. Ebenso die richterlichen Entscheidungen.*

¹ BAG, 10 AZR 99/14

² (ErfK/Reinhard 15. Aufl. § 3 EFZG Rn. 23; MüKoBGB/Müller-Glöge 6. Aufl. § 3 EFZG Rn. 36; Schmitt § 3 EFZG Rn. 121; Vogelsang Entgeltfortzahlung Rn. 126 jeweils mwN)

³ <https://www.impfnebenwirkungen.net/report.pdf>

Quarantäneentschädigung

Die Quarantäneentschädigung ist (bereits) in § 56 Abs. 1 S. 4 Infektionsschutzgesetz geregelt:

Eine Entschädigungen (...) erhält nicht, wer durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung (...) die gesetzlich vorgeschrieben ist (...) oder öffentlich empfohlen wurde (...) eine Absonderung hätte vermeiden können.

Nach diesen Voraussetzungen ist derzeit eine Streichung der Quarantäneentschädigung nicht möglich, soweit die Corona-Impfung zum einen nicht vor einer Erkrankung schützt und sie gesetzlich nicht vorgeschrieben ist. Da sie aber von der [ständigen Impfkommision unverständlicherweise empfohlen wird](#), kann hierauf eine Streichung gestützt werden.

Vor diesem Hintergrund dürfte nach nunmehr 1,5 Jahren Coronapolitik, die weitestgehend in den Eilverfahren von den Gerichten bestätigt wird, dringend erforderlich sein, dass sich Gerichte in der Hauptsache mit der Rechtmäßigkeit und Verfassungsmäßigkeit des Infektionsschutzgesetzes, seinen neuesten Änderungen, aber auch dem Regierungshandeln befassen.

An der Rechtmäßigkeit dürften nämlich erhebliche Zweifel bestehen.

➤ **Beachte: zur Entgeltfortzahlung, § 616 BGB**

Auch der ungeimpfte „arbeitsfähige“ Arbeitnehmer kann während der Quarantäne einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegenüber dem Arbeitgeber haben.

Gem. § 616 BGB behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf Vergütung, wenn er

- aus persönlichen Gründen
- vorübergehend
- ohne Verschulden
- nicht arbeiten kann

In der nächsten Ausgabe für Sie:

Wiederkehrende Rechtsfragen

Von Rechtsanwältin Karolin Ahrens

In der anwaltlichen Praxis tauchen – gerade in der Corona-Zeit – oftmals gleichgelagerte Fragen auf: Ob 3 G, 2 G, 1 G, PCR-Testverpflichtung, indirekter Impfzwang, aber auch entsprechende Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis für Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf.

In der nächsten Ausgabe informieren wir Sie über diese Problemfelder, zeigen Lösungswege auf, rechtliche Hindernisse und stellen aktuelle Verfahren aus diesen Themengebieten vor.

Rechtsprechung

Aktuelle Rechtsprechung zur Entgeltfortzahlung

<https://www.bag-urteil.com/schlagwort/entgeltfortzahlung/>

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 8. September 2021 – 5 AZR 149/21 – Erschütterung des Beweiswerts einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Kündigt ein Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis und wird er am Tag der Kündigung arbeitsunfähig krankgeschrieben, kann dies den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung insbesondere dann erschüttern, wenn die bescheinigte Arbeitsunfähigkeit passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfasst.