

Lohn, Tätigkeitsverbot und Masken: Arbeitsrechtler informiert über „3G“

Jurist Dr. Thomas Wolf klärt Rechtslage und wann sogar eine Kündigung ausgesprochen werden kann

BUTZBACH (pm). Mit der 3G-Regelung am Arbeitsplatz sind Fragen verbunden. Aus juristischer Sicht gibt der Butzbacher Arbeitsrechtler Dr. Thomas Wolf Antworten.

1. Verliere ich meinen Vergütungsanspruch, wenn ich die 3G-Voraussetzungen nicht erfülle?

Bei fehlendem 3G-Status ist der Arbeitnehmer nicht berechtigt, den Betrieb zu betreten (§ 28b Abs. 1, 1 IfSG). Der Arbeitnehmer kann daher aufgrund gesetzlicher Vorschriften seine Arbeitsleistung nicht erbringen und verliert damit grundsätzlich seinen Anspruch auf Vergütung.

2. Darf der Arbeitgeber mich bei fehlendem 3G-Status kündigen?

In Betracht kommt der Ausspruch einer personenbedingten, fristgemäßen Kündigung. Voraussetzung ist die Begründung einer negativen Zukunftsprognose. Die Regelungen zu 3G am Arbeitsplatz gelten allerdings derzeit nur bis zum 19. März,

so dass nachzeitigem Stand danach eine Weiterbeschäftigung möglich ist. Der Mitarbeiter ist daher nur für eine verhältnismäßig kurze Zeit nicht in der Lage, seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen zu erfüllen. Die für eine personenbedingte Kündigung erforderliche negative Zukunftsprognose erscheint daher problematisch. Vor Ausspruch einer Kündigung wäre darüber hinaus zu prüfen, ob als milderer Mittel eine Arbeit im Homeoffice in Betracht kommt.

Denkbar ist bei fehlendem 3G-Status auch der Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass er seine Arbeit tatsächlich erbringen kann und das Arbeitsverhältnis störungsfrei abgewickelt wird. Als milderer Mittel kommt allerdings zunächst der Ausspruch einer Abmahnung in Betracht. Erst wenn die Abmahnung

nicht fruchtet, ist eine verhaltensbedingte Kündigung denkbar.

3. Einrichtungsbezogene Impf- und Nachweispflicht

• Welche Konsequenzen hat es, wenn ich mich nicht impfen lasse? Hier unterscheidet das Gesetz (§ 20a IfSG) zwischen Personen, die schon vor dem 16. März tätig waren und solchen, die erst ab dem 16. März neu eingestellt werden.

• Darf der Arbeitgeber neu eingestellte Mitarbeiter kündigen?

Für neu eingestellte Mitarbeiter gilt, dass sie in den ersten sechs Monaten („Wartezeit“) keinen Kündigungsschutz haben und somit gekündigt werden können.

• Welche Konsequenzen hat ein Tätigkeitsverbot für die vorhandene Belegschaft?

Bei Verstößen gegen die Impfpflicht hat das Gesundheitsamt die Möglichkeit, ein Tätigkeitsverbot zu verhängen. Solange dieses Verbot nicht ausgesprochen ist, dürfen die Mitarbeiter weiterhin tätig werden. Verweigert der Arbeitgeber die Beschäftigung, besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Weiterzahlung des Lohns.

• Entfällt mein Vergütungsanspruch nach Ausspruch eines behördlichen Tätigkeitsverbots?

Liegt ein behördliches Tätigkeitsverbot vor, entfällt die Vergütungspflicht des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer ist rechtlich nicht in der Lage, seine Arbeitsleistung zu erbringen.

• Darf der Arbeitgeber mich nach Ausspruch eines behördlichen Tätigkeitsverbots kündigen?

Wenn ein Tätigkeitsverbot verhängt wurde, kann dies zu personen- und verhaltensbedingten Kündigungen führen.

Eine personenbedingte Kündigung setzt voraus, dass eine negative Zukunftsprognose besteht, dass also auch in Zukunft mit längerfristigen Ausfällen zu rechnen ist. Da die Impfpflicht bis zum 31. Dezember besteht, kann dies grundsätzlich begründet sein. Auch die Abwägung

zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen kann zu Gunsten des Arbeitgebers ausfallen.

Dem Tätigkeitsverbot geht ein nicht vorgelegter Impfnachweis voraus. Durch sein Unterlassen gefährdet der Arbeitnehmer die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung. Er verhält sich somit pflichtwidrig. Der Ausspruch einer Kündigung kommt in diesem Fall grundsätzlich nach erfolgloser Abmahnung in Betracht. Auf eine Abmahnung sollte nicht verzichtet werden.

4. Was passiert, wenn ich gegen die betriebliche Maskenpflicht verstoße?

• Sofern der Mitarbeiter aus medizinischen Gründen nicht in der Lage ist, eine Maske zu tragen, liegt ein Fall krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit vor. Für die Dauer von sechs Wochen besteht damit ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen den Arbeitgeber. Danach tritt die Krankenkasse ein (Krankengeld).

• Verweigert der Arbeitnehmer das Tragen einer Maske aus nicht-medizinischen Gründen, kann er seine Arbeitsleistung nicht ordnungsgemäß erbringen und verliert sei-

nen Anspruch auf Vergütung. **Darf der Arbeitgeber mich bei Verstoß gegen die Maskenpflicht kündigen?**

Der Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung kommt in Betracht. Die Weigerung, eine Maske zu tragen, stellt regelmäßig eine Pflichtverletzung dar. Vor Ausspruch einer Beendigungskündigung ist allerdings grundsätzlich eine Abmahnung zu fordern.

„Es ist sehr stark einzelfallabhängig, welche Konsequenzen zu befürchten sind. Maßgeblich sind auch hier die Umstände des Einzelfalls. Stets ist zu prüfen, ob statt einer Beendigung das Arbeitsverhältnis durch Kündigung, mildere Mittel in Betracht kommen“, so Wolf.

Butzbacher Zeitung
28.02.2022