

## **Ohne Arbeit kein Lohn – Vergütungspflicht für Impftermin?**

Wer in einem Arbeitsverhältnis arbeitet, hat einen Anspruch auf Lohn. Wer nicht arbeitet, hat nur ausnahmsweise einen Anspruch auf Lohn.

Aus dem Arbeitsvertrag erwächst arbeitnehmerseits die Verpflichtung, eine dort definierte Arbeitsleistung in einer bestimmten Zeit bestmöglich zu erbringen und arbeitgeberseits die Verpflichtung, diese Arbeitsleistung anzunehmen und dafür die vereinbarte Vergütung zu zahlen. Von diesem Grundsatz bestehen Ausnahmen. Für die klassischen Fälle von Urlaub und Krankheit sind gesetzlich Vergütungspflichtspflichten geregelt. Für weitere Fälle (Tod eines nahen Angehörigen, Hochzeit, Taufe, o.ä.) sind manchmal Ausnahmeregelungen im Arbeitsvertrag enthalten, häufiger noch in Tarifverträgen. Wo beides fehlt, muss auf § 616 BGB zurückgegriffen und geprüft werden, ob ausnahmsweise auch ohne Arbeitsleistung eine Lohnzahlungsverpflichtung des Arbeitgebers besteht.

In § 29 TVöD oder TV-L ist die bezahlte Arbeitsbefreiung z.B. für eine ärztliche Behandlung, geregelt, wenn sie während der Arbeitszeit erfolgen muss. Es ist aber sehr fraglich, ob eine Schutzimpfung eine „ärztliche Behandlung“ darstellt. Dagegen spricht, dass die Impfungen nicht therapiert werden. Es geht nicht um die Durchführung einer (Heil-) Behandlung. Vielmehr handelt es sich bei der Impfung um eine Schutzmaßnahme zur Verhütung von Krankheiten. Dies spricht dafür, dass § 29 TVöD/TV-L nicht eingreift. Zudem müsste die Impfung innerhalb der Arbeitszeit erforderlich gewesen sein. Da bei der Terminvergabe i.d.R. eine Einflussnahmemöglichkeit auf die Lage des Impftermins besteht, dürfte ein Anspruch auch an dieser Stelle scheitern, wenn die Impfung auch außerhalb der Arbeitszeit hätte stattfinden können.

Soweit § 616 BGB nicht arbeitsvertraglich ausgeschlossen ist, käme dann nur ein Vergütungsanspruch zustande, wenn der Arbeitnehmer durch einen „in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird.“ Der Verhinderungsgrund muss also gerade in der Person des betroffenen Arbeitnehmers bestehen, also seiner persönlichen Sphäre entspringen. Ein derartiges persönliches Leistungshindernis ist von objektiven Hinderungsgründen abzugrenzen, da diese von § 616 BGB nicht erfasst werden. Die Schutzimpfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 ist auf ein allgemein bestehendes Infektionsrisiko zurückzuführen. Dieses liegt nicht in den persönlichen Lebensumständen des einzelnen Arbeitnehmers. Vielmehr erfasst es eine Vielzahl weitere Arbeitnehmer, letztlich alle Bevölkerungsgruppen. Dies spricht dafür, dass sich bei einer Arbeitsverhinderung infolge der Wahrnehmung eines Impftermins ein objektives und kein subjektives Leistungshindernis verwirklicht und damit auch kein Vergütungsanspruch nach § 616 BGB besteht. Selbst wenn man § 616 BGB für anwendbar hielte, stellte sich auch hier die Frage, ob der Impftermin während der Arbeitszeit stattfinden musste.

Daher verlieren Arbeitnehmer ihren Vergütungsanspruch, soweit und solange sie infolge der Teilnahme an einer Schutzimpfung gegen das Coronavirus nicht arbeiten. Dies gilt regelmäßig auch bei der Wahrnehmung eines Termins im Rahmen einer sonstigen Schutzimpfung (z.B. gegen Influenza-Viren).

Sören Riebenstahl  
Fachanwalt für Arbeits- und Sozialrecht

[www.winter.gl](http://www.winter.gl)  
[riebenstahl@winter.gl](mailto:riebenstahl@winter.gl)