

## Lohnansprüche bei 2G-Zugangsregeln

**Die Hessische Coronavirus-Schutzverordnung ermöglicht seit dem 16.09.2021 für eine Reihe von Betrieben und Veranstaltungen die Einführung einer 2G-Zugangsregelung.**

In der Praxisinformation vom 17.09.2021 hatten wir bereits darauf hingewiesen, dass die jeweiligen Zugangsregelungen für alle Personen gelten, die sich in den Räumen aufhalten. Also nicht nur für Kunden oder Besucher, sondern auch für den Betriebsinhaber, Beschäftigte oder Dienstleister.

In den Betrieben stellt sich jetzt die Frage, ob Beschäftigte, die weder geimpft noch genesen sind, ihren Lohnanspruch verlieren, wenn ihr Arbeitgeber die 2G-Zugangsregelung anwendet und daher ein Einsatz von ungeimpftem oder nicht genesenem Personal nicht möglich ist.

Nach unserer Auffassung entfällt der Lohnanspruch auch dann nicht, wenn der Arbeitgeber aufgrund dieser Entscheidung keine Einsatzmöglichkeit mehr für einzelne Beschäftigte hat.

Das gilt jedenfalls solange es für den betreffenden Betrieb keine gesetzliche Vorgabe gibt, die nur den Einsatz von geimpftem oder genesenem Personal erlaubt.

Die Entscheidung eines Arbeitgebers zur Einführung der 2G-Zugangsregelung ist freiwillig und führt daher nicht zu einem Wegfall des Lohnanspruches des Beschäftigten. Der Arbeitgeber trägt das Betriebsrisiko und hat es in der Hand, wie er seinen Betrieb organisiert. Da es gesetzlich keine Pflicht zu einer 2G-Zugangsregelung gibt, hat er durch seine Entscheidung den Wegfall der Einsatzmöglichkeit des Beschäftigten zu verantworten. Solange es keine gesetzliche Impfpflicht gibt, gilt das Arbeitsangebot des ungeimpften Beschäftigten als ordnungsgemäß. Setzt der Arbeitgeber ihn dann nicht ein –unabhängig von den Gründen- bleibt der Lohnanspruch davon unberührt. Der Arbeitgeber befindet sich im Annahmeverzug.

Zwar hat der Beschäftigte (in den meisten Fällen) die Möglichkeit, sich impfen zu lassen; trotzdem ist aber nicht zulässig, den Lohnanspruch davon abhängig zu machen, dass der Beschäftigte eine Impfung in Anspruch nimmt, für die es keine gesetzliche Pflicht gibt.

Was tun?

Der Arbeitgeber sollte neben niedrigschwelligen Impfangeboten die Möglichkeiten zu einer Beschäftigung zu Zeiten oder in Bereichen nutzen, für die die 2G-Zugangsregelung nicht gilt.

Manche Betriebe wenden für verschiedene Tage oder Uhrzeiten unterschiedliche Zugangsregelungen an. Andere Betriebe differenzieren nach Räumen oder Bereichen.

Das ist alles zulässig, nur muss die Abgrenzung klar, eindeutig und ausgedehnt sein. Außerdem muss dann bei einem Wechsel zwischen den Räumen das jeweils geltende Hygienekonzept eingehalten werden.

Begibt sich also eine Person von einem 2G-Bereich in den 3G-Bereich, muss eine Maske angelegt werden.

Claudia Thieme, Rechtsanwältin und Notarin