

Schriftliche Frage im Januar 2022

Arbeitsnummer 74

Frage Nr. 74:

Wie ordnet die Bundesregierung den Sachverhalt ein, wenn Mitarbeiter nach dem 16. März 2022 aufgrund des Gesetzes zur Stärkung der Impfprävention gegen Covid-19 gekündigt werden und bekommt die betreffende Person ALG 1 oder greift eine Sperrfrist?

Antwort:

Für eine etwaige Kündigung des Arbeitsverhältnisses einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers, die bzw. der von § 20a Infektionsschutzgesetz erfasst ist, gelten die allgemeinen kündigungsrechtlichen Grundsätze. Ob die danach geltenden Voraussetzungen für eine Kündigung im Einzelfall vorliegen, können verbindlich nur die zuständigen Gerichte für Arbeitssachen entscheiden.

Für die Frage, ob wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Sperrzeit nach dem Recht der Arbeitslosenversicherung (Drittes Buch Sozialgesetzbuch) eintritt, ist zunächst zu prüfen, ob die arbeitslose Person durch arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben hat, also die Kündigung schuldhaft herbeigeführt hat.

Ist dies der Fall, tritt eine Sperrzeit aber nur dann ein, wenn die arbeitslose Person für ihr Verhalten keinen wichtigen Grund hat. Bei der Beurteilung, ob ein solcher wichtiger Grund vorliegt, sind die Interessen der arbeitslosen Person mit den Interessen der Versichertengemeinschaft unter Berücksichtigung der Einzelfallumstände abzuwägen. Bei dieser Abwägung ist auf Basis des geltenden Rechts die Ablehnung einer Impfung regelmäßig als wichtiger Grund anzuerkennen.