

Impfen und Testpflicht im Job: Wie ist die aktuelle Rechtslage?

Änderungen ab August 2021 für Beschäftigte und Betriebe

Neue Regeln für das Impfen? Mit ihren Beschlüssen vom 10.08.2021 (Ministerpräsidentenkonferenz) wollen Bund und Länder einige Neuerungen auf den Weg bringen. Umgesetzt werden müssen die Vorschläge in den Bundesländern – dort wird an neuen Verordnungen gearbeitet. Welche Auswirkungen hat das für Arbeitnehmer und worauf müssen Betriebsräte achten? Aktuelle Fragen beantwortet Oliver Chama.



Oliver Chama

Richter am Amtsgericht

Stand: 17.8.2021

Lesezeit: 03:30 min



Derzeit wird viel über das Thema Impfen debattiert. Wie ist die Rechtslage im Job?

Eine vom Arbeitgeber ausgesprochene Impfpflicht ist nach wie vor rechtswidrig. Bund und Länder machen allerdings mit ihren Beschlüssen vom 10. August 2021 nun auch Druck auf die Arbeitgeber, wenn es da heißt: „Bund und Länder fordern die Arbeitgeber in Deutschland auf, ihrerseits ihre Mitarbeiter bei der Wahrnehmung von Impfangeboten zu unterstützen, insbesondere durch Information von Beschäftigten, Schaffung von betrieblichen Impfangeboten durch Betriebsärzte sowie Freistellung der Beschäftigten zur Wahrnehmung von Impfangeboten.“ Die Politik erwartet also mehr Engagement für das Impfen in der Arbeitswelt. Womöglich gibt der eine oder andere Arbeitgeber diesen Erwartungsdruck an seine Mitarbeiter weiter und führt indirekte Impfpflichten ein. Zunehmen wird wohl die Schaffung von betrieblichen Anreizen

zum Impfen, etwa durch Arbeitszeitgutschriften oder die Ausgabe von Gutscheinen für die Betriebskantine gegen entsprechende Impfnachweise.

Kostenpflichtig werden nur die privaten Bürgertests.

Thema Schnelltests, sie sollen ab Oktober kostenpflichtig werden. Gilt das auch für Beschäftigte und Betriebe?

Kostenpflichtig werden nur die privaten Bürgertests. Die betrieblichen Testangebote müssen nach derzeitigem Stand weiterhin kostenlos sein. Es kann allerdings sein, dass Arbeitgeber sich bei der Kostenfrage in Zukunft auf die gleichen Argumente berufen werden, wie es die Politik nun tut: Wenn ein Arbeitnehmer sich nicht impfen lässt, soll er die Kosten der Tests selber tragen müssen. Es bleibt abzuwarten, was die Arbeitsgerichte hierzu sagen werden.

Viel hängt derzeit von den „3Gs“ ab. Wie sieht es im Betrieb aus?

Eine Testpflicht ist durchaus legal. Da die „3-G-Regel“ ab einer Inzidenz von 35 für zahlreiche Innenraumaktivitäten und fast alle größeren Veranstaltungen gelten wird, dürfte es dem Arbeitgeber erlaubt sein, den Zutritt zu seinem Betrieb ebenfalls nach der „3-G-Regel“ zu handhaben, d.h. Zutritt nur für nachweislich Geimpfte, Genesene oder Getestete. In der Pressekonferenz von Bund und Ländern am 10. August 2021 wurde zudem angedeutet, dass der Staat es nicht verbieten wird, wenn ein Privater den Zutritt zu seinen Räumen von den „3 G´s“ abhängig machen will.

Auch das werden wohl die Gerichte entscheiden.

Thema Datenschutz: Muss der Arbeitgeber wissen, ob ich geimpft bin?

Die Rechtslage hinsichtlich des Datenschutzes ist nicht abschließend geklärt, aber es gilt der allgemeine datenschutzrechtliche Grundsatz: „Der Arbeitgeber darf alles wissen, was er wissen muss“. Wenn er den Impfstatus für dringende betriebliche Zwecke benötigt, so hätte er auch einen entsprechenden Informationsanspruch. Der Arbeitnehmer hätte dann kein Recht zur Lüge. Die Experten sind sich uneinig: Manche gehen davon aus, dass Arbeitgeber beispielsweise in Krankenhäusern und Pflegeheimen das Recht haben, den Impfstatus ihres medizinischen und pflegerischen Personals zu erfragen, weil die Arbeitgeber hier für Leib und Leben von vulnerablen Gruppen verantwortlich sind. Auch das werden wohl die Gerichte entscheiden.

Worauf sollten Betriebsräte in diesen Tagen besonders achten, was können sie tun?

Betriebsräte sollten unbedingt darauf achten, wie der Arbeitgeber angesichts steigender Inzidenzen und der Beschlüsse von Bund und Ländern in Bezug auf das Thema Impfen und Testen reagiert. Er ist einerseits verpflichtet, den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Aber er darf auch nicht über das Ziel hinausschießen und unzulässigen Druck auf die Mitarbeiter ausüben. Insbesondere wenn Mitarbeitern mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen im Falle einer Verweigerung der Impfung gedroht wird, muss der

Betriebsrat aktiv werden. Aber auch wenn es um die Ausgestaltung von freiwilligen Impfangeboten und Impfanreizen geht, muss der Betriebsrat seine Mitbestimmungsmacht nutzen und gemeinsam mit dem Arbeitgeber eine gerechte und praktikable Regelung gestalten.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025