

FAQ zum Impfen am Arbeitsplatz

Aktuelle Fragen und Antworten zur Corona-Impfung im Job

Immer neue Fragen tauchen zum Thema Impfen am Arbeitsplatz auf. Denn nach einer aktuellen Forsa-Umfrage wünschen sich 84 % der Beschäftigten ein Impfangebot ihres Arbeitgebers. Viele erhoffen sich vor allem praktische Vorteile: Die Corona-Impfung am Arbeitsplatz sei leicht in den Arbeitsalltag zu integrieren und bequem zu erreichen. Doch auch die Verunsicherung ist groß. Unser Referent Oliver Chama beantwortet aktuelle Fragen rund um das Thema Impfen am Arbeitsplatz.



Redaktion

Stand: 16.3.2021

Lesezeit: 03:45 min



Oliver Chama

Oliver Chama ist Richter am Amtsgericht. Er referiert beim ifb unter anderem zu den Themen Arbeitsrecht und Betriebsverfassungsrecht.

Stand: März 2021

Herr Chama, gibt es derzeit (März 2021) eine Pflicht – oder ein Recht – auf eine Impfung am Arbeitsplatz?

Im Allgemeinen gibt es weder das Eine noch das Andere. Ein Recht auf eine Impfung kann der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern aber durchaus einräumen. Fraglich ist allerdings, wie er dieses Recht angesichts der Impfstoffknappheit in absehbarer Zeit erfüllen will. In Zukunft dürfte dies zwar wohl unproblematisch sein. Es schließen sich jedoch an ein Recht auf eine Impfung zahlreiche Folgefragen an, insbesondere Haftung für Impfschäden, Auswahl des Impfstoffes oder Ort und Zeit der jeweiligen Impfung.

Jedenfalls kann der Arbeitgeber insoweit ohne den Betriebsrat keine rechtverbindliche Regelung treffen

Jedenfalls kann der Arbeitgeber insoweit ohne den Betriebsrat keine rechtverbindliche Regelung treffen. Möchte der Arbeitgeber eine betriebliche Impfpflicht einführen, so geht auch das keinesfalls ohne den Betriebsrat. Allerdings ist auch im Falle einer Zustimmung des Betriebsrats hierzu rechtlich sehr fragwürdig, ob und in welchen Fällen eine betriebliche Impfpflicht für die Arbeitnehmer verbindlich wäre.

Impfpflicht durch die Hintertür: Was ist, wenn Kunden oder Geschäftspartner nur geimpfte Mitarbeiter akzeptieren wollen?

Insoweit trägt der Arbeitgeber das unternehmerische Risiko, dass Kunden oder Geschäftspartner bestimmte Erwartungen an ihn hegen oder gewisse Vorgaben für eine Zusammenarbeit machen. Wenn er dem entsprechen möchte, so begründet dies zwar ein sachliches Interesse an einer betrieblichen Impfpflicht. Legaler wäre eine solche damit aber noch nicht, da das Grundrecht der Arbeitnehmer auf körperliche Unversehrtheit höher wiegt als ein sachliches Unternehmerinteresse. Deswegen erscheinen auch verhaltensbedingte Kündigungen in derartigen Fällen bei einer Impfverweigerung der Arbeitnehmer ausgeschlossen. Jedoch dürften in diesen Fällen Versetzungen, oder auch personenbedingte Kündigungen durchaus in Betracht kommen.

Betriebliche Impfprogramme unterliegen der betrieblichen Mitbestimmung.

Was ist mit freiwilligen betrieblichen Impfprogrammen oder Regelungen per Betriebsvereinbarung?

Betriebliche Impfprogramme unterliegen der betrieblichen Mitbestimmung. Eine Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Impfung könnte, gestützt auf § 87 Abs. 1 BetrVG, möglich sein. Freilich trägt der Betriebsrat bei der Ausübung seiner Mitbestimmung hier ein besonders hohes Maß an Verantwortung. Es geht – mit oder ohne Impfung – in erster Linie um die Gesundheit der Mitarbeiter, aber letztlich auch um das gesamtgesellschaftliche Interesse an einer Überwindung der Pandemie.

Die Unsicherheit ist groß: Muss ich dem Arbeitgeber sagen, ob ich geimpft bin – oder eben nicht?

Der Arbeitgeber darf jedenfalls danach fragen und hat einen Anspruch auf eine wahrheitsgemäße Beantwortung, wenn er an der Information ein berechtigtes Interesse nachweisen kann. Der bloße enge Kundenkontakt wie bspw. bei Friseuren dürfte hierfür eher nicht ausreichen, wobei es freilich auf die Umstände des Einzelfalles ankommt. Allerdings besteht ein solches berechtigtes Interesse sicherlich regelmäßig im Bereich der Kranken- und Altenpflege. Kurz gesagt: Je notwendiger die Impfung auf dem jeweiligen Arbeitsplatz erscheint, desto eher darf der Arbeitgeber auch nach dem Impfstatus fragen.

Was ist mit einem Corona-Test? Kann der Arbeitgeber die Vorlage eines Tests verlangen?

Es kommt auf die Umstände des Einzelfalles an. Der Arbeitgeber muss die Privatsphäre seiner Mitarbeiter respektieren, er muss aber kraft Gesetzes auch deren Gesundheit schützen. Wenn er tatsächliche Anhaltspunkte für eine erhöhte Infektionsgefahr erkennt, so darf er einzelne Mitarbeiter zum Corona-Test und Vorlage des Ergebnisses anweisen. Dies ist insbesondere der Fall, wenn sich der Arbeitnehmer kurz zuvor in einem vom RKI ausgewiesenen Risikogebiet aufgehalten hat oder er ungeschützten Kontakt mit einer infizierten Person hatte. Eine verdachtsunabhängige Testung der Belegschaft kann der Arbeitgeber nur bei entsprechender Mitwirkung des Betriebsrats verlangen und auch dann nur bei einem überwiegenden betrieblichen Interesse.

(CB)

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