



Impfung und Arbeitsrecht in Deutschland

Was Arbeitgeber jetzt bedenken müssen



Stand: 2. Dezember 2020

Aktuell besteht eine hohe Erwartungshaltung und Aufregung um bevorstehende Zulassungen von mehreren potenziellen Impfstoffen gegen das Coronavirus (COVID-19). Gibt es einen zugelassenen Impfstoff soll dieser eingesetzt werden, um die Verbreitung des Virus zu verlangsamen oder sogar zu beenden. Nach einer Zulassung dieser Impfstoffe stellen sich somit unter anderem Fragen wie eine Massimpfung der Bevölkerung koordiniert und durchgeführt werden kann und darf.

Dieses Thema zieht die Aufmerksamkeit aller Regierungen der Welt auf sich.

Unweigerlich werden sich Arbeitgeber auf der ganzen Welt unter anderem mit den Themen Impfstoff, Massimpfungen, Impfprogramme im Betrieb und der Impfpflicht an sich beschäftigen müssen.

Nach unserer Einschätzung sind die nachfolgenden Bereiche für die Arbeitgeber zu beachten:

- Ob und wie kann die freiwillige Impfung am wirksamsten gefördert werden? Die Bedeutung der richtigen Botschaften und der Beratungsleistungen durch den Arbeitgeber, die Rolle von Gewerkschaften und den Arbeitnehmervertretern sowie der Schutz Dritter sollte beachtet werden.
- Sicherstellen, dass die Impfung nicht als einzige Methode zur Verhinderung von Risikoexposition oder als Ersatz für die bisherigen Schutzmaßnahmen betrachtet wird, insbesondere in den frühen Phasen der Impfungen.
- Ob Arbeitnehmer ohne Impfnachweis von der Erbringung der Arbeitsleistung abgehalten werden dürfen oder können. Inwiefern Impfdaten von Arbeitnehmern zulässig-

gerweise erhoben, gesammelt oder überprüft werden dürfen. Ärztliche Bescheinigungen und Selbstauskünfte werden hier eine Rolle spielen.

■ Welche Auswirkungen haben Arbeitsverhinderungen wegen fehlender Impfung auf die Entgeltfortzahlungsverpflichtungen des Arbeitgebers?

■ Beispiel 1: Der Arbeitnehmer wird ohne eigenes Verschulden nicht geimpft z.B. wenn er jung ist und nicht zu einer gefährdeten Gruppe gehört und deshalb derzeit nicht für eine Impfung in Frage kommt; oder

■ Beispiel 2: Ein Arbeitnehmer wird aufgrund von Krankheit, Angst vor Nebenwirkungen, psychischen Problemen oder aus anderen berechtigten Gründen nicht geimpft.

■ Entstehen durch die Impfungen neue Entwicklungen zum mobilen Arbeiten. Muss beim Impfvorgang zwischen Produktionsmitarbeitern ohne eine mobile Arbeitsmöglichkeit und Arbeitnehmern mit einer mobilen Arbeitsmöglichkeit (Bürotätigkeiten) differenziert werden?

■ Welche datenschutzrechtlichen Aspekte sind bei dem Verlangen eines Impfnachweises zu beachten?

■ Ethische und sonstige Aspekte der Impfung (z.B. Sonderbehandlung für Schwangere oder aus religiösen Gründen oder persönliche Überzeugungen).

■ Kann und soll ein Arbeitgeber einen Impfstoff für privat durchgeführte Impfprogramme im Betrieb kaufen und anbieten? Welche Reputationsprobleme und Haftungsrisiken können hierbei entstehen? Wer trägt die Kosten dieser Impfungen?

■ Lösen die Impfsituation neue Spielregeln im Umgang mit Dritten, wie beispielsweise Kunden, Geschäftspartnern oder sonstigen Personen, die das Betriebsgelände betreten, aus? Erstrecken sich Impfnachweise auch auf diesen Personenkreis? Können Kunden und Geschäftspartner von Ihren Mitarbeitern Impfnachweise einfordern?

■ Generelle Überprüfung und Neubewertung aller betrieblichen und unternehmerischen Präventions- und Schutzmaßnahmen im Hinblick auf die Zulassung eines Impfstoffes und einer beginnenden Massenimpfung.

■ Eine erhöhte Reaktionsfähigkeit des Unternehmens und der Betriebe, im Hinblick auf den Stand der Forschung zum Coronavirus und dessen rasante Entwicklungen, sollte vorliegen. Speziell im Hinblick auf die regionale und globale Verfügbarkeit (Anzahl und Volumen) der jeweiligen Impfstoffe.

■ Wie organisiert der Arbeitgeber Impfungen auf dem Betriebsgelände oder durch den Betriebsarzt? Wie können Haftungsrisiken vermieden werden?

Nachfolgend haben wir zentrale Fragen herausgegriffen:

■ **Wann** wird ein Impfstoff zugänglich sein?

■ Wird die COVID-19-Impfung in Deutschland **obligatorisch**?

■ Wie reagiert der Arbeitgeber, wenn Mitarbeiter die Impfung **ablehnen**?

■ Bestehen **Haftungsrisiken** bei betrieblichen Impfprogrammen?

Wann wird ein Impfstoff zugänglich sein?

Hier gilt es tagesaktuell die Entwicklungen zu verfolgen. Denn dieser Zeitpunkt hängt von den rechtlichen, sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Rahmenbedingungen der unterschiedlichen Länder ab. Zu erwarten ist, dass der Impfstoff global in unterschiedlicher Geschwindigkeit zur Verfügung stehen wird. Bisher wurden – auch in Deutschland – bereits mehrere Anträge auf Zulassung eines Corona-Impfstoff gestellt. Daraus können sich aktuell noch keine belastbaren Zeitpunkte für die Verfügbarkeit ableiten lassen.

Unklar ist auch, wann welche Personengruppen einen Impfstoff erhalten können. Denkbar, jedoch aktuell sehr unwahrscheinlich, ist, dass die Impfung – **zumindest für einen Teil der Bevölkerung – verpflichtend werden könnte**. Derzeit ist eine Beobachtung der aktuellen Entwicklungen geboten.

Wird die COVID-19-Impfung in Deutschland obligatorisch?

Das Infektionsschutzgesetz erlaubt die Anordnung einer Impfpflicht für bedrohte Teile der Bevölkerung (§ 20 IfSG), wenn eine übertragbare Krankheit mit klinisch schweren Verlaufsformen auftritt und mit ihrer epidemischen Verbreitung zu rechnen ist. Eine Ausnahme gilt bei medizinischer Kontraindikation für die Impfung.

Eine generelle Impfpflicht ist in Deutschland aktuell nicht gesetzlich vorgesehen. Zudem ist eine generelle Impfpflicht für den Coronavirus eher unwahrscheinlich. Die Regierung hat hierzu bereits erste Andeutungen gemacht, die dies bestätigen.

In anderen Ländern, wie z.B. in den Vereinigten Staaten, sind bestimmte Bundesstaaten berechtigt eine Impfpflicht einzuführen. Diese kündigten bereits an, dass sie eine Zwangsimpfung in Erwägung ziehen, sobald ein Impfstoff alle erforderlichen Sicherheitskriterien erfüllt.

Bei bestimmten Funktionen können arbeitsplatzspezifische Bedingungen vorliegen, die eine Impfung aus Gesundheits- und Sicherheitsgründen für die Erbringung von Arbeitsleistung voraussetzen.

Der Blick auf den Umgang mit der Schweinegrippe 2009 zeigte folgendes Vorgehen: Damals wurde eine Verordnung - zur Durchführung der Länder - erlassen welche Personengruppen vorrangig geimpft werden. Hierzu zählten zunächst Chronisch Kranke, Schwangere, Besonders Gefährdete, ärztliches und medizinisches Personal, Vollzugspolizei, Feuerwehr. Diese Impfungen betrafen ca. 22 Millionen Menschen also ca. 30 % der Bevölkerung in Deutschland.

Je nach Branche und betriebsspezifischen Umständen können sich unterschiedliche Rechte und Pflichten des Arbeitgebers in Bezug auf die bestehende Möglichkeit einer Corona-Impfung ergeben. Arbeitgeber sollten daher die Notwendigkeit von Corona-Impfungen prüfen und spezifische Risikobewertungen durchführen, um ggf. nachweisen zu können, weshalb eine Corona-Impfung erforderlich oder

nicht erforderlich ist – auch im Hinblick die bereits bestehenden Corona-Sicherheitsmaßnahmen im Unternehmen.

Wie reagiert der Arbeitgeber, wenn Mitarbeiter die Impfung ablehnen?

Abseits der gesetzlichen Impfpflicht, wäre denkbar, dass Arbeitgeber ein betriebliches Impfprogramm anbieten oder vorgeben wollen. Nachvollziehbar ist dies im Hinblick auf den Schutz der Beschäftigten im Betrieb sowie zur Sicherstellung des Betriebsablaufs.

Eine erste und grundsätzliche rechtliche Einschätzung ergibt, dass Arbeitgeber die Teilnahme einer Impfung gegen das Coronavirus nicht anweisen dürfen. Eine Impfpflicht ergibt sich weder aus einer arbeitsvertraglichen Haupt- oder Nebenpflicht noch aus dem Direktionsrecht des Arbeitgebers. Selbst wenn dies arbeitsvertraglich geregelt wäre, kann diese Regelung mit hoher Wahrscheinlichkeit unwirksam sein. Insofern ist eher abzuraten Arbeitnehmer mit positiven Anreizen oder negativen Folgen zur Durchführung einer Impfung zu „bewegen“.

Aktuell ist vorrangig zu empfehlen, dass sich der Arbeitgeber zur Teilnahme der Arbeitnehmer an Impfprogrammen neutral verhält und sich lediglich auf Informationen zur Verfügbarkeit von Impfstoffen äußert.

Sofern der Arbeitgeber sich dennoch für eine stärkere Beeinflussung des Impfverhaltens der Mitarbeiter einsetzt wären folgende Maßnahmen denkbar:

Arbeitgeber könnten positive Anreize wie eine „Impf-Prämie“ für die freiwillige Teilnahme an einem Impfprogramm überlegen. Hierbei wären etwaige Beteiligungsrechte des Betriebsrates zu beachten.

Weiterhin beachtenswert kann der Hinweis auf den Entfall von Entschädigungsleistungen nach dem Infektionsschutzgesetz sein, wenn insbesondere durch eine Schutzimpfung, die gesetzlich vorgeschrieben ist oder öffentlich empfohlen wurde, ein Verbot der Ausübung der bisherigen Tätigkeit hätte vermieden werden können (§ 56 I 3 IfSG).

Schließlich sollten arbeitsrechtliche Disziplinarmaßnahmen, Abmahnungen, Kündigungen, Betriebsbußen, Vertragsstrafen etc. in jedem Einzelfall genau geprüft werden, bevor diese realisiert werden. Dies gilt auch für eine betriebliche Kommunikation im Umgang mit einer Impfung gegen das Coronavirus.

Bestehen Haftungsrisiken bei betrieblichen Impfprogrammen?

Ja, bietet der Arbeitgeber im Betrieb Impfungen an, kann er Schadensersatz und Schmerzensgeldansprüche der Mitarbeiter begründen, sofern ein vorwerfbares und kausales Fehlverhalten des Arbeitgebers Vermögens- oder Körperschäden auslöst. Zu denken ist beispielsweise an fehlerhafte Aufklärungen, unzureichend ausgewähltes Personal oder sonstige

organisatorische, tatsächliche oder rechtliche Pflichtverletzungen, die dem Arbeitgeber oder dessen Führungskräften zugerechnet werden können. Das Bundesarbeitsgericht hat zwar entschieden, dass grundsätzlich kein Behandlungsvertrag zwischen dem Arbeitgeber und einem Mitarbeiter zustande kommt. Dennoch ist haftungsrechtlich unter anderem entscheidend, ob in der konkreten betrieblichen Situation ein Behandlungsvertrag zwischen dem Mitarbeiter und dem Arbeitgeber zustande gekommen ist und ob eine Teilnahmepflicht bestand.

Insofern sind alle beabsichtigten Impfvorgänge, die der Arbeitgeber organisiert oder empfiehlt auf die rechtlichen Folgen genau zu prüfen.

Haben Sie Fragen? Kontaktieren Sie gerne unseren Experten:



Bernd Pirpamer

Partner
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

T: +49 89 54565 141

M: +49 151 55159429

berndpirpamer@eversheds-sutherland.com

Oder schreiben Sie uns an covid19@eversheds-sutherland.de.

eversheds-sutherland.com

Diese Informationen dienen lediglich zur Orientierung und stellen keinen Ersatz für eine ordentliche Rechtsberatung dar. Eversheds Sutherland (Germany) LLP übernimmt keinerlei Verantwortung für Handlungen, die aufgrund der in diesen Dokumenten enthaltenen Informationen erfolgen.

© Eversheds Sutherland 2020. Alle Rechte vorbehalten. Eversheds Sutherland (Germany) LLP ist Teil einer globalen Rechtsberatungspraxis, deren Mitglieder gesonderte und rechtlich eigenständige Einheiten sind, die unter dem Namen Eversheds Sutherland tätig sind. Jede Eversheds Sutherland-Kanzlei ist eine rechtlich getrennte Einheit, die nicht für die Handlungen oder Unterlassungen anderer Eversheds Sutherland-Kanzleien haftet und diese nicht rechtlich binden oder verpflichten kann.