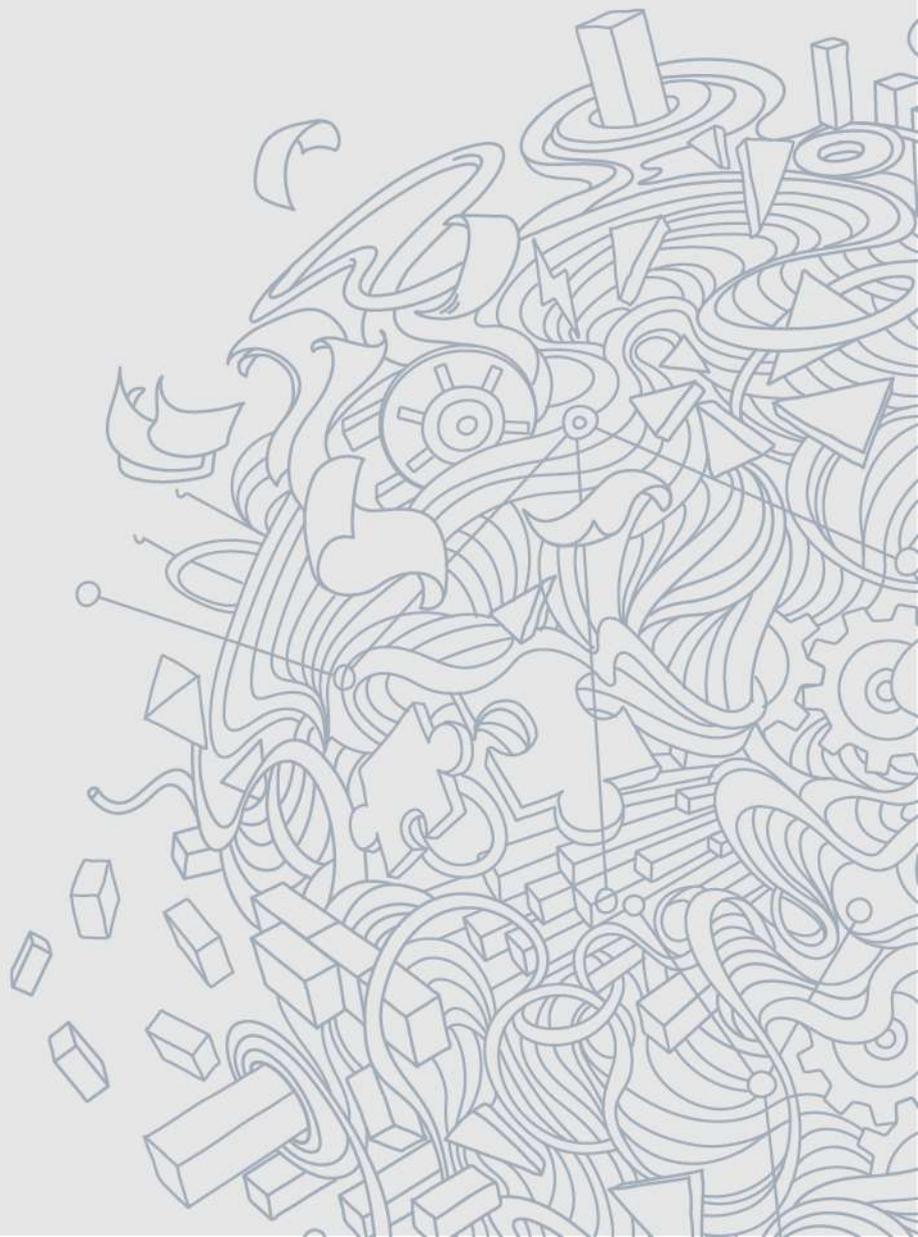


ARBEITGEBER UPDATE

COVID-19 IMPFUNGEN AM ARBEITSPLATZ

April 2021



Deutschland hat mit der Impfung der Bevölkerung gegen COVID-19 begonnen. Derzeit sind die Impfungen gegen COVID-19 freiwillig. Dennoch können sich für Arbeitgeber in diesem Kontext zahlreiche arbeitsrechtliche Fragen ergeben. Dieser Leitfaden beschäftigt sich mit den Rechten und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien im Zusammenhang mit den COVID-19 Impfungen.

KEINE IMPFPFLICHT GEGEN COVID-19

- Derzeit gibt es in Deutschland keine gesetzliche Pflicht zur Impfung gegen COVID-19 und grundsätzlich auch keine Impfpflicht gegen andere Infektionskrankheiten. Seit dem 1. März 2020 besteht jedoch eine gesetzliche Verpflichtung, sich gegen Masern impfen zu lassen. Dies gilt insbesondere für Arbeitnehmer, die nach dem 31. Dezember 1970 geboren sind und in öffentlichen Gemeinschaftseinrichtungen wie Kindergärten oder Schulen arbeiten, sowie für Arbeitnehmer in medizinischen Einrichtungen (z. B. Krankenhäuser)
- Obwohl es bereits eine gesetzliche Möglichkeit für die Bundesregierung gibt, eine Impfpflicht für bestimmte Risikopersonengruppen zu regeln, wenn eine Infektionskrankheit mit klinisch schweren Verläufen auftritt und deren epidemische Ausbreitung zu erwarten ist, wurde von dieser Möglichkeit im Fall von COVID-19 bislang kein Gebrauch gemacht, und ist derzeit auch nicht zu erwarten
- Zurzeit führen Impfzentren und sogenannte „mobile Impfteams“, die von den Bundesländern eingerichtet wurden, die Impfung in der Bevölkerung durch. Da jedoch Impfungen auch am Arbeitsplatz die Geschwindigkeit der Durchimpfung der Bevölkerung erhöhen könnten, ist geplant, in naher Zukunft auch Betriebsärzte in den Prozess einzubeziehen. Arbeitgeber werden daher – zu einem späteren Zeitpunkt und sobald genügend Impfdosen zur Verfügung stehen – in diesen Prozess der Bereitstellung von COVID-19 Impfmöglichkeiten für ihre Arbeitnehmer eingebunden werden

KEINE IMPFPFLICHT GEGEN COVID-19 IM ARBEITSRECHTLICHEN KONTEXT

- Arbeitnehmer haben gegen ihren Arbeitgeber – etwa vor dem Hintergrund bestehender arbeitgeberseitiger Schutzpflichten – keinen Anspruch auf Bereitstellung und Durchführung einer COVID-19 Impfung im Betrieb
- Andererseits darf der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer grundsätzlich auch nicht dazu zwingen, sich impfen zu lassen. Weder das Direktionsrecht des Arbeitgebers, noch eine individual- oder kollektivvertragliche Regelung, die den Arbeitnehmer zur Impfung verpflichtet, würden eine ausreichende Rechtsgrundlage für eine solche Anordnung bilden. Eine Anweisung zur Impfung würde regelmäßig in unzulässiger Weise in das verfassungsrechtlich garantierte Persönlichkeitsrecht und das Recht auf körperliche Unversehrtheit der Arbeitnehmer eingreifen
- Ausnahmen können für Arbeitnehmer mit Tätigkeiten mit sehr hoher Exposition für eine COVID-19-Infektion gelten, z. B. Arbeitnehmer in Krankenhäusern. In diesen Fällen können die Interessen des Arbeitgebers (Einhaltung der Pflichten nach dem Infektionsschutzgesetz, Bereitstellung eines sicheren Arbeitsumfeldes für die Belegschaft, Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes sowie die Gewährleistung der Patientensicherheit und -gesundheit) die vorgenannten Interessen der Arbeitnehmer überwiegen. Der Arbeitgeber kann allerdings auch in diesen Fallkonstellationen seine Arbeitnehmer nicht zu einer Impfung zwingen. Andere arbeitsrechtliche Maßnahmen könnten dagegen denkbar sein (siehe unten)



Arbeitgeber haften in der Regel nicht für Impfschäden der am Arbeitsplatz geimpften Arbeitnehmer. In der Praxis werden diese Impfungen zumeist durch externe Betriebsärzte durchgeführt, wobei grundsätzlich kein (Impf-) Behandlungsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht, sondern nur zwischen dem Arbeitnehmer und dem impfenden Arzt. Arbeitgeber sollten jedoch darauf achten, die Organisation und den Ablauf der Impfung so zu gestalten, dass nicht der Arbeitgeber, sondern ausdrücklich der Betriebsarzt zur Impfung einlädt und diese durchführt. Dennoch bestehen entsprechende Informations- und Aufklärungspflichten des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmern

- Arbeitnehmer können Weisungen ihres Arbeitgebers ablehnen, Dienstreisen in Länder mit gesetzlichen COVID-19 Impfpflichten vor Einreise oder unmittelbar nach der Ankunft zu unternehmen. Grund dafür ist, dass Arbeitgeber ihr Direktionsrecht immer nur im Rahmen billigen Ermessens ausüben dürfen

IMPFANREIZE FÜR ARBEITNEHMER & MITBESTIMMUNG DES BETRIEBSRATS

- Arbeitgeber können unter bestimmten Voraussetzungen Anreize für Impfungen ihrer Arbeitnehmer schaffen, indem sie z. B.
 - (kostenfreie) Impfungen im Betrieb anbieten (die für den Betriebsarzt organisiert und von ihm durchgeführt werden)
 - „Impfprämien“ ausloben (was in anderen Ländern, z. B. in den USA, so bereits praktiziert wird) oder
 - Entgeltfortzahlung an Arbeitnehmer für die Zeit zusagen, die diese benötigen, um sich in den Impfzentren impfen zu lassen
- Derartige Angebote sind Vergünstigungen des Arbeitgebers und als solche am allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu messen. Daher müssten solche Angebote so gewährt werden, dass kein Arbeitnehmer

ohne sachlichen Grund benachteiligt wird (z. B. wird eine Differenzierung zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten unzulässig sein). Das Anbieten der oben genannten Impfanreize

- zum Beispiel allein an Arbeitnehmer, welche aufgrund ihrer Tätigkeit, im Vergleich zu anderen Arbeitnehmergruppen, einem signifikant erhöhten Infektionsrisiko ausgesetzt sind oder
- durch den Arbeitgeber allein aus dem Grund, um seinen Verpflichtungen gegenüber seinen Arbeitnehmern, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zu schaffen, nachzukommen oder aufgrund seines wirtschaftlichen Interesses, seinen Geschäftsbetrieb mit geringerem Risiko eines Ausbruchs von COVID-19 aufrechtzuerhalten,

dürften rechtlich zulässig sein

- Das Anbieten von Impfanreizen unterliegt in der Regel der Mitbestimmung des Betriebsrats (sofern existent). In jedem Fall ist die Einbindung des zuständigen Betriebsratsgremiums zu empfehlen, um die Teilnahmebereitschaft und Akzeptanz in der Belegschaft zu erhöhen



Impfprämien können grundsätzlich als steuer- und sozialversicherungsfreier sog. „Corona-Bonus“ an die Arbeitnehmer ausbezahlt werden (Regelung bis 30. Juni 2021)

RECHTLICHE FOLGEN FÜR ARBEITNEHMER, DIE EINE IMPFUNG ABLEHNEN

- Es ist nicht zulässig, Arbeitnehmer, die eine Impfung ablehnen, zu benachteiligen oder deren Weigerung zur Impfung mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen, wie z. B. Abmahnungen oder Kündigungen, zu sanktionieren (Ausnahmen siehe unten)
- Weigert sich z. B. das Personal von Krankenhäusern, sich impfen zu lassen, und kann der Arbeitgeber seinen gesetzlichen Pflichten zur Verhütung von Infektionskrankheiten nach dem Infektionsschutzgesetz nicht anderweitig nachkommen und die Arbeitnehmer auch nicht auf anderen freien Stellen einsetzen, sind personenbedingte Kündigungen denkbar
- Die Nichtimpfung führt in der Regel nicht zum Verlust des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz, wenn der Arbeitnehmer erkrankt und dadurch arbeitsunfähig wird. Der Entgeltfortzahlungsanspruch entfällt jedoch, wenn der Arbeitnehmer seine Erkrankung und die daraus resultierende Arbeitsunfähigkeit selbst verschuldet hat, z. B. weil er wissentlich und ohne triftigen Grund in ein ausgewiesenes „Hot Spot“-Gebiet reist und anschließend erkrankt



Ansprüche auf Entschädigungszahlungen für Verdienstauffälle von Arbeitnehmern aufgrund behördlicher Maßnahmen, z. B. bei Verhängung einer Quarantäne, sind ausgeschlossen, wenn

- der Arbeitnehmer die behördliche Maßnahme durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung hätte vermeiden können
- wenn eine solche Schutzimpfung für den Arbeitnehmer verfügbar und tatsächlich möglich gewesen wäre und
- die Impfung entweder durch Gesetz vorgeschrieben ist (derzeit nicht der Fall) oder am gewöhnlichen Aufenthaltsort der betroffenen Person öffentlich empfohlen wurde. Kürzlich hat die Ständige Impfkommission am Robert-Koch-Institut ihre Impfempfehlung für COVID-19 auf Bundesebene ausgesprochen. Um rechtlich als öffentlich empfohlen im o. g. Sinne zu gelten, muss diese Impfempfehlung durch die zuständige Behörde des jeweiligen Bundeslandes, in dem die betroffene Person ihren gewöhnlichen Aufenthaltsort hat, per Verordnung umgesetzt werden

FRAGE DES ARBEITGEBERS NACH DEM IMPFSTATUS & DATENSCHUTZ

- Gesundheitsdaten von Arbeitnehmern, wie z. B. ihr Impfstatus, gelten als besondere personenbezogene Daten und unterliegen daher strengeren Datenschutzbestimmungen (Art. 9 der Datenschutz-Grundverordnung). Vor diesem Hintergrund ist es streitig, ob der Arbeitgeber Fragen nach dem Impfstatus stellen darf. Wir halten eine solche Frage in sehr engen Grenzen für zulässig, wenn die Frage für die Begründung, Durchführung oder Beendigung eines Arbeitsverhältnisses im jeweiligen Einzelfall erforderlich ist. Diese Erforderlichkeit steigt mit den potentiellen Infektionsgefahren der Tätigkeit des jeweiligen Arbeitnehmers
- Für Arbeitgeber im medizinischen Bereich (z. B. Krankenhäuser, Arztpraxen) gilt, dass sie aufgrund gesetzlicher Bestimmungen ihre Arbeitnehmer fragen dürfen, ob sie sich einer Impfung gegen COVID-19 unterzogen haben, wenn diese Frage für den Arbeitgeber unerlässlich ist, um seiner Verpflichtung, Infektionen und deren Verbreitung mit allen nach dem Stand der medizinischen Wissenschaft erforderlichen Maßnahmen zu verhindern, nachzukommen



DR. MARTIN LÜDERITZ

Partner - Employment
+49 (0)40 87 4060 25
+49 (0)151 544 13160
Martin.Luederitz@aglaw.com



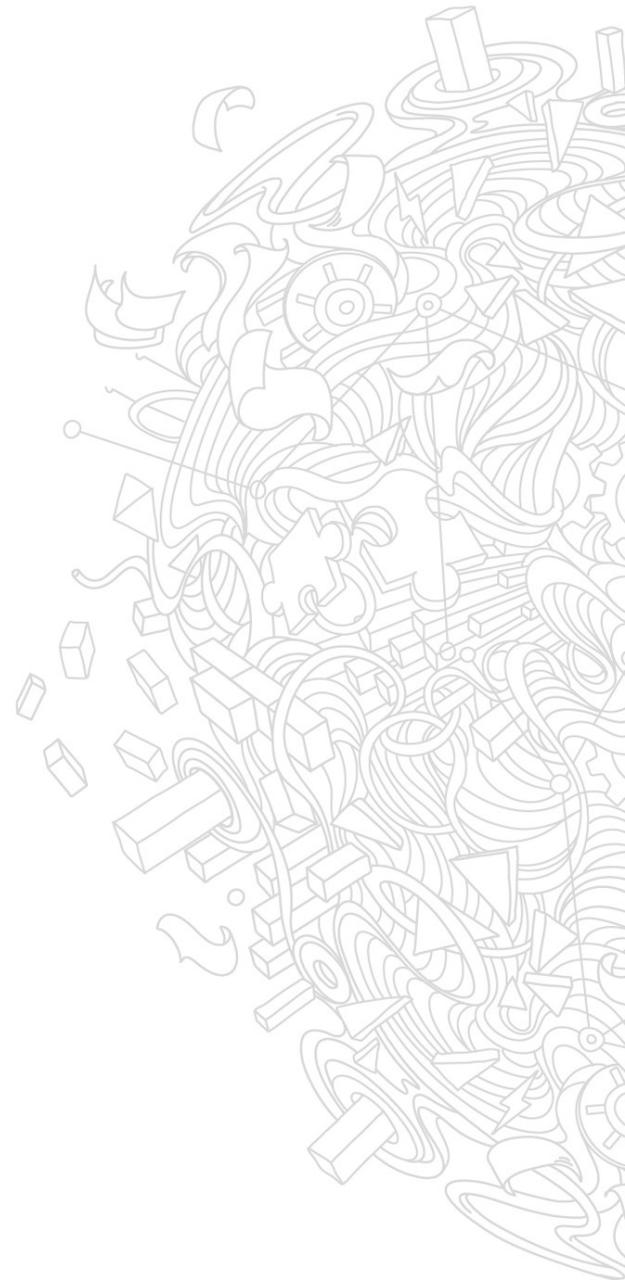
JENS PETERS LL.M. (STELLENBOSCH UNIVERSITY)

Counsel - Employment
+49 (0)40 87 4060 20
+49 (0)160 294 9919
Jens.Peters@aglaw.com



DR. ELISABETH SECHTEM

Associate - Employment
+49 (0)40 87 4060 39
+49 (0)162 137 97 81
Elisabeth.Sechtem@aglaw.com



addleshawgoddard.com

Asia, Europe, the Middle East and the UK

© Addleshaw Goddard LLP. All rights reserved. Extracts may be copied with prior permission and provided their source is acknowledged. This document is for general information only. It is not legal advice and should not be acted or relied on as being so, accordingly Addleshaw Goddard disclaims any responsibility. It does not create a solicitor-client relationship between Addleshaw Goddard and any other person. Legal advice should be taken before applying any information in this document to any facts and circumstances. Addleshaw Goddard is an international legal practice carried on by Addleshaw Goddard LLP (a limited liability partnership registered in England & Wales and authorised and regulated by the Solicitors Regulation Authority and the Law Society of Scotland) and its affiliated undertakings. Addleshaw Goddard operates in the Dubai International Financial Centre through Addleshaw Goddard (Middle East) LLP (registered with and regulated by the DFSA), in the Qatar Financial Centre through Addleshaw Goddard (GCC) LLP (licensed by the QFCA), in Oman through Addleshaw Goddard (Middle East) LLP in association with Nasser Al Habsi & Saif Al Mamari Law Firm (licensed by the Oman Ministry of Justice), in Hamburg through Addleshaw Goddard (Germany) LLP (a limited liability partnership registered in England & Wales), in Paris through Addleshaw Goddard (Europe) LLP (a limited liability partnership registered in England & Wales and authorised and regulated by the Solicitors Regulation Authority and the Paris Bar) and in Hong Kong through Addleshaw Goddard (Hong Kong) LLP, a Hong Kong limited liability partnership pursuant to the Legal Practitioners Ordinance and regulated by the Law Society of Hong Kong. In Tokyo, legal services are offered through Addleshaw Goddard's formal alliance with Hashidate Law Office. A list of members/principals for each firm will be provided upon request. The term partner refers to any individual who is a member of any Addleshaw Goddard entity or association or an employee or consultant with equivalent standing based on their experience and/or qualifications. If you prefer not to receive promotional material from us, please email us at unsubscribe@addleshawgoddard.com. For further information, including about how we process your personal data, please consult our website www.addleshawgoddard.com or www.aglaw.com.