

Gesundheit - 11.01.2021

Coronavirus-Impfverordnung

Corona-Impfung: Was Arbeitgeber anordnen dürfen und was nicht

Die am 15. Dezember 2020 beschlossene "Coronavirus-Impfverordnung" sieht keine gesetzliche Impfpflicht vor. Damit bleibt auch für Arbeitnehmer eine Corona-Impfung freiwillig. Bestimmte Schutzmaßnahmen dürfen Arbeitgeber jedoch anordnen, wie Rechtsexperte Michael Fuhlrott erläutert.



Arbeitgeber können ihre Angestellten nicht dazu verpflichten, sich gegen das Coronavirus impfen zu lassen. - © wachiwit - stock.adobe.com

WEITERE BEITRÄGE ZU DIESEM ARTIKEL

Corona-Impfung: Was Arbeitgeber verlangen dürfen (/corona-impfung-was-arbeitgeber-verlangen-duerfen/150/3096/409063)

Am 15. Dezember 2020 ist die Coronavirus-Impfverordnung in Kraft getreten. Eine **Impfpflicht sieht diese nicht vor**. "Die Anordnung einer solchen gesetzlichen Impfpflicht für 'jedermann' wäre **rechtlich aber grundsätzlich möglich**", erläutert Michael Fuhlrott, Hamburger Fachanwalt für Arbeitsrecht, und verweist auf das Infektionsschutzgesetz (IFSG).

Dieses erlaubt etwa in § 20 Abs. 6 S. 1 IFSG die Anordnung einer Impfpflicht, wonach "bedrohte Teile der Bevölkerung an Schutzimpfungen oder anderen Maßnahmen der spezifischen Prophylaxe teilzunehmen haben, wenn eine übertragbare Krankheit mit klinisch schweren Verlaufsformen auftritt und mit ihrer epidemischen Verbreitung zu rechnen ist".

Durch das erst im Frühjahr 2020 erlassene Masernschutzgesetz ist eine solche Impfpflicht für Schüler und in Betreuungseinrichtungen und Schulen tätige Personen eingeführt worden. Nach dem aktuellen Stand der politischen Diskussion ist die Einführung einer solchen allgemeinen Impfpflicht gegen Corona derzeit aber **nicht beabsichtigt**.

Keine Impfanweisungen durch Arbeitgeber möglich

"Auch Arbeitgeber werden ihre Mitarbeiter daher ohne Bestehen einer gesetzlichen Impfpflicht nicht zu einer Impfung verpflichten können", betont Fuhlrott.

Zwar sei es einem Arbeitgeber durch das arbeitgeberseitige Direktionsrecht gemäß § 106 Gewerbeordnung (GewO) erlaubt, Vorgaben für Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung zu machen. **Dies gelte aber nur, soweit dem gesetzliche Vorgaben nicht entgegenstünden.** Der Arbeitgeber habe zwar auch gegenüber seinen Mitarbeitern eine Schutz- und Fürsorgepflicht, die sich unter anderem aus dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) ergebe.

"Danach kann ein Unternehmen in besonderen Situationen wie der vorliegenden etwa **Fiebertemperaturen vor Betreten des Betriebsgeländes anordnen** oder seine Mitarbeiter bei Urlaubsrückkehr nach einem Aufenthalt in einem Risikogebiet befragen", so Fuhlrott. "Das Direktionsrecht stellt aber keine Rechtfertigung zur Anordnung von Impfungen dar. Impfen oder nicht ist kein dienstliches Verhalten und der Arbeitnehmer in seinem außerdienstlichen Verhalten grundsätzlich frei", so der Arbeitsrechtler.

>>> Lesetipp: Corona-Impfung: Was Arbeitgeber verlangen dürfen (<https://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/corona-impfung-was-arbeitgeber-verlangen-duerfen/150/3096/409063>)

Anweisung zum Impfen: Gibt es Ausnahmen?

Dies gelte nach Fuhlrott auch für Mitarbeiter, die Kontakt zu besonders vulnerablen Personengruppen haben, wie etwa Pflegepersonal in Altenpflegeheimen oder Intensivstationen. Auch hier wäre eine **Anweisung zum Impfen nicht erlaubt**. "Der Arbeitgeber kann hier allerdings die **regelmäßige Testung seiner Beschäftigten verlangen** und müssen die Arbeitnehmer einer solchen Anordnung Folge leisten", so Fuhlrott.

Im Einzelfall drohe impfunwilligen Arbeitnehmern in derartigen Einrichtungen allerdings eine **personenbedingte ordentliche Kündigung**: Wenn Patienten oder deren Angehörige den Einsatz von 'geimpften Personal' verlangen oder der Einsatz nicht geimpfter Arbeitnehmer eine hohe Gesundheitsgefahr darstellt, wird ein Arbeitgeber ungeimpfte Arbeitnehmer womöglich nicht mehr beschäftigen können.

Ist eine Beschäftigung damit aufgrund Wegfalls der persönlichen Eignung nicht mehr möglich, kommt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine sogenannte personenbedingte Kündigung unter Wahrung der Kündigungsfrist in Betracht. Der Arbeitgeber müsse zuvor aber prüfen, ob die Person nicht mit einer anderen Tätigkeit betraut werden könne, bei der das Bestehen eines Impfschutzes nicht zwingend sei. "Eine **personenbedingte Kündigung** kann in letzter Konsequenz aber möglich sein, wenn adäquate andere Tätigkeiten nicht vorhanden sind", so der Hamburger Arbeitsrechtler. "Derartige Fälle werden die Arbeitsgerichte im kommenden Jahr sicherlich beschäftigen", glaubt Fuhlrott. ew

Quelle: VDAA Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e.V.

Über den Experten

Prof. Dr. Michael Fuhlrott aus Hamburg ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht sowie Professor an der Hochschule Fresenius.



© deutsche-handwerks-zeitung.de 2021 - Alle Rechte vorbehalten
