

Die Corona Impfung aus arbeitsrechtlicher Sicht

Die Corona Pandemie hat die Welt noch immer fest im Griff. Impfungen sollen nun die Menschen vor dem Virus schützen und eine baldige Rückkehr zum «normalen Leben» ermöglichen. Dabei stellen sich aus arbeitsrechtlicher Sicht verschiedene Fragen, wie beispielsweise das Thema Impfpflicht im Betrieb oder der Umgang mit der Gewährung von Sonderrechten für Geimpfte. Worauf sollten Sie als Arbeitgeberin in Bezug auf die Impfung gegen das Corona Virus achten?



Generelle Impfpflicht im Betrieb?

Gemäss aktuellem Stand besteht in Bezug auf das Corona Virus kein Impfzwang und der Bundesrat hat in der Vergangenheit wiederholt betont, bei seiner Impfstrategie auf die Freiwilligkeit der Bevölkerung zu setzen. Es stellt sich allerdings die Frage, ob eine Arbeitgeberin die Mitarbeitenden in ihrem Betrieb generell verpflichten kann, sich gegen das Corona-Virus zu impfen.

Grundsätzlich stellt eine Impfung einen schweren Eingriff in die körperliche Unversehrtheit dar. Aus diesem Grund kann eine Arbeitgeberin ihre Angestellten nicht zur Impfung zwingen. Ein undifferenziertes, generelles Impfblogatorium in einem Betrieb wäre somit nicht zulässig. Möglich ist allerdings, dass der Bund und die Kantone ein Impfblogatorium für bestimmte Berufsgruppen (z.B. das Pflegepersonal) einführen. Dies sieht das Epidemiegengesetz ausdrücklich vor. Doch selbst bei einem solchen partiellen Obligatorium für gewisse Berufsgruppen könnten die Betroffenen nicht zu einer Impfung gezwungen werden. Rechtlich zulässig wäre in diesem Fall dann höchstens, Impfverweigerer mit einer

Ordnungsbusse zu bestrafen. Auch weitere Konsequenzen am Arbeitsplatz könnten die Folge sein, wie beispielsweise eine Versetzung, das Dahinfallen des Lohnanspruchs oder als letzte Option, die Kündigung.

Aufforderungen zur Impfung für einzelne Arbeitnehmende?

Auf Grund des schweren Eingriffs in die körperliche Unversehrtheit der Arbeitnehmenden durch eine Impfung ist es ratsam, sich mit Forderungen an (einzelne) Mitarbeitende, sich impfen zu lassen, zurückhalten. Fraglich ist auch, ob eine solche Aufforderung überhaupt vom Weisungsrecht der Arbeitgeberin gedeckt wäre. Denkbar wäre dies möglicherweise in speziellen Fällen, wo eine bestimmte Arbeitstätigkeit nur gefahrenfrei mit Impfung ausgeübt werden kann. Dabei müssen jedoch stets die Interessen der Arbeitnehmenden berücksichtigt werden und die Impfung muss verhältnismässig sein. Es ist insbesondere zu prüfen, ob auch leichtere Schutzmassnahmen zur Anwendung kommen könnten. Aus diesem Grund muss diese Frage stets im jeweiligen Einzelfall geklärt werden.

Sind Anreize zur Impfung zulässig?

Diskutiert wird weiter, ob Arbeitgeber «Impfanreize» für Arbeitnehmende schaffen können, zum Beispiel in Form einer Gratifikation oder zusätzlichen Ferientagen. Im Ausland, beispielsweise in den USA, werden die Arbeitnehmenden aktuell häufig durch solche Begünstigungen zur Corona Impfung motiviert. Auch in der Schweiz sind solche Anreize grundsätzlich möglich und erlaubt. Im Einzelfall ist es jedoch empfehlenswert, die Gewährung solcher Prämien im Vorfeld arbeits- und steuerrechtlich fundiert abzuklären. Insbesondere muss dabei das Augenmerk auf Personen geworfen werden, die sich aus bestimmten Gründen nicht impfen lassen können und deshalb benachteiligt würden.

Impfung während der Arbeitszeit?

Sofern die Impfung von Mitarbeitenden während der Arbeitszeit stattfinden soll, haben diese grundsätzlich das Recht, den Termin wahrzunehmen. Die Arbeitgeberin hat den Arbeitnehmenden von Gesetzes wegen Kurzabsenzen (z.B. für Arztbesuche, Umzug, Hochzeit, Behördengänge, Geburt eines Kindes oder Pflege kranker Angehöriger, etc.) zu gewähren. Die verpasste Arbeitszeit nach dem Impftermin muss auch nicht nachgeholt werden. Bei Teilzeitangestellten kann die Arbeitgeberin jedoch grundsätzlich verlangen, dass diese den Impftermin ausserhalb der Arbeitszeit wahrnehmen oder die verpasste Arbeitszeit nachholen.

Ungleichbehandlung von geimpften und ungeimpften Mitarbeitenden?

Im Betrieb kann sich auch die Frage stellen, ob geimpfte und nicht geimpfte Arbeitnehmende ungleich behandelt werden dürfen. Denkbar wäre beispielsweise, nur geimpften Mitarbeitenden Zugang zur Betriebskantine zu gewähren. Eine solche Ungleichbehandlung ist in der Lehre umstritten, da es einerseits problematisch sein kann, geimpfte Personen

weiter einzuschränken, andererseits eine Ungleichbehandlung die Gefahr der Stigmatisierung und der ungerechtfertigten Diskriminierung birgt. Die Schweizerische Covid-19 Taskforce ist der Ansicht, dass eine Ungleichbehandlung dann gerechtfertigt sein könnte, wenn der Nachweis vorliegt, dass eine Impfung die Virusübertragung reduziert, was heute noch nicht der Fall ist. Grundsätzlich lässt sich deshalb festhalten, dass die Ungleichbehandlung von geimpften und ungeimpften Personen möglichst vermieden werden sollte. Auch wenn ein rechtfertigender Grund vorliegen sollte, sollte immer zunächst geprüft werden, ob es mildere Mittel gibt, die zu einem ähnlichen Ergebnis führen. Im schlimmsten Fall drohen sonst Klagen benachteiligter Mitarbeitenden.

Lockerungen im Betrieb dank geimpfter Mitarbeitenden?

Sobald ein Grossteil oder alle Mitarbeitenden eines Betriebes geimpft sind, drängt sich die Frage auf, ob nun auf die bekannten Schutzmassnahmen wie Hygiene, Maskentragen oder Homeoffice verzichtet werden kann. Bevor solche Lockerungen vorgenommen werden, sollten stets die Bestimmungen der aktuellen Covid-19-Verordnung beachtet werden. Solange diese für solche Fälle keine Erleichterungen vorsieht, gelten die Schutzmassnahmen nach wie vor.

Möchten Sie abklären lassen, ob eine Weisung zur Impfung von Mitarbeitenden in Ihrem Betrieb zulässig wäre?

Planen Sie die Einführung von Impfanreizen?

Gerne unterstützen Sie unsere Experten bei diesen und weiteren arbeitsrechtlichen Fragen rund um das Coronavirus.

Kontakt



Sandra Grob

Manager

Grant Thornton AG

T +423 237 42 64

E sandra.grob@li.gt.com



©2021 Grant Thornton Schweiz/Liechtenstein – Alle Rechte vorbehalten. Grant Thornton Schweiz/Liechtenstein gehört zu Grant Thornton International Ltd (nachstehend «Grant Thornton International» genannt). Wird auf «Grant Thornton» Bezug genommen, ist darunter die Marke zu verstehen, unter der jede einzelne Gesellschaft tätig ist. Grant Thornton International und die Einzelgesellschaften sind jeweils rechtlich selbständige Unternehmen. Leistungen werden von den einzelnen Gesellschaften unabhängig voneinander erbracht, d.h. keine Einzelgesellschaft haftet für Leistungen oder Tätigkeiten einer anderen Einzelgesellschaft. Diese Übersicht dient ausschliesslich und alleine dem Zweck einer ersten Information. Sie beinhaltet weder einen Rat noch eine Empfehlung, noch erhebt sie Anspruch auf Vollständigkeit. Es wird keinerlei Haftung bezüglich des Inhalts übernommen.