

Corona-Impfung: rechtliche Situation

Grundsätzliches

Arbeitgeber sind kraft Gesetzes (Art. 321d OR) befugt, Weisungen zu erteilen. Solche Weisungen haben die Arbeitnehmenden grundsätzlich zu befolgen. Die Impfung stellt jedoch einen Eingriff in die physische Integrität der Mitarbeitenden dar und ist nur zulässig, wenn gemäss Art. 28 ZGB ein Rechtfertigungsgrund vorliegt. Als Rechtfertigungsgründe können nach Art. 28 Abs. 2 ZGB die Einwilligung, ein überwiegendes öffentliches oder privates Interesse oder eine gesetzliche Grundlage dienen.

Es muss daher eine Interessenabwägung zwischen dem Gesundheitsschutz der vulnerablen Personen (Patientinnen und Patienten und Mitarbeitenden) sowie dem Selbstbestimmungsrecht der Mitarbeitenden stattfinden. Vor der Impfverpflichtung sollten alle mildereren Massnahmen ergriffen werden (erhöhte Hygienemassnahmen, Maskenpflicht etc.), damit die Verhältnismässigkeit gewahrt bleibt.

Im Fall einer Pandemie (COVID-19) ist ein Impfblogatorium mittels Weisung an das Personal, welches eng mit vulnerablen Personen arbeitet, grundsätzlich möglich und zulässig. Ihre Durchsetzung mittels körperlichen Zwangs ist aber in jedem Fall unzulässig und widerrechtlich.

Fragen und Antworten

1. Darf das medizinische Personal vom Arbeitgeber zur Impfung verpflichtet werden?

Ein pauschales Impfblogatorium für den gesamten Betrieb wird als unverhältnismässig und somit als nicht zulässig erachtet.

Grundsätzlich sind die Mitarbeitenden aufgrund ihrer unterschiedlichen Tätigkeit einzeln zu betrachten. Personen, welche einer exponierten Tätigkeit nachgehen und engen Kontakt zu infizierten oder vulnerablen Personen haben, können eher zu einer Impfung verpflichtet werden als solche ohne entsprechenden Kontakt. Im Übrigen hat der Arbeitgeber auch eine gesetzliche Fürsorgepflicht gegenüber allen Mitarbeitenden und muss sich um deren Gesundheit bemühen (Art. 328 OR, Art. 6 ArG). In jedem Einzelfall braucht es daher eine Interessenabwägung zwischen den individuellen Rechten der fraglichen Person gegenüber jenen der Patientinnen und Patienten und der übrigen Mitarbeitenden.

Wer durch seine Impfverweigerung Patientinnen und Patienten oder andere Mitarbeitende unnötig gefährdet, verletzt seine arbeitsrechtliche Sorgfaltspflicht. Das legitimiert den Arbeitgeber durchaus zur Zuweisung von anderer Arbeit oder gar zur Kündigung.

2. Darf der Arbeitgeber das medizinische Personal dazu auffordern, persönliche bzw. medizinische Gründe («Kontraindikationen») zu nennen, warum man die Impfung ablehnt?

Im Idealfall wird ohnehin kein Impfblogatorium angeordnet. Stattdessen sollte der Arbeitgeber auf Freiwilligkeit setzen und versuchen, die Mitarbeitenden unter Hinweis auf die gängige wissenschaftliche Meinung zu gesundheitlichen Vor- und Nachteilen von Impfungen aufzuklären und sie so zur Impfung zu motivieren. Im Zusammenhang mit einer solchen Aufklärung kann der Arbeitgeber durchaus nach den Gründen der ablehnenden Haltung gegenüber der Impfung fragen. Seitens der Mitarbeitenden besteht jedoch keine Auskunftspflicht in Bezug auf persönliche oder medizinisch motivierte Gründe.

3. Darf der Arbeitgeber medizinisches Personal, welches sich nicht gegen Corona impfen lässt, auf eine andere Abteilung versetzen, durch FFP2-Maskenpflicht vor anderen Mitarbeitenden und Patientinnen/Patienten stigmatisieren oder sogar wegen Gefährdung der Patientensicherheit kündigen?

Ja, das ist gestützt auf das Weisungsrecht des Arbeitgebers möglich. Demnach kann die Verweigerung der Impfung mit Konsequenzen verbunden sein, welche bis zur Kündigung reichen. Denkbar wären aber auch Versetzungen in Bereiche, wo das Gesundheitsrisiko geringer ist, oder eben die Pflicht zum Tragen einer FFP2-Maske.

4. Wie wahrscheinlich ist die Einführung eines Impfblogatoriums für medizinisches Personal durch den Bundesrat? Ist der vsao dafür oder dagegen?

Gemäss Art. 6 Abs. 2 lit. d EpG kann der Bundesrat bei Vorliegen einer besonderen Lage für gefährdete Bevölkerungsgruppen, besonders exponierte Personen und Personen, welche bestimmte Tätigkeiten ausführen, eine Impfung für obligatorisch erklären. Ist ein solches behördlich angeordnetes Impfblogatorium gegeben, so sind sämtliche genannten Personen verpflichtet, der Anordnung Folge zu leisten. Die Verweigerung könnte jedoch höchstens mit einer Ordnungsbusse geahndet werden. Im Moment sieht es nicht nach der Einführung einer Impfpflicht durch den Bundesrat aus.

Der vsao unterstützt die Impfung gegen COVID-19. Deshalb begrüsst er es, wenn sich bald alle Ärztinnen und Ärzte in der Schweiz impfen lassen können. Doch er spricht sich gegen ein Obligatorium oder Druck aus.

Quellen:

Nicolas Facincani / Matteo Ritzinger, Impfpflicht am Arbeitsplatz?, 14. Dezember 2020, abrufbar unter: <https://www.arbeitsrecht-aktuell.ch/de/2020/12/14/impfpflicht-am-arbeitsplatz/>.

Claudia Erbsmehl / Salome Nertz, Vertrauensärztliche Untersuchungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie, in: Jusletter, 8. Juni 2020.