

## Debatte

# Impfpflicht am Arbeitsplatz

Dürfen Arbeitgeber eine Impfpflicht für Mitarbeitende durchsetzen, um diese vor einer Coronaansteckung zu schützen? Und was passiert, wenn sich Angestellte einer Impfung verweigern?

Leena Kriegers-Tejura, Sara Ledergerber und Prof. Thomas Geiser legen ihren Standpunkt dar.

## «Die Argumentation des Gerichts in Tel Aviv ist schlüssig»



Leena Kriegers-Tejura

Generell gibt es in der Schweiz keine Impfpflicht, und es wird auch im Zusammenhang mit dem Coronavirus kaum dazu kommen. Die Schweiz verfolgt das Prinzip der Selbstbestimmung, was auch weiterhin gelten sollte. Nur dort, wo es nicht um den Einzelnen allein geht und durch die Nichtimpfung andere mitgefährdet sind, scheint mir diese Frage legitim. Diskutiert wird diese Frage bereits beim Gesundheitspersonal.

Genau mit einer solchen Problematik hat sich das Arbeitsgericht in Tel Aviv auseinandersetzen müssen. Dieser Fall hat für Aufsehen gesorgt. Es ging dabei um eine Impfgegnerin in Israel. Das Arbeitsgericht in Tel Aviv hat entschieden, dass Angestellte, die eine Coronaimpfung oder regelmässige Tests verweigern, nicht zum Arbeitsplatz zurückkehren dürfen. Im konkreten Fall hatte eine Hilfslehrerin, die an einer Grundschule beschäftigt ist, sich der Impfung verweigert. Nicht nur dies! Ebenfalls lehnte sie es ab, regelmässig einen Test zu machen, damit festgestellt werden konnte, ob eine Coronaerkrankung vorliegt oder nicht. Der Arbeitgeber verbot daraufhin der Arbeitnehmerin, an den Arbeitsplatz zurückzukehren. Diese klagte wiederum gegen ihren Arbeitgeber und verlangte die Rückkehr an ihren Arbeitsplatz. Das Arbeitsgericht wies die Klage zurück. Begründet wurde es damit, dass *«das Recht der Hilfslehrerin nicht stärker sei als das Recht der Schüler, Eltern und der Lehrerschaft auf Leben»*.

Dieser Fall zeigt auf, dass es bei der Impfung gegen das Coronavirus eben nicht nur um die eigene Person/Persönlichkeit geht, sondern darum, dass die Nichtimpfung andere Personen gefährden kann. Wenn sich jemand partout nicht impfen lassen will, muss dies m.E. akzeptiert werden. In einem solchen Fall darf sich die Person aber nicht gegen zumutbare Alternativen, wie das regelmässige Testen, stellen. Warum diese Arbeitnehmerin auch gegen das regelmässige Testen war, ist nicht ersichtlich und für mich auch nicht nachvollziehbar. Es wäre eine mildere Massnahme nicht nur zu ihrem, sondern auch zum Schutz anderer. Insofern finde ich den Entscheid richtig, und die Arbeitnehmerin hat die Konsequenzen dieser Haltung zu tragen, zumal in Israel offensichtlich genug Impfstoff und Testkits vorhanden sind. Ob der Entscheid weitergezogen wird, ist mir nicht bekannt.

Wie ein Gericht in der Schweiz entscheiden würde, ist schwierig zu sagen. Die Argumentation des Arbeitsgerichts in Tel Aviv scheint mir nachvollziehbar, und ich kann mir vorstellen, dass auch ein Gericht in der Schweiz diese Haltung einnehmen könnte. Allerdings ist die momentane Situation in der Schweiz nicht mit jener in Israel vergleichbar. Da wir noch nicht genügend Impfstoff haben, müsste die Situation im Einzelfall genauer geprüft werden. Die Angelegenheit bleibt spannend, und es würde mich nicht erstauen, wenn diese Frage auch bei uns den Weg ans Gericht fände.

**Leena Kriegers-Tejura** ist selbstständige Rechtsanwältin und Partnerin bei Morad, Bürgi & Partner. Sie ist Fachanwältin SAV Arbeitsrecht und Dozentin/Expertin bei Fachhochschulen, Höheren Fachschulen und Erwachsenenbildungsinstituten.

## «Der Gesetzgeber sollte eine klare Grundlage für arbeitgeberseitige Impfverpflichtungen schaffen»



Sara Ledergerber

Die Covid-Impfung bewegt die Gemüter. Manche können den «rettenden Piks» kaum erwarten, andere denken nicht daran, sich impfen zu lassen, sei es aus Prinzip oder aus Skepsis gegenüber den rasch entwickelten Wirkstoffen.

In privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen kann der Arbeitgeber gestützt auf das Weisungsrecht Anordnungen zur Arbeitsausführung erlassen. Verschie-

dene Gesetzesbestimmungen, darunter die arbeitgeberische Fürsorgepflicht (Art. 328 OR, Art. 6 ArG) und die Pflicht zur Verhütung von Berufskrankheiten (Art. 82 Abs. 1 UVG), veranlassen den Arbeitgeber dazu, aktiv Massnahmen zum Schutze der Gesundheit seiner Mitarbeitenden zu treffen. Das Weisungsrecht findet seine Grenzen im Recht der Mitarbeitenden auf persönliche Selbstbestimmung und körperliche Integrität.

Vor rund 15 Jahren hat das St. Galler Verwaltungsgericht die Entlassung einer Spitalangestellten, die sich nicht gegen Hepatitis B impfen lassen wollte, geschützt. Dies, obwohl die Angestellte le-



diglich als Nachtwache tätig war und das Ansteckungsrisiko daher als gering erachtet wurde. Im Entscheid wurde ausgeführt, die Impfpflicht diene der körperlichen Unversehrtheit der Patienten und des Spitalpersonals und stelle einen verhältnismässig geringen Eingriff in die körperliche Unversehrtheit der Angestellten dar.

Trotz der gravierenden wirtschaftlichen und gesundheitlichen Folgen der Coronapandemie ist nicht davon auszugehen, dass ein Impfwang am Arbeitsplatz heute leichtfertiger als vor 15 Jahren für zulässig erklärt wird – eher im Gegenteil. Diese Einschätzung basiert auf dem in der Bevölkerung spürbar wachsenden Widerstand gegen die Massnahmen allgemein sowie auf dem Umstand, dass wissenschaftlich offenbar noch nicht restlos geklärt ist, dass Geimpfte das Virus nicht weiterverbreiten können.

Demgegenüber geben Meldungen aus Israel Anlass zur Hoffnung, dass durch Massenimpfung eine Rückkehr zur Norma-

lität wieder möglich ist. Ich halte deshalb dafür, die adäquate Strategie in die Hände des Gesetzgebers zu legen und eine klare Grundlage für arbeitgeberseitige Impfverpflichtungen zu schaffen. Ohne eine solche Grundlage dürfte eine Impfpflicht nur in engem Rahmen und bei Bestehen von erhöhten Schutzinteressen besonders gefährdeter Dritter (z.B. PatientInnen in Spitälern und BewohnerInnen von Alters- und Pflegeheimen) durch das arbeitgeberseitige Weisungsrecht gedeckt sein.

Ich persönlich habe mich für eine Impfung angemeldet – nicht nur zu meinem eigenen Schutz, sondern auch zum Schutz meiner Arbeitskollegen und Klienten.

**Sara Ledergerber** ist Fachanwältin für Arbeitsrecht. Sie berät und vertritt sowohl Arbeitnehmer wie auch Arbeitgeber in sämtlichen Fragen des öffentlichen und des privaten Arbeitsrechts. Sara Ledergerber referiert regelmässig als Dozentin an Arbeitsrechtstagungen und bietet Arbeitgebern interne Schulungen im Arbeitsrecht an.

## «Eine Impfung ist doch ein erheblich schwererer Eingriff in die Grundrechte als die Verwendung einer Proximity-Tracing-App»



**Thomas Geiser**

Die Presse berichtet, die JuristInnen des Bundes seien sich einig, dass private Unternehmen jenen Personen Privilegien bieten dürfen, die den Nachweis erbringen, Antikörper gegen Covid-19 zu haben. Entsprechend darf beispielsweise ein Fitnessstudio entscheiden, nur Personen zuzulassen, die eine Impfung oder Antikörper aufgrund einer früheren Erkrankung nachweisen können. Ein Unternehmen dürfte folglich wohl auch ein Arbeitsverhältnis kündigen, wenn sich der Arbeitnehmer weigert, sich impfen zu lassen, obgleich er nicht aufgrund einer Erkrankung Antikörper nachweisen kann. Eine solche Kündigung wäre jedenfalls nicht missbräuchlich, wenn eine Impfung zum Schutz der Kunden oder des Funktionierens des Betriebs sich als wesentlich erweist. Nach den allgemeinen privatrechtlichen Grundsätzen teile ich diese Meinung grundsätzlich. Zu beachten ist nun aber, dass das Parlament im Zusammenhang mit dem Covid-19-Gesetz im September 2020 das Epidemiengesetz um eine Bestimmung ergänzt hat (Art. 60a Abs.3 EpG), welche es Privaten verbietet, Personen aufgrund ihrer Teilnahme oder Nichtteilnahme am vom Bund zur Verfügung gestellten «Proximity-Tracing-System für das Coronavirus» zu bevorzugen oder zu benachteiligen. Entsprechende

privatrechtliche Vereinbarungen werden ausdrücklich als «unwirksam» bezeichnet.

Die Wertentscheidungen des Gesetzgebers sollten kohärent sein. Es ist aber nicht nachvollziehbar, warum es Privaten verboten sein soll, von ihren Geschäftspartnern das Verwenden einer bestimmten App zu verlangen, sie aber sehr wohl eine Impfung verlangen können. Bei allem Respekt für den Datenschutz ist eine Impfung doch ein erheblich schwererer Eingriff in die Grundrechte als die Verwendung einer Proximity-Tracing-App. Es wäre der Glaubwürdigkeit des Gesetzgebers dienlich, wenn er Art.60a Abs. 3 Epidemiengesetz anpassen und die entsprechende Einschränkung der Vertragsfreiheit aufheben würde. Damit könnte das Parlament weit mehr seinen Sachverstand in Sachen Pandemie unter Beweis stellen als mit unfruchtbarer Schelte gegenüber dem Bundesrat für dessen mutige Entscheidungen. Ob der Bundesrat richtig oder falsch handelt, wird ohnehin erst die Zukunft weisen.

**Prof. Dr. iur. Dr. h.c. Thomas Geiser** ist emeritierter Professor an der Universität St. Gallen (HSG) mit Schwerpunkt Familien- und Erbrecht sowie Arbeits- und Sozialversicherungsrecht. Ausserdem war Prof. Geiser nebenamtlicher Richter am Bundesgericht sowie Mitglied in verschiedenen eidgenössischen Expertenkommissionen, insbesondere zur Revision des Familienrechts.