

Appell an Arbeitgeber: unbürokratischer Umgang bei der Wahrnehmung von Impfterminen der Beschäftigten



Jürgen Kümpel zum Thema „Impfung und Arbeitsrecht“



Jürgen Kümpel,
Geschäftsführer im
Arbeitgeberverband
HESSENMETALL Nordhessen und
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Kassel. Die Impfungen gegen das Corona-Virus haben begonnen. Die überwiegende Mehrheit der deutschen Bevölkerung will sich impfen lassen, bei vielen besteht jedoch Zurückhaltung bis hin zur Ablehnung. Die Entscheidung über eine Impfung ist

persönlich. Doch welche Fragen gibt es im Hinblick auf mögliche Konfliktfelder im Arbeitsverhältnis? Wir sprachen mit **Jürgen Kümpel**, Geschäftsführer und Fachanwalt für Arbeitsrecht im Haus der Arbeitgeberverbände Nordhessen.

Herr Kümpel, kann der Arbeitgeber die Impfung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einfordern?

Kümpel: „Die Impfung gegen das SARS-CoV-2-Virus ist freiwillig. Der Gesetzgeber schreibt keine Impfpflicht vor. Eine Immunisierung der Belegschaft wäre eine effektive Maßnahme, jedoch steht einer Zwangsimmunisierung der damit einhergehende Eingriff in die körperliche Integrität der Beschäftigten entgegen.“

Darf man sich als Arbeitgeber öffentlich und gegenüber seinen Beschäftigten als Befürworter der Impfung aussprechen? Bestehen Haftungsrisiken?

Kümpel: „Auch Unternehmen haben nach dem deutschen Grundgesetz ein Grundrecht auf freie Meinungsäußerung. Daher kann man sich auch öffentlich als Arbeitgeber für eine Impfung aussprechen. Die bloße öffentliche Positionierung „pro Impfung“ birgt noch keine Haftungsrisiken. Es handelt sich um eine Empfehlung, die sich im Übrigen mit dem Beschluss der Ständigen Impfkommission für die Empfehlung der COVID-19-Impfung deckt.“

Sind die Beschäftigten, die sich impfen lassen wollen, von der Erbringung der Arbeitsleistung unter Lohnfortzahlung freizustellen?

Kümpel: „Erforderliche Arztbesuche während der Arbeitszeit oder Ladungen von Behörden und Gerichten sind zu genehmigen. Die anstehenden Impfungen sind mit diesen Fällen vergleichbar.“

Die Termine zur Impfung können derzeit nicht frei gewählt werden und die Beschäftigten haben sich zu den angegebenen Zeiten im Impfzentrum einzufinden, wollen sie dieses Angebot annehmen. Das Interesse der Beschäftigten am Erhalt des Impfschutzes ist gegenüber der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung höher einzustufen. Ich appelliere an die Arbeitgeber, in diesem Fall unbürokratisch mit dem Impftermin umzugehen. Bei der Entgeltfortzahlung ist zu differenzieren, ob es sich um ein tarifgebundenes Unternehmen handelt oder nicht. Im Fall der Tarifbindung ist die Impfung in der Regel nicht von den Freistellungstatbeständen eines Tarifvertrages erfasst. Insoweit erfolgt eine unbezahlte Freistellung. In den übrigen Unternehmen ist dieser Fall über § 616 BGB zu regeln. Die Abwesenheit von wenigen Stunden ist als verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit anzusehen und somit entgeltfortzahlungspflichtig. Sollte § 616 BGB einzelvertraglich wirksam ausgeschlossen sein, entfällt die Entgeltfortzahlungspflicht.“

Was ist hinsichtlich solcher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beachten, die als freiwillige Helfer in einem Impfzentrum tätig werden wollen?

Kümpel: „Auch, wenn es sich dem Namen nach um eine ‚freiwillige‘ Mitarbeit im Impfzentrum handelt, wird es sich der Sache nach um eine Nebentätigkeit handeln, die je nach arbeitsvertraglicher Regelung anzeigepflichtig ist und ggf. einer Genehmigung durch den Arbeitgeber bedarf. Im Rahmen der Erteilung einer Nebentätigkeitserlaubnis muss darauf geachtet werden, dass die tägliche Gesamtarbeitszeit aus allen Beschäftigungen zusammen die Höchstgrenze von max. zehn Stunden pro Werktag nicht überschritten wird. Zwischen dem Arbeitsende und dem Arbeitsbeginn des Folgetages muss eine ununterbrochene Ruhezeit von mind. elf Stunden eingehalten werden. Aus sozialversicherungsrechtlichen Gründen müssen die erzielten Einkünfte aus der Nebentätigkeit selbstverständlich

gemeldet werden. Auch etwaige Arbeitsunfälle während der Nebentätigkeit sind zu melden. Auf keinen Fall darf die Nebentätigkeit im Impfzentrum zu einer Beeinträchtigung der arbeitsvertraglichen Pflichten führen. Es sollte daher eine individuelle Lösung mit dem jeweiligen Mitarbeiter erarbeitet werden.“

Das Interview führte Achim Schnyder, Leiter Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

**Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen
Bezirksgruppe Nordhessen e. V.**

Mehr als das Summen seiner Teile

