

Informationsblatt Mitteilungspflicht der Mitarbeiter bei Impfung

Allgemeines

Der Großteil der Unternehmer und Beschäftigten im Gastgewerbe ist sich bewusst, dass eine hohe Impfquote die beste Versicherung gegen einen erneuten Lockdown und schmerzhaftes Einschränkungen für die Branche ist. Die Impfbereitschaft in der Branche ist dementsprechend hoch. Dennoch erreichen uns in den letzten Wochen häufig Anfragen, was man tun könne, um Impfskeptiker unter den Mitarbeitern zur Durchführung einer Corona-Schutzimpfung zu bewegen. Dies auch vor dem Hintergrund, dass es einen gewissen Widerspruch darstellt, wenn die Gäste demnächst in vielen Fällen „3G“ nachweisen müssen, die Mitarbeiter aber (außer in den wenigen Bundesländern, die eine Testpflicht für Gastronomiebeschäftigte explizit vorsehen) nicht.

Viele Rechtsfragen in dieser herausfordernden Situation sind offen und so sehr wir es uns wünschen würden, können wir Ihnen nicht zu allen relevanten Punkten Klarheit verschaffen.

Was klar ist: Es gibt in Deutschland keine Impfpflicht. Das gilt auch am Arbeitsplatz, selbst bei Tätigkeiten mit vielen Kontakten und in sensiblen Bereichen. Der Arbeitgeber darf daher nicht kraft seines Direktionsrechtes eine Impfung anweisen oder darf auch Mitarbeiter, die eine Impfung verweigern, nicht z.B. durch Kündigung oder Abmahnung bestrafen.

Was kann der Arbeitgeber tun?

Wohl kann der Arbeitgeber sich aber darum bemühen, Mitarbeiter vom Nutzen einer Impfung zu überzeugen und sie dazu zu motivieren. Das wichtigste Mittel ist hier sicherlich die sachliche Information. Motivieren kann man auch z.B. mit kleinen Prämien. Es gibt zwar juristische Stimmen, die meinen, dies sei als so genannte „Maßregelung“ generell verboten. Unserer Auffassung nach spricht aber vieles dafür, dass solche positiven Anreize zulässig sind, solange sie sich für die Beschäftigten nicht als Zwang auswirken. Da wo es gelockerte Maskenpflichten gibt, kann es auch angezeigt sein, ungeimpfte Mitarbeiter zu einer strengeren Maskentragung zu verpflichten, um Kollegen und Gäste wirksam schützen zu können.

Wie sieht es mit der Entgeltfortzahlung aus?

Womöglich hilft es beim einen oder anderen Mitarbeiter auch, diesem die finanziellen Risiken vor Augen zu führen, die er eingeht, wenn er sich gegen eine Impfung entscheidet. Denn nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) verliert ein Beschäftigter, der in Quarantäne kommt und dadurch seinen Vergütungsanspruch verliert, seinen Anspruch auf Entschädigung, wenn er die Quarantäne durch eine empfohlene Impfung hätte vermeiden können. Arbeitgeber, die für die Auszahlung der Quarantäne-Entschädigung nach dem IfSG vorleistungspflichtig sind, sollten allerdings für ihre Beurteilung der Situation im Hinterkopf haben, dass (noch) nicht in allen

Bundesländern diese Regelung des § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG umgesetzt wird. Auch ist die Reichweite der Vergütungsfortzahlungspflicht nach § 616 BGB in Quarantänefällen weiterhin höchst umstritten und wird von verschiedenen Verwaltungsgerichten unterschiedlich bewertet. Arbeitgeber sollten sich im Zweifel über die Handhabung in ihrem Bundesland bzw. bei ihrer zuständigen Behörde (z.B. Bezirksregierung) informieren.

Was ist bei Veranstaltungen?

In eine besondere Zwickmühle geraten Hoteliers oder Gastronomen, wenn Gäste ihre Buchung davon abhängig machen, nur mit geimpften Mitarbeitern in Kontakt zu kommen. Solche Vereinbarungen sind zulässig, ebenso z.B. Zugangsbeschränkungen von Cateringkunden oder Veranstaltern aufgrund ihres Hausrechts. Wenn der Kunde oder Gast darauf besteht und der Unternehmer sich auf eine entsprechende Vereinbarung einlässt, muss er dafür sorgen, dass ungeimpfte Mitarbeiter nur in anderen Bereichen eingesetzt werden. Geht das trotz aller Bemühungen nicht, dann tritt nach wohl überwiegender, aber umstrittener Rechtsauffassung die Situation ein, dass der Arbeitnehmer seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung nicht erbringen kann. Nach dem Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“ verliert er dann auch seinen Vergütungsanspruch.

Wichtig ist, dass der Hotelier oder Gastronom dem Gast gegenüber nur Zusicherungen macht, die er auch einhalten kann. Das setzt voraus, dass er den Impfstatus seiner Mitarbeiter kennt. Kritisch dabei ist, der Unternehmer die Mitarbeiter nicht danach fragen darf. Unseres Erachtens nach spricht jedoch vieles dafür, dass der Arbeitgeber zukünftig ein Fragerecht bzgl. des Impfstatus des Mitarbeiters haben muss. Denn er muss den Arbeits- und Infektionsschutz im Betrieb gewährleisten. Um über Schutzmaßnahmen entscheiden zu können, muss er die Infektionsrisiken kennen.

Wir weisen darauf hin, dass es noch keine gerichtlichen Entscheidungen zu den im Artikel angesprochenen Rechtsfragen gibt. Das Infoblatt gibt nach bestem Wissen und Gewissen die Rechtslage zum Zeitpunkt des Erscheinens wieder. Seien Sie versichert, dass wir Ihr Unverständnis über die unbefriedigende Rechtslage nachvollziehen können. Erst Gerichte werden hier nach und nach für Klarheit sorgen können.