

Impfpflicht

Wann Ungeimpften die Kündigung droht

Was würde eine allgemeine Impfpflicht für den Job bedeuten? Experten rechnen mit konkreten Folgen für manche Beschäftigte. Wir haben Antworten auf die wichtigsten Fragen.

Bund und Länder debattieren weiter über die Einführung einer allgemeinen Impfpflicht. Ob und wie sie umgesetzt werden soll und ab wann sie gelten könnte, ist umstritten. Doch wenn die Impfpflicht kommen sollte: Welche Auswirkungen hätte sie dann für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer? Wir erklären die wichtigsten Konsequenzen für den Arbeitsplatz.

Welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beträfe die Impfpflicht überhaupt?

Debattiert werden momentan mehrere Positionen zur Impfpflicht, entschieden ist nichts. Ein Vorschlag sieht die Impfpflicht für alle ab 18 Jahren vor, befristet auf zwei Jahre. Eine andere Idee ist eine Impfpflicht für Menschen über 50. Die dritte Position lehnt eine allgemeine Impfpflicht generell ab. Welche genauen Folgen die ersten beiden Varianten für Beschäftigte hätten, ist noch unklar. Der Arbeitsrechtler Wolfgang Lipinski der Kanzlei Advant Beiten geht allerdings davon aus, dass die Impfpflicht, sollte sie denn kommen, auch für den Arbeitsplatz gilt. "Der Gesetzgeber kann eine allgemeine Impfpflicht natürlich so gestalten, dass sie wirklich jeden betrifft, wenn er das so will", sagt er.

Für wen gilt die bereits beschlossene einrichtungsbezogene Impfpflicht?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Pflege- und Gesundheitseinrichtungen, also unter anderem in Krankenhäusern, Arztpraxen, im Rettungsdienst oder in Einrichtungen für behinderte Menschen, sind nach dem 15. März 2022 verpflichtet, einen Corona-Impfnachweis oder -Genesenennachweis vorzulegen. Es zählt auch ein ärztliches Attest, aus dem hervorgeht, dass man sich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen kann. Das betrifft übrigens nicht nur Ärztinnen und Pfleger, sondern auch Gebäudereiniger, Köchinnen und Handwerker, die zum Beispiel in Krankenhäusern arbeiten. Allerdings will das Gesundheitsministerium Ausnahmen zulassen: Wie ein Sprecher dem Nachrichtenportal Business Insider sagte, sollen in Krankenhäusern und in Pflegeeinrichtungen ungeimpfte Mitarbeiter auch nach dem 15. März weiterarbeiten können - und zwar so lange, bis das zuständige Gesundheitsamt über das weitere Vorgehen und eventuelle Maßnahmen entschieden habe. Und das könnte dauern. Gesundheitsämter in Mecklenburg-Vorpommern, Thüringen und Berlin haben bereits erklärt, nicht genug Personal zu haben, um überprüfen zu können, ob die Impfpflicht in den Einrichtungen eingehalten wird. Mittlerweile mehren sich auch Stimmen, die einrichtungsbezogene Impfpflicht zu verschieben. So regte der Vorstandschef der Deutschen Krankenhausgesellschaft, Gerald Gaß, laut der Rheinischen Post an, "Fristen im Verfahren anzupassen", etwa um Impfungen nachzuholen.

Muss man seinen Impfstatus dann dem Arbeitgeber gegenüber offenlegen?

Nein, sagt der Rechtsexperte Daniel Stach von der Gewerkschaft ver.di. Denn die Angaben zum Impfstatus seien "besonders sensible Gesundheitsdaten" und damit grundsätzlich Privatsache. Allerdings gilt im Gesundheitswesen nach dem 15. März die Regel, dass die Einrichtung oder das Unternehmen dem zuständigen Gesundheitsamt jene Beschäftigten melden müssen, die keinen Immunitätsnachweis vorlegen können oder wollen - das könnte im Fall einer allgemeinen Impfpflicht auch auf andere Arbeitgeberinnen übertragen werden, die zum Beispiel kein Homeoffice anbieten können. Durch die Meldung wird ein zweistufiges Prüfverfahren ausgelöst. Zuerst wird die betroffene Person aufgefordert, ihren Impfnachweis innerhalb einer angemessenen Frist nachzureichen. Tut sie das nicht, liegt es im Ermessen des Gesundheitsamts, zu prüfen, ob ein Betretungs- oder ein Tätigkeitsverbot greifen kann und durchgesetzt werden soll. Solange das Verbot noch nicht ausgesprochen wurde, dürfen die Betroffenen auch in diesen Einrichtungen weiterarbeiten. Drohen Versorgungsengpässe oder Personalnot, müssen Arbeitgeber laut Stach reagieren und das Gesundheitsamt informieren, um das Verbot abzuwenden. Das folge aus der arbeitsvertraglichen Rücksichtnahme- und Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten, sagt Stach.

Müssen ungeimpfte Beschäftigte mit Verdienstaussfällen rechnen?

Arbeitsrechtler Lipinski sagt: "Ja, damit müssen sie rechnen." Allerdings gelte im deutschen Arbeitsrecht der Grundsatz "ohne Arbeit kein Lohn" - und umgekehrt. Wenn die Arbeit weiter vom Homeoffice aus erledigt werden kann, sieht der Experte keinen Grund dafür, warum die Beschäftigten nicht auch als Ungeimpfte weiter Gehalt beziehen sollten. Schwieriger werde es jedoch bei Tätigkeiten, bei denen eine Anwesenheit am Arbeitsplatz zwingend notwendig sei.

Können Ungeimpfte ihren Job verlieren?

Theoretisch droht Ungeimpften im Falle einer Impfpflicht der Verlust ihres Arbeitsplatzes. Anwalt Wolfgang Lipinski geht aber davon aus, dass ihnen nicht sofort die Kündigung droht. Rechtlich gesehen kommt vorher grundsätzlich erst die Abmahnung. "Normalerweise wird der Arbeitgeber erst einmal versuchen, auch bei den einzelnen Mitarbeitenden Überzeugungsarbeit zu leisten und für das Impfen zu werben. Wenn das nicht funktioniert und der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin sich nicht impfen lässt, muss der Arbeitgeber handeln." Dann könne nach der Abmahnung für einen ungeimpften Arbeitnehmer die Kündigung folgen, besonders wenn durch den Gesetzgeber ein Beschäftigungsverbot beschlossen wird.

Was passiert, wenn Arbeitgeber Ungeimpfte weiterbeschäftigen?

Arbeitsrechtler Lipinski, der in seinem Alltag bei Advant Beiten die Arbeitgeberseite vertritt, geht davon aus, dass Unternehmen mit Sanktionen rechnen müssen, wenn sie trotz geltender Impfpflicht weiter Ungeimpfte beschäftigen. Mögliche Folgen könnten zum Beispiel Geldbußen sein. Strafrechtlich relevante Konsequenzen für den Arbeitgeber drohten jedoch selbst in der Gesundheitsbranche nicht. "Es kann nicht sein, dass Unternehmen eingespannt werden, für den Staat die Impfpflicht zu überprüfen. Bislang darf ein Arbeitgeber seine Beschäftigten ja nicht mal fragen, ob sie geimpft sind", sagt Lipinski. Der Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur für Arbeit (BA), Detlef Scheele, rechnet im Falle einer allgemeinen Impfpflicht allerdings damit, dass Arbeitgeber das Recht bekommen, den 2G-Status zu erfragen. Das sagte Scheele gegenüber der Funke Mediengruppe.

Können Arbeitgeber ungeimpfte Bewerberinnen und Bewerber ablehnen?

Ver.di-Jurist Daniel Stach hält das für rechtlich problematisch, aber für denkbar. In den Gesundheitsberufen könnte es für Einstellungen nach dem 15. März so kommen, "dass die Arbeitgeber mit Ungeimpften dann kein Arbeitsverhältnis abschließen werden". BA-Chef Scheele sagte, erst wenn es eine allgemeine Impfpflicht gebe und Verstöße auch mit Rechtsfolgen verbunden seien, könnten Arbeitgeber einen Bewerber oder eine Bewerberin ablehnen, weil er oder sie nicht geimpft oder genesen sei.

Bekommen ungeimpfte Arbeitssuchende noch Arbeitslosengeld?

Auch für Arbeitssuchende könnte eine allgemeine Impfpflicht Folgen haben. Noch gibt es keine Rechtsgrundlage dafür, ihnen das Arbeitslosengeld zu kürzen oder zu streichen. Sogenannte Sperrzeiten kommen grundsätzlich nur infrage, wenn die Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund "das Ende des Arbeitsverhältnisses selbst herbeigeführt hätten", wie es aus dem Arbeitsministerium heißt. Erst auf der Grundlage einer neuen gesetzlichen Regelung könne bewertet werden, wie sich eine Impfpflicht auf den Bezug von Arbeitslosengeld auswirke. Sollte es dazu kommen, muss die Bundesagentur für Arbeit laut Scheele dann prüfen, "ob eine fehlende Impfung zu einer Sperrzeit führt". Arbeitsrechtler Wolfgang Lipinski sieht das ähnlich. "Wenn ein ungeimpfter Arbeitnehmer Gefahr läuft, seinen Lohnanspruch zu verlieren, müssten auch ungeimpfte Arbeitnehmer mit finanziellen Einbußen bei der staatlichen Unterstützung rechnen", wenn sie beispielsweise Jobangebote nicht annehmen können, weil sie ungeimpft sind.

Können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegen die Impfpflicht klagen?

Daniel Stach von ver.di geht davon aus, dass es zu arbeits- und verwaltungsrechtlichen Klagen kommt. Kündigungen sind grundsätzlich innerhalb einer Frist von drei Wochen arbeitsgerichtlich anfechtbar. Einzelne Betroffene könnten auch Widerspruch einlegen und vor die Verwaltungsgerichte gehen, beispielsweise wenn ein Betretungs- oder Tätigkeitsverbot ausgesprochen werde. "Das Verwaltungsgericht hat dann die Möglichkeit, das Verbot vorläufig auszusetzen. Mit der Folge, dass die Beschäftigten auch weiterarbeiten könnten."

Wie wahrscheinlich ist es, dass die allgemeine Impfpflicht tatsächlich kommt?

Der Arbeitsrechtler Lipinski kann sich vorstellen, dass eine zeitlich befristete Impfpflicht ab einem Alter von 50 Jahren eingeführt werden könnte. Eine Pflicht für alle ab 18 hält er für unwahrscheinlich. Daniel Stach weist auf die hohen völker- und verfassungsrechtlichen Hürden hin. Da noch völlig unklar ist, wie wirksam eine Impfpflicht wäre, wie viel Zeit bis zur Umsetzung vergeht und wie die Einhaltung des Gesetzes kontrolliert werden soll, könnte es auch sein, dass die Impfpflicht weiter auf die Pflege- und Gesundheitseinrichtungen beschränkt bleibt. Wenn sie nicht auch dort noch verschoben oder ausgesetzt wird.

Elise Landschek

Quelle: Zeit online vom 02.02.2022, Nr. 1

Dokumentnummer: 9ECB8965F1B3BC430F4D673FF2227A1A

Dauerhafte Adresse des Dokuments:

https://www.genios.de/document/ZEIO__6f01f31ad3d9488cac40be58624a0aa0a8fcfd75

Alle Rechte vorbehalten: (c) Zeitverlag Gerd Bucerius GmbH & Co

