



Ersetzt Version vom
24.03.2021
Änderung
„Arbeitsschutzverordnung“
vom 14.04.2021
berücksichtigt!

FAQ – SCHNELLTESTS UND SCHUTZIMPfung IM KONTEXT DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

Stand: 22. April 2021

IG METALL VORSTAND
FB Sozialpolitik
StSt Justitiariat

Was ist ein Schnelltest und was ist ein Selbsttest?

Noch vor einigen Wochen wurde der Begriff Schnelltest mitunter für eine Laboruntersuchung verwendet, die so zügig durchgeführt wurde, dass das Ergebnis bereits nach wenigen Stunden zur Verfügung stand.

Aktuell werden mit dem Begriff **Schnelltest** allerdings Testverfahren bezeichnet, die ohne eine Laboruntersuchung auskommen und binnen 10 bis 15 Minuten nach der Entnahme der Probe anzeigen sollen, ob eine Infektion mit dem SARS-CoV-2-Virus bei der untersuchten Person vorliegt oder nicht.

Die bisherigen Schnelltests, die einen Abstrich im tiefen Nasen- oder Rachenraum erfordern, werden teilweise als unangenehm wahrgenommen. Sie stellen daher einen nicht unerheblichen Eingriff in die körperliche Integrität dar.

Ein **Selbsttest** ist auch ein Schnelltest, der jedoch zur (Eigen-) Anwendung durch medizinische Laien geeignet ist. Die Entnahme der Probe muss hier also nicht durch medizinisches Fachpersonal erfolgen.

Sofern auch hier die Probeentnahme mittels eines Wattestäbchens erfolgt, muss der Abstrich – anderes als bei den bisher gebräuchlichen Schnelltests - nicht im tiefen Nasen- oder Rachenraum erfolgen. Die Gefahr körperlicher

Missempfindungen ist damit deutlich reduziert.

Es ist zudem angekündigt, dass weitere Testverfahren zugelassen werden, die sogar ohne Abstrich auskommen und durch Ausspucken von Speichel oder einer Gurgellösung funktionieren.

Wie sicher sind Schnelltests?

Schnelltests sind ein Baustein, um das Pandemiegeschehen positiv zu beeinflussen. Sie helfen dabei, den Verdacht einer Infektion mit dem SARS-CoV-2-Virus zu begründen oder zu entkräften.

Wichtig ist jedoch: Ein negatives Testergebnis, also ein Ergebnis, bei dem keine Corona-Viren nachgewiesen werden, schließt eine SARS-CoV-2-Infektion nicht aus!

Das Testergebnis kann bspw. negativ ausfallen obwohl eine Infektion bereits vorliegt, weil die Viruslast im Rachenraum noch nicht hoch genug ist, um durch das Testverfahren erkannt zu werden.

Die Aussagekraft des Testergebnisses ist darüber hinaus in jedem Fall zeitlich begrenzt!

Das Testergebnis ist immer eine Momentaufnahme.

Es ist daher in jedem Fall unabdingbar, dass die (Arbeits-) Schutzmaßnahmen auch bei Vorliegen eines negativen Test-Ergebnisses weiterhin eingehalten werden!

Sind Arbeitgeber und Beschäftigte verpflichtet, Schnelltests durchzuführen?

In den Corona-Schutz-Verordnungen der Bundesländer können dazu Regelungen enthalten sein. Beispielsweise kann geregelt sein, dass alle Beschäftigte mit direktem Kundenkontakt verpflichtet sind, einmal wöchentlich eine Testung auf das Nichtvorliegen einer Infektion mit dem Corona-virus SARS-CoV-2 vorzunehmen oder vornehmen zu lassen. Es empfiehlt sich, sich über die für das jeweilige Bundesland maßgeblichen Regelungen stets aktuell zu informieren.

Dort wo Beschäftigte durch entsprechende Verordnungen zur Duldung von Tests öffentlich-rechtlich verpflichtet werden, folgt daraus auch eine entsprechende arbeitsvertragliche Nebenpflicht. Neben den Sanktionen, die ein Verstoß gegen die (landes-)rechtliche Verordnung nach sich ziehen kann, können demnach auch arbeitsrechtliche Folgen treten.

Kann ich von meinem Arbeitgeber verlangen, dass er mir einen Schnelltest anbietet?

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (2.VO zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung v. 14.04.2021) regelt nun die Verpflichtung für Arbeitgeber, Tests (z.B. Antigenschnelltests) allen Arbeitnehmer, die nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten, **anzubieten**. Eine Pflicht für Arbeitnehmer, sich testen zu lassen, ist damit nicht verbunden.

Wie sieht es aus, wenn ich Arbeiten in einem fremden Betrieb erbringen muss, für den eine gesetzliche Testpflicht des Personals besteht?

Die Landesverordnungen sehen in der Regel die Testpflicht auch für sog. Fremdpersonal vor. Daher ist es auch für Beschäftigte aus dem Organisationsbereich der IG Metall möglich, dass sie wegen eines Arbeitseinsatzes in einem testpflichtigen Betrieb (bspw. als Fahrstuhlmonteur in einem Altenheim) zur Mitwirkung an einem Schnelltest aufgefordert werden.

Grundsätzlich erscheint es sinnvoll, dass zur Eindämmung des Infektionsgeschehens an Testungen mitgewirkt wird.

Ob Beschäftigte einen Einsatz in einem fremden, testpflichtigen Betrieb wegen der mit der an den Einsatz im Fremdbetrieb gekoppelten Testung und dem damit wiederum verbundenen Eingriff in ihre Persönlichkeitsrechte verweigern dürfen, lässt sich nicht pauschal beantworten. Das Arbeitgeberunternehmen ist zwar gehalten, das Interesse eines Beschäftigten, sich nicht einem Test zu unterziehen, zu berücksichtigen. Denkbar sind aber Konstellationen, in denen das Interesse des Beschäftigten hinter den Interessen seines Arbeitgebers zurückstehen muss (bspw. wenn anderweitige Einsatzmöglichkeiten nicht bestehen).

Die Unwägbarkeiten, die mit dieser Interessenabwägung im Einzelfall einhergehen sind misslich. Denn Beschäftigte riskieren arbeitsrechtliche Konsequenzen, wenn sie irrig annehmen, sie dürften ihre

Leistung verweigern. Zu weiteren Hinweisen aus betriebsverfassungsrechtlicher Sicht:

https://extranet.igmetall.de/view_105223.htm

Was ist, wenn mein Arbeitgeber Schnelltests zwingend anordnet, ohne dass für die Beschäftigten eine gesetzliche Testpflicht besteht?

Ob ein Arbeitgeber, der nach der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung dazu verpflichtet ist, Schnelltests anzubieten, ungeachtet der vom Verordnungsgeber herausgestellten Freiwilligkeit für die betroffenen Arbeitnehmer berechtigt ist, solche Tests als zwingende Pflicht gegenüber den Beschäftigten anzuordnen, ist rechtlich nicht geklärt.

Für die bislang gebräuchlichen Schnelltests, die oftmals mit erheblichen Eingriffen in die körperliche Integrität des zu Testenden einhergehen (deutlich Missempfindungen / Würge-reiz, etc.) ist richtigerweise eine Pflicht zur Duldung der Testung abzulehnen. Der Gewinn an Sicherheit, der durch eine ausnahmslose Schnelltestung aller Beschäftigten erzielbar ist, kann den erheblichen Eingriff in die körperliche Integrität gegen den Willen des Betroffenen nicht rechtfertigen.

Die Nutzung von Schnelltests auf für Arbeitnehmer freiwilliger Basis sowie die ohnehin unabdingbare Einhaltung der allgemeinen und coronaspezifischen

Arbeitsschutzmaßnahmen tragen insoweit dem Interesse an einer Eindämmung der Pandemie ausreichend Rechnung.

Schnelltests, die von medizinischen Laien vorgenommen werden können (**Selbsttests**), gehen typischerweise mit geringeren körperlichen Missempfindungen einher, da die Proben nicht im tiefen Nasen- oder Rachenraum entnommen werden.

Neben den möglicherweise dennoch verbleibenden körperlichen Missempfindungen, die auch mit diesen Tests einhergehen können, ist zudem der Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung mit in den Blick zu nehmen. Die verpflichtende Schnelltestung geht mit der Verarbeitung personenbezogener, besonders sensibler Beschäftigtendaten einher.

Es besteht zwar ein gewichtiges Interesse, das Pandemiegeschehen auch und gerade in betrieblichen Kontexten zurück zu drängen, wobei Selbsttests helfen können. Auch ist zu sehen, dass die Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten durch Selbsttests weniger intensiv sind, als es bei den bisher gebräuchlichen Testverfahren der Fall ist.

Nichts desto trotz bleibt es im Ergebnis dabei, dass ein Zwang zur Duldung der Tests gegen den Willen des Beschäftigten einen unverhältnismäßigen Eingriff in die Persönlichkeitsrechte darstellt.

Viele Beschäftigte möchten, dass ihnen ihr Arbeitgeber die Nutzung eines Schnelltests anbietet und würden das Angebot freiwillig nutzen. Ein Zwang zur Duldung eines

Schnelltest gefährdet hingegen die Akzeptanz von Corona-Schutzmaßnahmen insgesamt.

Die IG Metall spricht sich für die Einbindung von Schnell-/ Selbsttests in die Gesamtstrategie zur Bekämpfung des Infektionsgeschehens aus. Der Grundsatz der Freiwilligkeit ist dabei zu wahren.

Zu Fragen der Mitbestimmung im Kontext der betrieblichen Nutzung von Schnelltests:

https://extranet.igmetall.de/view_105223.htm

Muss der Arbeitgeber die Zeit, die für den Schnelltest aufzuwenden ist, bezahlen?

Bietet der Arbeitgeber die Durchführung der Schnelltestung in der betrieblichen Sphäre an, handelt es sich um vergütungspflichtige Arbeitszeit.

Dass in dieser Zeit nicht die eigentliche Arbeitsleistung ausgeführt wird, ist nicht entscheidend. Es handelt sich um eine mit der geschuldeten Arbeitstätigkeit untrennbar zusammenhängende Tätigkeit, die im Interesse des Arbeitgebers so „erledigt“ wird, dass sie der freien Verfügung des Beschäftigten entzogen ist. Diese Zeit ist grundsätzlich wie Arbeit zu vergüten ist.

Eine andere Sichtweise wäre auch nicht mit § 3 Abs. 3 ArbSchG vereinbar.

Demnach darf der Arbeitgeber Kosten des Arbeitsschutzes nicht auf die Beschäftigten abwälzen. Das gilt richtigerweise – und anders als das BAG dies 2016 noch für das An- und Ablegen von persönlicher Schutzausrüstung entschieden hatte - auch für die Kosten, die durch die Vergütung aufgewendeter Zeit der Beschäftigten anfällt.

Was, wenn der Schnelltest positiv ausfällt, wenn also der Verdacht einer Infektion besteht?

Sinnvollerweise begibt sich ein Beschäftigter nach einem positiven Testergebnis unverzüglich in Selbstisolation und veranlasst alles Weitere, um den Verdacht abschließend zu klären. Diese Handhabung entspricht den Empfehlungen des Robert-Koch-Instituts und des Bundesgesundheitsministeriums. Es liegt auch im Interesse des Arbeitgebers, weshalb wohl kaum Streit darüber besteht, dass ein positiver Schnelltest den betroffenen Beschäftigten von seiner Arbeitspflicht entbindet, sofern durch die Erbringung der Arbeitsleistung die Gefahr nicht auszuschließen ist, andere Personen anzustecken. Diese Gefahr kann durch die Zurücklegung des Arbeitswegs oder die Bedingungen am Arbeitsplatz gegeben sein. Anders kann die Bewertung hingegen ausfallen, wenn die Arbeit auch im Homeoffice erbracht werden muss.

Liegt nicht nur ein positives Testergebnis vor, sondern bestehen auch Krankheits-symptome, besteht ohnehin keine Arbeitspflicht mehr (krankheitsbedingte

Arbeitsunfähigkeit). Der Beschäftigte ist dann aber gehalten, auch die für eine Krankmeldung maßgeblichen Vorgaben zu beachten!

Sollte es im Ausnahmefall so sein, dass ein Arbeitgeber von einem symptomlos positiv getesteten Beschäftigten die Erbringung der Arbeitsleistung am Arbeitsplatz verlangt, kann der Beschäftigte die Erbringung der Arbeitsleistung gleichwohl in der Regel nach § 275 Abs. 3 BGB verweigern – also auch dann, wenn eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit (noch) nicht vorliegt. Allenfalls in atypischen seltenen Ausnahmefällen, in denen der Beschäftigte weder am Arbeitsplatz noch auf dem Arbeitsweg Gefahr läuft, andere Personen anzustecken, kann hier anderes gelten.

Wie sieht es mit der Vergütung nach einem positiven Selbsttest aus?

Beschäftigte, die – bspw. im Homeoffice – auch nach einem positiven Selbsttest weiterarbeiten, haben selbstverständlich Anspruch auf ihre Arbeitsvergütung.

Kommt die Erbringung der Arbeitsleistung hingegen nicht in Betracht, ist zunächst zu sehen, dass der Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG nicht greift, solange keine behördlich angeordnete Quarantäne vorliegt.

Zwischen dem Beginn einer Selbstisolation und dem Zeitpunkt, zu

dem entweder geklärt ist, dass es ein „Fehlalarm“ war oder aber der Verdacht bestätigt ist und eine behördliche Quarantäne angeordnet wird, kann durchaus erhebliche Zeit vergehen, so dass die Frage Bedeutung gewinnt, ob der Arbeitgeber weiterhin zur Zahlung der Vergütung verpflichtet bleibt.

Ist der Beschäftigte in dieser Zeit zugleich arbeitsunfähig erkrankt, hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gegenüber seinem Arbeitgeber.

Ist der Beschäftigte nicht erkrankt, hat er einen Entgeltfortzahlungsanspruch gegen den Arbeitgeber, wenn dies für sein Arbeitsverhältnis ausdrücklich so geregelt ist.

Fehlt es an einer solchen ausdrücklichen Regelung, kann sich der Anspruch aus § 616 BGB ergeben. Diese Norm ist jedoch kein zwingendes Gesetzesrecht, sie kann durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder auch arbeitsvertraglich abbedungen oder modifiziert werden.

Wer kann eine Impfung in Anspruch nehmen?

Alle Personen unabhängig von ihrem Krankenversicherungsstatus, die ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland haben, haben Anspruch auf eine Schutzimpfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2.

Darüber hinaus können auch beispielsweise Grenzpendler mit Wohnsitz im Ausland die Schutzimpfung beanspruchen, wenn sie in

Deutschland in bestimmten Einrichtungen oder Unternehmen arbeiten, in denen eine Eindämmung der Infektionen besonders wichtig ist. Dazu zählen Einrichtungen des Gesundheitswesens (bspw. Pflegedienste) oder der kritischen Infrastruktur (bspw. Feuerwehr).

Welche Reihenfolge ist für die Impfung vorgesehen?

Die Impfstoffe stehen zunächst nicht flächendeckend und zeitnah allen impfbereiten Menschen zur Verfügung. Die Corona-Impfverordnung des Bundesgesundheitsministeriums regelt die Reihenfolge für eine Impfberechtigung.

https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/C/Coronavirus/Verordnungen/CoronaimpfV_BAnz_AT_08.02.2021_V1.pdf

Die Impfverordnung unterscheidet zwischen Personengruppen, deren Impfung „höchste Priorität“, „hohe Priorität“ und „erhöhte Priorität“ hat.

Die Länder und der Bund sollen den vorhandenen Impfstoff in der sich daraus ergebenden Reihenfolge nutzen. Personen, die keiner dieser prioritär zu impfenden Gruppen angehören, sollen als vierte und letzte Gruppe geimpft werden.

Innerhalb der priorisierten Gruppen soll wiederum eine Abstufung nach Vorrangigkeit vorgenommen werden, die auf die konkrete epidemiologische Situation vor Ort abgestimmt ist.

In Einzelfällen kann von der aufgezeigten Reihenfolge abgewichen werden, wenn dies für eine effiziente Organisation der Schutzimpfung notwendig ist, beispielsweise um Impfstoff zu verwerten, der sonst zu verfallen droht.

Welche Personen genießen „höchste Priorität“?

Hierzu zählen:

- Personen, die das 80. Lebensjahr vollendet haben;
- Personen, die in stationären und teilstationären Einrichtungen zur Behandlung, Betreuung oder Pflege älterer oder pflegebedürftiger Menschen behandelt, betreut oder gepflegt werden oder tätig sind;
- Personen, die regelmäßig Schutzimpfungen gegen das Coronavirus durchführen oder im Rahmen ambulanter Pflegedienste regelmäßig ältere oder pflegebedürftige Menschen behandeln, betreuen oder pflegen, sowie Personen, die im Rahmen der ambulanten Pflege Begutachtungs- oder Prüftätigkeiten ausüben;
- Personen, die in Bereichen medizinischer Einrichtungen mit sehr hohem Ansteckungsrisiko tätig sind;
- Personen, die in medizinischen Einrichtungen regelmäßig Personen behandeln, betreuen oder pflegen, bei denen ein sehr hohes Risiko für einen schweren oder tödlichen Krankheitsverlauf nach einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 besteht.

Welche Personen genießen „hohe Priorität“?

Hierzu zählen:

- Personen, die das 70. Lebensjahr vollendet haben;
- Personen, bei denen ein sehr hohes oder hohes Risiko für einen schweren oder tödlichen Krankheitsverlauf nach einer Infektion mit dem Corona-virus SARS-CoV-2 besteht:
- Personen mit Trisomie 21 oder einer Congenitalen Schädigung,
- Personen nach Organtransplantation,
- Personen mit einer Demenz oder geistigen Behinderung oder schweren psychiatrischen Erkrankung,
- Personen mit behandlungsbedürftiger Krebserkrankung,
- Personen mit interstitieller Lungenerkrankung, COPD, Mukoviszidose oder einer ähnlich schweren chronischen Lungenerkrankung,
- Personen mit Muskeldystrophien oder vergleichbaren neuromuskulären Erkrankungen,
- Personen mit Diabetes mellitus mit Komplikationen,
- Personen mit Leberzirrhose oder einer anderen chronischen Lebererkrankung,
- Personen mit chronischer Nierenerkrankung,
- Personen mit Adipositas (Personen mit Body-Mass-Index über 40),
- Personen, bei denen nach individueller ärztlicher Beurteilung aufgrund besonderer Umstände im Einzelfall ein sehr hohes oder hohes Risiko für einen schweren oder tödlichen Krankheitsverlauf nach einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 besteht.
- Bis zu zwei ausdrücklich benannte enge Kontaktpersonen von Schwangeren und von pflegebedürftigen Personen, die ihrerseits selbst das 70. Lebensjahr vollendet haben oder ein sehr hohes oder hohes Risiko für einen schweren oder tödlichen Krankheitsverlauf haben (siehe dazu die soeben aufgezeigten Erkrankungen) und sich nicht in einer Einrichtung befinden;
- Personen, die in stationären oder teilstationären Einrichtungen zur Behandlung, Betreuung oder Pflege geistig oder psychisch behinderter Menschen tätig sind oder im Rahmen ambulanter Pflegedienste regelmäßig geistig oder psychisch behinderte Menschen behandeln, betreuen oder pflegen;
- Personen, die in Bereichen medizinischer Einrichtungen tätig sind, wo eine hohe oder erhöhte Ansteckungsgefahr besteht (bspw. Ärzte mit regelmäßigem unmittelbarem Patientenkontakt);
- Polizei und Ordnungskräfte, die in Ausübung ihrer Tätigkeit zur Sicherstellung öffentlicher Ordnung, insbesondere bei Demonstrationen, einem hohen Infektionsrisiko ausgesetzt sind, sowie Soldatinnen und Soldaten, die bei Einsätzen im Ausland einem hohen Infektionsrisiko ausgesetzt sind;
- Personen, die in Auslandsvertretungen der BRD oder für das Deutsche Archäologische Institut an Dienstorten mit unzureichender medizinischer Versorgung tätig sind und infolgedessen einem hohen Infektionsrisiko ausgesetzt sind;
- Personen, die für bestimmte Stiftungen, Organisationen und Einrichtungen an Orten mit unzureichender gesundheitlicher Versorgung tätig sind

und infolgedessen einem hohen Infektionsrisiko ausgesetzt sind;

- Personen, die in Kinderbetreuungseinrichtungen, in der Kindertagespflege und in Grundschulen, Sonderschulen oder Förderschulen tätig sind;
- Personen, die im öffentlichen Gesundheitsdienst oder in besonders relevanter Position zur Aufrechterhaltung der Krankenhausinfrastruktur tätig sind;
- Personen, die in Einrichtungen nach § 36 Abs. 1 Nummer 3 oder 4 IfSG untergebracht oder tätig sind (das sind Obdachlosenunterkünfte und Einrichtungen zur gemeinschaftlichen Unterbringung von Asylbewerbern u.a.);
- Personen, die im Rahmen anerkannter Angebote zur Unterstützung im Alltag regelmäßig bei älteren oder pflegebedürftigen Menschen tätig sind.

Welche Personen genießen „erhöhte Priorität“?

Hierzu zählen:

- Personen, die das 60. Lebensjahr vollendet haben;
- Personen, bei denen ein erhöhtes Risiko für einen schweren oder tödlichen Krankheitsverlauf nach einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 besteht:
- Personen mit behandlungsfreien in Remission befindlichen Krebserkrankungen,
- Personen mit Immundefizienz oder HIV-Infektion, Autoimmunerkrankungen oder rheumatologischen Erkrankungen,
- Personen mit einer Herzinsuffizienz, Arrhythmie, einem Vorhofflimmern, einer

koronaren Herzkrankheit oder arterieller Hypertonie,

- Personen mit zerebrovaskulären Erkrankungen, Apoplex oder einer anderen chronischen neurologischen Erkrankung,
- Personen mit Asthma bronchiale,
- Personen mit chronisch entzündlicher Darmerkrankung,
- Personen mit Diabetes mellitus ohne Komplikationen,
- Personen mit Adipositas (Personen mit Body-Mass-Index über 30).
- Personen, bei denen nach individueller ärztlicher Beurteilung aufgrund besonderer Umstände im Einzelfall ein erhöhtes Risiko für einen schweren oder tödlichen Krankheitsverlauf nach einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 besteht;
- bis zu zwei Kontaktpersonen von einer nicht in einer Einrichtung befindlichen Person, die ihrerseits älter als 60 Jahre ist oder bei der ein erhöhtes Risiko für einen schweren oder tödlichen Krankheitsverlauf besteht (siehe dazu die soeben dargestellten Erkrankungen);
- Personen, die Mitglieder von Verfassungsorganen sind;
- Personen, die in besonders relevanter Position in staatlichen Einrichtungen – auch im Ausland - tätig sind (bspw. Polizei, Feuerwehr, deutsche Auslandsvertretung);
- Personen, die als Wahlhelfer tätig sind;
- Personen, die in besonders relevanter Position in weiteren Einrichtungen und Unternehmen der kritischen Infrastruktur tätig sind (bspw. Apothekenwesen, Wasser- und Energieversorgung);
- Personen in Bereichen medizinischer Einrichtungen mit niedrigem

- Ansteckungsrisiko (bspw. in Laboren);
- Personen, die im Lebensmittel-einzelhandel tätig sind;
 - Personen, die in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe und in Schulen, die nicht bereits wegen erhöhter Priorität vorrangig zu geimpft werden können (s.o.), tätig sind;
 - Personen, mit prekären Arbeits- oder Lebensbedingungen.

Wie ist der Nachweis zu erbringen, dass eine Person zu einer prioritär zu impfenden Gruppe gehört?

Für alle Personen, die nicht in einer der oben genannten Einrichtungen behandelt, gepflegt oder betreut werden gilt, dass stets ein Personalausweis oder ein anderer Lichtbildausweis, aus dem der Wohnort oder gewöhnliche Aufenthaltsort hervorgeht, vorzulegen ist.

Personen, die ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthaltsort nicht in der BRD haben, müssen zudem in der Regel eine Bescheinigung über ihre gesetzliche oder private Krankenversicherung in der BRD vorlegen.

Personen, bei denen sich die Priorisierung aus der beruflichen Tätigkeit ergibt, haben eine Bescheinigung der Einrichtung oder des Unternehmens vorzulegen.

Dasselbe gilt für Personen, deren Priorisierung sich aus dem Aufenthalt in einer Einrichtung ergibt. Enge Kontakt-

personen von Schwangeren und pflegebedürftigen Personen haben eine entsprechende Bestätigung der Schwangeren oder der pflegebedürftigen Person oder deren gesetzlicher Vertretung vorzulegen.

Personen, deren Priorisierung sich aus besonderen gesundheitlichen Aspekten ergibt, haben ein entsprechendes ärztliches Zeugnis vorzulegen.

Ein ärztliches Zeugnis, das Grundlage für eine atypische Einzelfallentscheidung sein soll, darf ausschließlich von solchen Stellen ausgestellt werden, die dazu von den Landesgesundheitsbehörden beauftragt worden sind.

Kann ein bestimmter Impfstoff oder können bestimmte Umstände der Impfung verlangt werden?

Nein. Der durch die Impfverordnung geschaffene Rechtsanspruch auf eine Schutzimpfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 ist nicht darauf gerichtet, den Impfstoff eines bestimmten Herstellers oder den Ort der Impfung zu wählen.

Wird es eine Impfpflicht geben?

Eine allgemeine gesetzliche Impfpflicht ist nicht vorgesehen.

Bislang ist auch nicht beabsichtigt, eine gesetzliche Impfpflicht für bestimmte Personen- oder Beschäftigtengruppen zu regeln.

Dass derartige Regelungen nicht gänzlich

ausgeschlossen wären, zeigt allerdings die seit dem 1.3.2020 geltende Impfpflicht gegen **Masern** für bestimmte Personen- und Beschäftigtengruppen in Gemeinschafts- und Gesundheitseinrichtungen.

Darf ein Arbeitgeber verlangen, dass die Beschäftigten sich gegen das Sars-Cov2-Virus impfen lassen?

Der Arbeitgeber kann eine solche Impfung im Regelfall nicht verlangen. Der mit einer Impfung verbundene Eingriff in die körperliche Unversehrtheit des Beschäftigten ist dafür zu schwerwiegend.

Für **Beschäftigte, die in Ausübung ihrer Tätigkeit ohne Impfschutz in besonderer Weise das Leben und die Gesundheit Dritter gefährden könnten**, wird allerdings teilweise vertreten, dass eine arbeitsrechtliche **Nebenpflicht** zur Annahme eines Impfangebots bestehen könnte. Unter welchen konkreten Umständen dies zu bejahen wäre, ist **rechtlich allerdings nicht abschließend geklärt**. Jedenfalls in klassischen Handels- und Produktionsbetrieben dürften solche Umstände typischerweise nicht vorliegen.

Dürften denn Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam eine solche betriebliche Impfpflicht regeln?

Die Betriebsparteien haben bei ihren Regelungen ebenfalls die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten zu achten und zu schützen, § 75 Abs. 2 BetrVG. Daraus folgt,

dass ein Eingriff in die körperliche Unversehrtheit in Gestalt einer zwingenden Pflicht zur Impfung auch durch eine Betriebsvereinbarung in der Regel nicht zu rechtfertigen ist.

Dort allerdings, wo ausnahmsweise ein solcher Eingriff unter bestimmten Umständen zu rechtfertigen ist, ist es Aufgabe der Betriebsparteien die Modalitäten interessengerecht auszugestalten.

Darf ein Arbeitgeber die Beschäftigung von Arbeitnehmern verweigern, die eine Impfung nicht nachweisen?

Der Arbeitgeber darf auch durch die Weigerung, nicht geimpfte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu beschäftigen, keinen mittelbaren Druck zu einer Impfung aufbauen. Von den Fällen abgesehen, in denen ausnahmsweise eine Impfpflicht in Betracht gezogen werden könnte, bleibt er daher arbeitsvertraglich zur Beschäftigung – mit oder ohne Impfung – verpflichtet.

Stellt ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer dennoch vor die Wahl, sich entweder impfen zu lassen oder nicht mehr beschäftigt zu werden, könnte dies sogar den Straftatbestand der Nötigung erfüllen, § 240 StGB.

Im Übrigen hat der Arbeitgeber im Regelfall kein Recht vom Beschäftigten auch nur Auskunft über das Vorliegen oder Nichtvorliegen einer Impfung zu verlangen.

Darf ich mich während der Arbeitszeit impfen lassen?

Dort, wo dies nicht durch spezielle Regelungen ausdrücklich gestattet ist, ist ein Beschäftigter im Grundsatz gehalten, Impftermine auf die Zeit außerhalb der Arbeitszeit zu legen. Allerdings muss der Beschäftigte dafür keine unzumutbaren Umstände auf sich nehmen.

Es steht zu erwarten, dass für die Corona SARS-CoV-2 Schutzimpfung einer impfberechtigten und impfwilligen Person ein Termin zugewiesen wird und allenfalls geringfügige Spielräume für persönliche Terminwünsche bestehen werden. Liegen sämtliche zeitnahen Terminangebote in der Arbeitszeit, wird es dem Beschäftigten in der Regel nicht zuzumuten sein, die Impfung auf deutlich spätere Zeiten zu verschieben. Der Beschäftigte ist dann berechtigt, für die Inanspruchnahme der Impfung der Arbeit fernzubleiben.

Was ist mit der Vergütung in dieser Zeit?

Ob diese Ausfallzeit vom Arbeitgeber zu vergüten ist, richtet sich in erster Linie nach den maßgeblichen Regelungen in einschlägigen Tarifverträgen, ggf. auch Betriebsvereinbarungen oder dem Arbeitsvertrag.

Ist diese Frage nicht geregelt, kann § 616 BGB einen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung gewähren. Häufig ist diese Regelung jedoch abbedungen oder modifiziert, so dass sie nicht greift.

Die Frage nach der Vergütungspflicht kann daher nur unter Berücksichtigung der Umstände im Einzelfall verbindlich beantwortet werden.

Der DGB hat sich für eine eigenständige gesetzliche Regelung eingesetzt, die sicherstellt, dass Beschäftigte die Corona SARS-CoV-2 Schutzimpfung während der Arbeitszeit unter Fortzahlung der Vergütung in Anspruch nehmen können. Bislang besteht eine solche spezielle Regelung allerdings nicht.

Muss der Arbeitgeber eine Impfung im Betrieb ermöglichen?

Für die Corona-Schutzimpfungen und Betriebe, in denen nicht typischerweise vorrangig zu impfende Personen arbeiten, wird dies bis auf Weiteres praktisch nicht möglich sein. Die Impfstoffknappheit, die erforderliche Auswahlentscheidung vorrangig zu impfender Personen und die besonderen Anforderungen an die Lagerung des zurzeit vorgesehenen Impfstoffes stehen dem entgegen.

Es ist vorgesehen, dass die Impfungen in Impfzentren oder durch mobile Impfteams erbracht werden. Es ist nicht ausgeschlossen, dass die mobilen Impfteams Impfungen auch in Betrieben anbieten werden, um den dort tätigen Beschäftigten einfach und unkompliziert die Impfung zu ermöglichen. Dabei können auch Betriebsärzte mitwirken. Jedenfalls dann, wenn die Impfung der prioritären Gruppen abgeschlossen ist, wird dies auch in den

typischen Betrieben des IG Metall Organisationsbereichs möglich sein. Es erscheint sinnvoll, solche betrieblichen Angebote zu unterstützen.

Weitere Hinweise dazu auch in dem FAQ Pandemie und Betriebsvereinbarung:

https://extranet.igmetall.de/view_105223.htm

Muss der Arbeitgeber mich bei der Inanspruchnahme der Impfung unterstützen?

Beschäftigte, die wegen ihrer beruflichen Tätigkeit zu den vorrangig zu impfenden Personen gehören, haben ihre Anspruchs-berechtigung durch eine entsprechende Bescheinigung des Arbeitgebers zu erbringen.

Daraus wird man herleiten können, dass der Arbeitgeber gegenüber dem Beschäftigten rechtlich verpflichtet ist, die Bescheinigung auszustellen.

Welche Konsequenzen hat es für den Entschädigungsanspruch nach dem IfSG, wenn ich mich nicht freiwillig impfen lasse?

Beschäftigte, die sich trotz entsprechender Möglichkeit nicht impfen lassen, laufen Gefahr, vom Entschädigungsanspruch ausgeschlossen zu sein, sollten sie einer Quarantäneanordnung unterworfen werden.

Beschäftigte, die durch eine behördliche Anordnung unter Quarantäne gestellt werden und die dadurch einen Verdienstaufschlag erleiden, haben zwar grundsätzlich Anspruch auf eine Entschädigung gemäß § 56 Abs. 1 IfSG.

Dieser Anspruch ist unter anderem aber dann **ausgeschlossen**, wenn die Quarantäneanordnung durch die Inanspruchnahme einer Schutzimpfung, die öffentlich empfohlen wurde, vermeidbar gewesen wäre.

Auch Personen, die bereits geimpft sind, können allerdings von einer Quarantäneanordnung betroffen sein, da nicht sicher ist, ob sie nicht trotz der Impfung das Virus verbreiten können. Daher wird sich im Einzelfall die Frage stellen, ob denn die Quarantäne durch eine Impfung tatsächlich hätte vermieden werden können.

Welche Konsequenzen hat es für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, wenn ich mich nicht freiwillig impfen lasse?

Erkrankt ein Beschäftigter hat er einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gegen den Arbeitgeber. Das gilt im Ergebnis auch dann, wenn ein Beschäftigter an Covid-19 erkrankt, obwohl er sich hätte impfen lassen können.

Einige Juristen vertreten die Auffassung, dass der Arbeitsausfall in diesen Fällen nicht allein auf der Erkrankung beruht und daher auch kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gegen den Arbeitgeber besteht. Denn bei einer Erkrankung an Covid-19 wird der

Beschäftigte regelmäßig – und das ist auch in absehbarer Zukunft noch so zu erwarten - zugleich unter Quarantäne gestellt.

Das BAG hat dazu allerdings ausgeführt, dass die Quarantäne nur die

Folge der Erkrankung ist und nicht weitere Ursache des Arbeitsausfalls, weshalb der Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen den Arbeitgeber nicht ausgeschlossen sei (BAG, Urteil vom 26. April 1978 – 5 AZR 7/77)

Impressum

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt
Vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzender Jörg Hofmann

V.i.s.d.P. / Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV:
Martin Bauer, Funktionsbereich Sozialpolitik
Thomas Hess, Stabsstelle Justitiariat
Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt
Kontakt: vorstand@igmetall.de