



Ersetzt Version vom
07.05.2021
**Berücksichtigt Änderungen
in den Corona-
Landesverordnungen!**

FAQ – SCHNELLTESTS UND SCHUTZIMPfung IM KONTEXT DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

Stand: 27. Mai 2021

IG METALL VORSTAND
FB Sozialpolitik
StSt Justitiariat

Inhalt

Was ist ein Schnelltest und was ist ein Selbsttest?.....	3
Wie sicher sind Schnelltests?	3
Sind Arbeitgeber und Beschäftigte verpflichtet, Schnelltests durchzuführen?	3
Kann ich von meinem Arbeitgeber verlangen, dass er mir einen Schnelltest anbietet?.....	4
Wie sieht es aus, wenn ich Arbeiten in einem fremden Betrieb erbringen muss, für den eine gesetzliche Test-pflicht des Personals besteht?.....	4
Was ist, wenn mein Arbeitgeber Schnelltests zwingend anordnet, ohne dass für die Beschäftigten eine gesetzliche Testpflicht besteht?.....	5
Muss der Arbeitgeber die Zeit, die für den Schnelltest aufzuwenden ist, bezahlen?	5
Was, wenn der Schnelltest positiv ausfällt, wenn also der Verdacht einer Infektion besteht?.....	6
Wie sieht es mit der Vergütung nach einem positiven Test aus?	7
Wer kann eine Impfung in Anspruch nehmen?	8
Welche Reihenfolge ist für die Impfung vorgesehen?	8
Welche Personen genießen „höchste Priorität“?.....	9
Welche Personen genießen „hohe Priorität“?	9
Welche Personen genießen „erhöhte Priorität“?	10
Wie ist der Nachweis zu erbringen, dass eine Person zu einer prioritär zu impfenden Gruppe gehört?.....	11
Kann ein bestimmter Impfstoff oder können bestimmte Umstände der Impfung verlangt werden?	12
Gibt es eine Impfpflicht?.....	12
Darf ein Arbeitgeber verlangen, dass die Beschäftigten sich gegen das Sars-Cov2-Virus impfen lassen?...	12
Dürften denn Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam eine solche betriebliche Impfpflicht regeln?.....	13
Darf ein Arbeitgeber die Beschäftigung von Arbeitnehmern verweigern, die eine Impfung nicht nachweisen?	13
Darf ein Arbeitgeber Anreize zur Impfung schaffen?.....	13
Kann es arbeitsrechtlich nachteilige Folgen haben, wenn ich mich nicht freiwillig impfen lasse?	14
Darf / muss der Arbeitgeber geimpfte Beschäftigten anders behandeln als nicht geimpfte Beschäftigte? .	15
Darf ich mich während der Arbeitszeit impfen lassen?	16
Was ist mit der Vergütung in dieser Zeit?.....	16
Muss der Arbeitgeber eine Impfung im Betrieb ermöglichen?.....	17
Muss der Arbeitgeber mich bei der Inanspruchnahme der Impfung unterstützen?	17
Welche Konsequenzen hat es für den Entschädigungsanspruch nach dem IfSG, wenn ich mich nicht freiwillig impfen lasse?.....	17
Welche Konsequenzen hat es für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, wenn ich mich nicht freiwillig impfen lasse?	18

Was ist ein Schnelltest und was ist ein Selbsttest?

Als **Schnelltest** gelten Testverfahren, die ohne Laboruntersuchung auskommen und binnen 10 bis 20 Minuten nach der Entnahme der Probe anzeigen sollen, ob eine Infektion mit dem SARS-CoV-2-Virus bei der untersuchten Person vorliegt.

Es gibt Schnelltests, bei denen die Probe durch geschulte Dritte bzw. unter Aufsicht geschulter Dritter entnommen und durch diese ausgewertet wird; daneben gibt es Schnelltests, bei denen die Testperson selbst die Probe entnimmt und auswertet (bezeichnet als Selbsttest). In manchen Landesverordnungen sind unterschiedliche Rechtsfolgen an ein positives Testergebnis geknüpft, je nachdem, ob es sich „nur“ um einen Selbsttest oder um einen Schnelltest (=Auswertung durch geschulte Dritte) handelt

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 Coronavirus 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 die Verpflichtung für Arbeitgeber, Tests (z.B. Antigenschnelltests) allen Arbeitnehmern, die nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten, anzubieten. Eine öffentlich-rechtliche 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 Test-pflicht 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?

Eine betriebliche „Schnelltest-Pflicht“ für Beschäftigte greift in die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen (Schutz der körperlichen Integrität und der informationellen Selbstbestimmung) ein.

Ob ein Arbeitgeber, der nach der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung dazu verpflichtet ist, Schnelltests anzubieten, solche Tests auch als zwingende Pflicht gegenüber den Beschäftigten anordnen darf, ist rechtlich nicht geklärt.

Will der Arbeitgeber dies tun, löst dies Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats (§ 87 Abs. 1 Nr. 1, 6,7 BetrVG) aus. Verletzt der Arbeitgeber diese Rechte, ist eine Testpflicht-Anordnung gegenüber den Beschäftigten schon deshalb rechtswidrig.

Siehe dazu auch:

[FAQ Betriebsvereinbarungen zur Pandemie \(PDF\)](#)

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 die aufzuwendende Zeit der freien Verfügung des Beschäftigten entzogen ist. Diese Zeit ist grundsätzlich wie Arbeit zu vergüten.

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.

Teilweise bestimmen Landesverordnungen ausdrücklich die Anordnung einer Quarantäne schon nach einem positiven Testergebnis. In diesem Fall stellt es keine Pflichtverletzung dar, wenn der Beschäftigte seine Arbeit im Betrieb nicht verrichtet. Wird die Arbeit auch im Homeoffice geschuldet, bleibt der Beschäftigte allerdings hierzu verpflichtet, solange er nicht zugleich arbeitsunfähig erkrankt ist.

Aber auch dort, wo keine gesetzliche Pflicht zur Absonderung (=Quarantäne) nach einem positiven Testergebnis besteht, liegt die Selbstisolation des Betroffenen im Interesse des Arbeitgebers, weshalb wohl kaum Streit darüber aufkommen wird, dass er von seiner Arbeitspflicht entbunden ist - sofern die Arbeit nicht auch im Homeoffice erbracht werden kann und 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 bzw. Quarantäne (noch) nicht vorliegt. Grund: Dem Beschäftigten ist es nicht zumutbar, Gefahr zu laufen andere Personen auf dem Arbeitsweg oder im Betrieb anzustecken – auch wenn noch nicht abschließend geklärt ist, ob eine Infektion tatsächlich vorliegt. Allenfalls in atypischen seltenen Ausnahmefällen, in denen der Beschäftigte weder am Arbeitsplatz noch auf dem Arbeitsweg Gefahr läuft, andere Personen anzustecken, könnte hier anderes gelten.

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

1. Beschäftigte sind arbeitsunfähig erkrankt:

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

2. Beschäftigte sind nicht arbeitsunfähig erkrankt:

a) Die Arbeit wird weiterhin erbracht

Beschäftigte, die – typischerweise im Homeoffice – auch nach einem positiven Testergebnis weiterarbeiten, haben selbstverständlich Anspruch auf die Arbeitsvergütung.

b) Die Arbeit wird nicht weiter erbracht

aa) Anspruch gegen den Arbeitgeber

Ein Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung gegen den Arbeitgeber kann sich aus speziellen Bestimmungen in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder dem einzelnen Arbeitsvertrag ergeben. Darüber hinaus kann sich u.U. ein Anspruch aus § 616 BGB ergeben. Dies kann nur anhand der Umstände im Einzelfall beurteilt werden. In Zweifelsfällen empfiehlt sich die Rechtsberatung bei der Gewerkschaft.bb) Anspruch auf Entschädigung nach dem IfSG. Hat der Beschäftigte aus keinem der vorgenannten Gesichtspunkte Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen den Arbeitgeber, kann der Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG greifen. Das setzt grundsätzlich eine behördlich angeordnete Quarantäne voraus. Wie bereits dargestellt, gibt es Landesverordnungen, die auch an ein positives Testergebnis unmittelbar die Anordnung einer Quarantäne knüpfen.

Nach § 56 Abs. 1 Satz 3 IfSG kann zudem eine Entschädigung auch dann gewährt werden, wenn eine Person sich freiwillig vorsorglich absondert und dadurch einen Verdienstausschlag erleidet. Der Anspruch setzt allerdings auch voraus, dass zum Zeitpunkt der vorsorglichen Absonderung theoretisch auch eine Quarantäneanordnung hätte erlassen werden können. Dieser Anspruch kann u.a. dort von Bedeutung sein, wo an das positive Testergebnis allein noch keine behördliche Quarantäneanordnung anknüpft aber die Behörde bei Würdigung der Gesamtumstände eine Quarantäneanordnung verfügt hätte, wenn ihr diese Umstände sofort bekannt gewesen wären.

In jedem Fall ist Beschäftigten, die für die Zeit einer Selbstisolation keinen Anspruch auf

Fortzahlung der Vergütung gegen den Arbeitgeber haben, zu raten, die Entschädigungszahlung geltend zu machen.

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/Coronalm_pfV_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 Conterganschädigung
- 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 Lebensmitteleinzelhandel 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 Kontaktpersonen 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.

Gibt es eine Impfpflicht?

Eine allgemeine gesetzliche Impfpflicht besteht nicht.

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 01.03.2020 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 (bspw. Krankenpfleger/-innen in Krankenhäusern)**, 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. In besonders gelagerten Fällen kann der Arbeitgeber allerdings ein berechtigtes Interesse an dieser Information haben, dem der Beschäftigte Rechnung tragen muss, bspw. im Kontext von Auslandsdienstreisen.

Darf ein Arbeitgeber Anreize zur Impfung schaffen?

Manche Arbeitgeber loben Prämien für Beschäftigte aus, die nachweisen, dass sie geimpft sind.

Beabsichtigt der Arbeitgeber eine solche Maßnahme, sind in jedem Fall die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu beachten.

Siehe dazu auch:

[FAQ Betriebsvereinbarungen zur Pandemie \(PDF\)](#)

Das Vorenthalten einer Prämie gegenüber ungeimpften Beschäftigten ist allerdings vor dem Hintergrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes problematisch. Zwar ist der Arbeitgeber grundsätzlich frei darin, Differenzierungen bei freiwilligen Leistungen vorzunehmen. Grenzen sind jedoch da gezogen, wo die Unterscheidung gegen verfassungsrechtliche oder sonstige übergeordnete Wertentscheidungen verstoßen würde.

Damit ist die Verpflichtung des Arbeitgebers angesprochen, die freie Grundrechtsausübung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Kontext des Arbeitsverhältnisses zu schützen und zu fördern. Das Setzen eines Anreizes zur Inanspruchnahme der nicht verpflichtenden SARS-CoV-2 Schutzimpfung ist eine verhaltenssteuernde Maßnahme, die auf einen erheblichen Eingriff in das Recht auf körperliche Unversehrtheit gerichtet ist. Das ist mit dem Auftrag zum Schutz der freien Grundrechtsausübung im betrieblichen Kontext nicht vereinbar. Es „geht den Arbeitgeber nichts an“, ob ein Beschäftigter sich impfen lassen möchte oder nicht. Daher hat er dazu grundsätzlich keinen Auskunftsanspruch (s.o., auch zu den möglichen Ausnahmen) und daher ist er auch gehalten, sich jeder Einflussnahme auf die Entscheidung des Arbeitnehmers zu enthalten.

Kommt es auf Grundlage einer gleichwohl ausgelobten Impfprämie zu einer selektiven Auszahlung der Prämie, können die nicht begünstigten Arbeitnehmer Gleichbehandlung einfordern – auch ohne einen Impfnachweis erbringen zu müssen.

Kann es arbeitsrechtlich nachteilige Folgen haben, wenn ich mich nicht freiwillig impfen lasse?

Nur dann, wenn der Beschäftigte ohne die Inanspruchnahme der Impfung nicht in der Lage ist, seine arbeitsvertraglichen Pflichten ordnungsgemäß zu erfüllen, könnten daran auch arbeitsvertraglich nachteilige Folgen geknüpft werden.

So könnte u.U. der Vergütungsanspruch für die Zeiträume entfallen, in denen die Arbeitsleistung nicht erbracht werden kann. Sehr hypothetisch könnte in letzter Konsequenz sogar eine personenbedingte Kündigung in Betracht kommen, wenn ein Beschäftigter wegen der fehlenden Impfung dauerhaft außerstande ist, seine Arbeitsleistung zu erbringen.

In aller Regel ist ein Beschäftigter durch eine fehlende Impfung jedoch nicht gehindert, seine Arbeitsleistung ordnungsgemäß zu erbringen. Vielmehr ist durch die bestehenden und nach wie vor maßgeblichen Arbeitsschutzmaßnahmen dafür Sorge zu tragen, dass alle Beschäftigte ihre Arbeit verrichten können. Schließlich kommen auch mildere, vorrangige Mittel wie Versetzung in Betracht.

Soweit derzeit möglicherweise in besonders gelagerten Ausnahmefällen dennoch Beschäftigte wegen einer fehlenden Impfung daran gehindert sein sollten, ihre Tätigkeiten zu verrichten, ist nicht erkennbar, dass diese Lage dauerhaft Bestand haben wird.

Vielmehr ist alsbald von einer Rückkehr zur „Normalität“ auszugehen. Sobald die epidemische Lage von nationaler Tragweite nicht mehr besteht, ist zu erwarten, dass die jetzt noch bestehenden Einschränkungen nicht mehr aufrecht erhalten bleiben und geimpfte und nicht geimpfte Beschäftigte wieder unterschiedslos eingesetzt werden können. Für die überschaubare Übergangsphase, in der ein Beschäftigter durch freiwillige Inanspruchnahme der Impfung bereits früher berufliche Handlungsspielräume zurückgewinnen könnte, ist es dem Arbeitgeber zumutbar, die Entscheidung des Beschäftigten zu respektieren und die vorübergehenden Einschränkungen bei den Einsatzmöglichkeiten hinzunehmen.

Darf / muss der Arbeitgeber geimpfte Beschäftigten anders behandeln als nicht geimpfte Beschäftigte?

In den kommenden Wochen steht eine Zeit an, in der einerseits weiterhin Maßnahmen zum Schutz nicht geimpfter Beschäftigter erforderlich sind und andererseits einige Beschäftigte bereits einen vollständigen Impfschutz innehaben.

Nach derzeitigen Stand ist davon auszugehen, dass es sich dabei um eine Übergangszeit handelt. Sie dürfte enden, wenn die epidemische Lage von nationaler Tragweite nicht mehr besteht. Dann sollte es zu einer (weitgehenden) Aufhebung der bestehenden Einschränkungen kommen und zwar unterschiedslos für Geimpfte und nicht geimpfte Personen.

In dieser aktuell als Übergangszeit anzusehenden Phase stellt sich jedoch die Frage, ob Beschäftigten mit vollständigem Impfschutz ein Weniger an Einschränkungen bei der Arbeit gestattet und ein Mehr an risikobehafteter Arbeit zugemutet werden kann.

Nach richtiger Auffassung ist das nicht der Fall. Die bestehenden Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sind vielmehr auch während der Übergangsphase unbedingt

aufrecht zu erhalten. Das ist nicht zuletzt auch deshalb geboten, um das Recht auf informationelle Selbstbestimmung der Beschäftigten zu schützen. Eine Differenzierung zwischen geimpften und nicht geimpften Beschäftigten würde zwangsläufig erfordern, dass der Arbeitgeber Kenntnis über den Impfstatus der Beschäftigten erlangt. Dieser Eingriff ist in der Regel nicht erforderlich.

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.

Für eine Corona SARS-CoV-2 Schutzimpfung wird in der Regel ein Termin zugewiesen; allenfalls bestehen geringfügige Spielräume für persönliche Terminwünsche. 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 Betriebe, in denen nicht typischerweise vorrangig zu impfende Personen arbeiten, war dies bisher praktisch nicht möglich. Die Impfstoffknappheit, die erforderliche Auswahlentscheidung vorrangig zu impfender Personen und die besonderen Anforderungen an die Lagerung des Impfstoffes standen dem entgegen

Mit der besseren Versorgung mit Impfstoff sollen nun auch die Betriebsärzt*innen in die Impfkampagne einbezogen werden. Gemäß § 6 CoronaImpfverordnung können Betriebsärzt*innen und überbetriebliche Dienste entsprechende Leistungen erbringen. Sie gelten als beauftragt, sobald der Bund oder das Bundesland ihnen Impfstoff zur Verfügung stellt. Es erscheint sinnvoll, solche betrieblichen Angebote zu unterstützen.

Dem Betriebsrat stehen Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte zu.

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 Anspruchsberechtigung 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 Verdienstausschlag 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 (§ 56 Abs.1 S. 4 IfSG).

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