

# Impfzwang für Angestellte wird zum heissen Thema

Arbeitgeber wünschen sich geimpfte Mitarbeiter, in der Flugbranche droht gar ein Impfblogatorium – ist das zulässig?

NICOLE RÜTTI

Die Angst vor grossflächigen Betriebschliessungen wie im Frühjahr sitzt vielen Firmen in den Knochen. Das Interesse der Unternehmen, dass sich die Belegschaft so rasch wie möglich impfen lässt, ist entsprechend gross. Es geht schliesslich darum, Mitarbeiter sowie Kunden vor Ansteckungen zu schützen und Quarantäne, Isolation sowie Geschäftseinbrüche zu verhindern.

Gleichzeitig ist die Impfskepsis in der Schweizer Bevölkerung weit verbreitet. Einen Impfzwang hat die Regierung bisher denn auch stets verneint. Gleichzeitig hat Bundesrat Alain Berset aber in der Vergangenheit ein Obligatorium für gewisse Berufsgruppen auch nicht ausgeschlossen. Dies könne bedeuten, «dass das Personal in einem Altersheim geimpft werden soll, um weiterhin mit älteren Menschen arbeiten zu können», erklärte der Gesundheitsminister beispielsweise im vergangenen Jahr gegenüber SRF. Wenn das eine Mitarbeiterin nicht wolle, dann werde sie woanders arbeiten müssen – ohne Kontakt mit Senioren oder anderen gefährdeten Menschen.

## Schwieriges Abwägen

Besonders virulent ist die Impfdiskussion im Gesundheits- und Pflegebereich. Die meisten Arbeitgeber schrecken allerdings vor einem Obligatorium zurück: Restriktionen gegenüber Mitarbeitenden mit einer kritischen Haltung gegenüber der Covid-19-Impfung seien nicht angedacht, erklärt man beispielsweise bei der Hirslanden-Gruppe. Die Betreiberin von Privatkliniken will vielmehr «im Dialog mit Argumenten» beispielsweise mithilfe einer Sensibilisierungskampagne überzeugen. Ähnlich tönt es bei der Schulthess-Klinik. «Ein Impfzwang ist für uns nicht denkbar, er würde auch nicht zu unserer Unternehmenskultur und unseren Werten passen – auch Entlassungen sind absolut kein Thema für uns», lässt Andrea Rytz, die Direktorin der Schulthess-Klinik, auf Anfrage ausrichten.

Entsprechend planen die Kliniken Balgrist, Hirslanden, das Mathilde-Escher-Heim sowie die Schulthess-Klinik für ihre Mitarbeitenden eine gemeinsame freiwillige Impfaktion während der Arbeitszeit. Beim Universitätsspital sind derzeit ebenfalls keine Restriktionen vorgesehen gegen Mitarbeiter, die sich nicht impfen lassen wollen. Bei der Tertium-Gruppe, die schweizweit Wohn- und Pflegezentren betreibt, beantwortet man die Frage nach allfälligen Kündigungen ebenfalls mit einem klaren Nein. Dass ein Impfblogatorium und Entlassungen bei Nichtbefolgung bei den Arbeitgebern kein Thema sind, hängt wohl nicht zuletzt auch mit dem



Sich impfen zu lassen oder nicht, ist in einer Pandemie nicht mehr nur eine persönliche Angelegenheit.

OLIVER BUNIC / BLOOMBERG

Personalnotstand im Gesundheits- und Pflegebereich zusammen.

Auch die arbeitsrechtliche Situation macht es für Arbeitgeber nicht ganz einfach: Eine aufgezwungene Impfung wäre ein Eingriff in die körperliche Integrität der Angestellten. «Eine solche Massnahme greift in die Grundrechte ein, konkret in das Recht auf körperliche Unversehrtheit», erklärt denn Michèle Stutz, Fachanwältin SAV Arbeitsrecht und Partnerin bei MME Legal Tax Compliance. Ein Arbeitgeber könne seine Mitarbeiter grundsätzlich nicht zu einer Impfung zwingen. Aufgrund seines Weisungsrechts könne er aber eine Impfung verlangen, wenn seine Angestellten durch ihre Tätigkeit besonders exponiert seien und häufigen Kontakt zu infizierten oder vulnerablen Personen hätten. Aufgrund seiner Fürsorgepflicht müsse ein Arbeitgeber auf die Gesundheit seiner Mitarbeiter und des Betriebsumfeldes bedacht sein.

Am besten ist es allerdings laut Stutz, die Mitarbeiter durch umfassende Information über die Vor- und Nachteile auf freiwilliger Basis zu einer Impfung zu motivieren, wie es in der Praxis auch oft gemacht werde. Gerade im Pflegebereich seien die Arbeitnehmer oft sehr

skeptisch in Bezug auf Impfungen, weshalb eine Impfpflicht kontraproduktiv sein könne. Falls der Arbeitgeber jedoch von seinem Weisungsrecht Gebrauch mache und sich die Mitarbeiter weigerten, könne der Arbeitgeber diese auch auf eine andere Position versetzen, wo sie keinen Kontakt zu gefährdeten Personen hätten. Auch Entlassungen seien möglich: Sie wären in dieser Konstellation wohl nicht als missbräuchlich zu qualifizieren.

«Es wird zu Gerichtsfällen kommen», erwartet die Rechtsanwältin und Mediatorin Margrit Weber-Scherrer. Die Gerichte müssten dann abwägen zwischen den Privatinteressen der betroffenen Personen einerseits sowie der wirtschaftlichen Situation des Betriebes und seiner Abhängigkeit von Kundenkontakten andererseits.

## Swiss hofft auf Freiwilligkeit

Trotz dieser heiklen Situation gibt es aber Sektoren, für die ein Impfblogatorium kein Tabu sein wird. Dazu zählt die Flugbranche: Es ist nämlich davon auszugehen, dass gewisse Länder die Einreise von einem Impfnachweis abhängig machen werden, wobei noch unklar ist,

ob dies nur für die Passagiere oder auch für das Flugpersonal gelten wird. Vorherhand hofft man bei der Swiss, dass sich ihr Personal freiwillig impfen lassen wird.

Eine steigende Anzahl von Ländern, die eine Impfpflicht verlangen, würde die Fluggesellschaft vor grössere Herausforderungen stellen. «Je nachdem, welche und wie viele Länder einen Impfnachweis auch für Crews verlangen, können wir ein Impfblogatorium im Extremfall nicht ausschliessen, auch wenn wir ein solches nicht anstreben», erklärt eine Pressesprecherin der Swiss. Wird es infolgedessen bei der Swiss auch zu Kündigungen kommen, falls sich Mitarbeiter einer allfälligen Impfanordnung widersetzen sollten? Man betrachte grundsätzlich alle Optionen, lautet die Antwort. Über entsprechende Szenarien werde derzeit aber noch nicht diskutiert.

Tatsächlich könnten Kündigungen in solchen Spezialfällen aus arbeitsrechtlicher Sicht zulässig sein. Den vorgegebenen Job weiterhin auszuüben, wäre nämlich für die betroffenen Personen nicht mehr möglich, wie Roger Hischer, Fachgruppenleiter Arbeitsrecht des Zürcher Anwaltsverbandes, erläutert. Der

Arbeitgeber müsste dem Arbeitnehmer jedoch eine Frist setzen, während deren dieser die Impfung vorzunehmen hat. Falls der Arbeitnehmer dieser Aufforderung nicht folgt, könnte er die Kündigung ausgesprochen erhalten.

Hischer erwartet, dass die Arbeitsverträge des Flugpersonals im Falle eines betrieblichen Impfblogatoriums in Zukunft entsprechend angepasst werden. Auch für Aussendienstmitarbeiter, die oft im Ausland tätig sind, könnte der Druck, sich impfen zu lassen, zunehmen.

Doch für gewöhnliche Bürojobs oder auch Fabrikarbeiten wäre eine solche Anordnung wohl unzulässig. Und wie sieht die Situation in der Fleischbranche aus, die durch ihre Tätigkeit besonders exponiert ist? Der Skandal rund um den massiven Coronavirus-Ausbruch in der Fabrik Tönnies in Nordrhein-Westfalen vom Frühjahr ist hierbei noch in ungueter Erinnerung. Auch bei den hiesigen Fleischproduzenten ist ein allfälliger Impfzwang im Moment allerdings kein Thema. Bei Micarna erklärt die Pressestelle, dass man Impfungen grundsätzlich immer als Privatsache betrachtet habe.

## Kündigungen sind möglich

In einigen Fällen – wie im Gesundheits- und Pflegebereich – hätten Arbeitgeber jedoch durchaus gute Chancen, wenn sie ihre Mitarbeiter nachdrücklich zu einer Impfung bewegen. Diesen Schluss lässt zumindest ein Entscheid des St. Galler Verwaltungsgerichtes aus dem Jahr 2006 zu. Es ging dabei um eine Pflegehelferin des Kantonsspitals St. Gallen, die ihre Kündigung gerichtlich anfocht: Grund für die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses war, dass die Pflegehelferin die von ihrer Arbeitgeberin geforderte präventive Hepatitis-B-Impfung verweigert hatte. Das Verwaltungsgericht kam zum Schluss, dass die Kündigung gerechtfertigt war. Denn sie sei zum Schutz der Angestellten und Patienten vor einer Infizierung mit Hepatitis B erfolgt. Die Impfung sei unumgänglich, um die Gesundheit der im Gesundheitswesen Tätigen und diejenige der Patienten optimal zu schützen.

Der Entscheid ist nicht zuletzt deshalb bemerkenswert, weil es im entsprechenden Gerichtsfall um die Beurteilung der Kündigung eines öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses ging. Mitarbeiter sind hierbei gegen eine Kündigung besser geschützt, als wenn sie nach Obligationenrecht (OR) angestellt sind, wie Arbeitsrechtexpertin Stutz ausführt. Umso mehr wäre das Gericht wohl bei einem OR-Anstellungsverhältnis zum Schluss gelangt, dass die Kündigung durch die Arbeitgeberin zulässig beziehungsweise nicht missbräuchlich war.

ANZEIGE

ZÜRICH | GENEVA | LUGANO | LUXEMBOURG | BEIJING | HONG KONG | DENMARK

Swiss tradition.  
European roots.  
Eastern expertise.  
To meet both  
your personal and  
corporate needs.

**BIL**  
1856

BANQUE  
INTERNATIONALE  
À LUXEMBOURG  
| SUISSE

Wealth Management & Corporate Advisory solutions.

[www.bil.com/swisstradition](http://www.bil.com/swisstradition)