

Gesetzliche Grundlagen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

IMPFUNGEN – WAS MUSS DER ARBEITGEBER EMPFEHLEN/VERLANGEN

Wer im Gesundheitswesen arbeitet, ist einem erhöhten Risiko ausgesetzt, sich (oder andere) mit Krankheiten anzustecken. Dazu gehören auch Mitarbeiter von Rettungs-, Unterhalts- und Reinigungsdiensten, der Abfallentsorgung oder der Polizei, medizinisches Laborpersonal, Kanalisationsarbeiter oder Angestellte von Kläranlagen, Landwirte und Gärtner. Was kann oder muss der Arbeitgeber für seine Angestellten tun?

– Text: Elisabeth Glättli –

Eine Weisung sich impfen zu lassen, ist ein schwerwiegender Eingriff in die persönliche Integrität und in das Selbstbestimmungsrecht der Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber hingegen hat ein Interesse daran, andere Mitarbeiter und Beteiligte (zum Beispiel Patienten) vor vermeidbaren Gesundheitsschäden zu schützen und ein Haftungsrisiko oder einen Imageschaden zu vermeiden. Es gilt, die verschiedenen Interessen abzuwägen. Ist eine Krankheit (lebens-)gefährlich, sehr ansteckend und bietet die Impfung einen zuverlässigen Schutz mit geringen Nebenwirkungen, kann eine Impfpflicht eher angeordnet werden, als wenn dies nicht der Fall ist. Doch ein Impfwang darf nicht über das Ziel hinausschiessen oder ungeeignet sein. Dies wäre dann der Fall, wenn eine Impfung unzuverlässig ist oder bereits mildere Massnahmen, wie zum Beispiel das Tragen von Masken, genügen würden. Auch der Appell an die Eigenverantwortung, z.B. bei entsprechenden Krankheitssymptomen zu Hause zu bleiben, kann eine mildere Massnahme darstellen.

Möglich ist auch, die Impfpflicht im Arbeitsvertrag zu vereinbaren. Auch eine solche Regelung muss aber grundsätzlich den geschilderten Anforderungen entsprechen.

Entscheidung im Einzelfall

Eine Weisung zum Impfwang muss immer im Hinblick auf eine konkrete Gefahrenlage und unter der geschilderten Interessenabwägung von Arbeitnehmer und Arbeitgeber getroffen werden. Für Beschäftigte im Gesundheitswesen empfiehlt das Bundesamt für Gesundheit

(BAG) eine Impfung gegen Hepatitis A und B, Diphtherie/Tetanus, Masern/Mumps/Röteln, Kinderlähmung, Varizellen und Meningokokken sowie Grippe. Auch solche Empfehlungen des BAG oder der Suva müssen immer auf den konkreten Fall, die konkrete Arbeit und die dabei bestehende Interessenlage angewendet werden. Bei der Grippe, welche nur saisonal auftritt und in der Regel eine erhöhte Gefährdung nur für Risikogruppen besteht, ist ein Impfwang besonders umstritten und wird in der Regel verneint.

In einem Urteil aus dem Jahr 2006 bejahte das Verwaltungsgericht des Kantons St. Gallen die Zulässigkeit der Anordnung des Kantonsospitals St. Gallen, sich präventiv gegen Hepatitis B impfen zu lassen, auch für eine Rotkreuzhelferin, welche teilzeitlich vor allem als Sitznachtwache arbeitete. Diese hatte sich unter Berufung auf mögliche Nebenwirkungen der Impfung dagegen gewehrt. Solche Nebenwirkungen

erachtete das Gericht aber nicht als gegeben. Auch der Umstand, dass die Rotkreuzhelferin nur teilzeitlich und als Sitznachtwache tätig war, spielte für das Gericht keine Rolle. Es hielt fest, auch in dieser Funktion bestehe die Gefahr, mit Blut oder blutkontaminierten Gegenständen in Berührung zu kommen. Lediglich beim Verwaltungspersonal eines Spitals liege in der Regel kein berufliches Hepatitis-B-Risiko vor.

Entschliesst sich der Arbeitgeber gegen einen Impfwang, besteht aber eine Gefährdung, sollte er wiederholt Impfempfehlungen aussprechen und dies schriftlich festhalten oder mildere Massnahmen anordnen.

Sanktionen bei Verweigerung einer Impfung

Wenn sich der Mitarbeiter einer rechtmässig angeordneten Impfung oder anderen Massnahmen verweigert, sind arbeitsrechtliche Sanktionen angebracht. Es kann eine Abmahnung, eventuell verbunden mit einem Arbeitsverbot (Freistellung, Versetzung) und ohne Lohnanspruch, ausgesprochen werden. Wegen der Pflichtverletzung kann zudem ordentlich (wie etwa im Fall der oben erwähnten Rotkreuzhelferin) oder bei gegebenen Voraussetzungen fristlos gekündigt werden.

Zur Autorin:

Elisabeth Glättli ist Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht in Winterthur. Sie schreibt gelegentlich in dieser Rubrik Beiträge rund ums Arbeitsrecht.
www.glaettlipartner.ch

Weitere Informationen:

- **SUVapro: Impfungen des Personals im Gesundheitswesen**, http://www.sohf.ch/Themes/Vaccinations/2869_34_D.pdf
- **Bundesamt für Gesundheit (BAG): Impfungen und Prophylaxe, Impfempfehlungen für Beschäftigte im Gesundheitswesen**, <https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/gesund-leben/gesundheitsfoerderung-und-praevention/impfungen-prophylaxe.html>
- **Infovac: Liste der empfohlenen Impfstoffe für Ärzte und Pflegenden**, <https://www.infovac.ch/de/impfstoffe/nach-dem-ansteckungsrisiko/aerzteschaft-und-pflegepersonal>