



Eckpunkte für Betriebsvereinbarungen

Thema:
Schutzimpfung gegen das Coronavirus im Betrieb

Stand: 27. Mai 2021

IG METALL VORSTAND
FB Betriebspolitik
FB Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik

Inhaltsverzeichnis

Impfangebot im Betrieb und Freiwilligkeit der Teilnahme	3
Durchführung der Impfung – Betriebsarzt/-ärztin	3
Ärztliche Aufklärungspflichten	4
Organisation	4
Priorisierung/ Reihenfolge	4
Entgeltfortzahlung	5
Datenschutz/Schweigepflicht	5
Arbeitsschutz	5
Maßregelungsverbot	5

Schutzimpfungen gegen das Corona-Virus sind ein zentraler Baustein in der Bekämpfung der Pandemie, der mit der Zulassung und Zur-Verfügung-Stellung von Impfstoffen immer mehr Menschen erreicht. Betriebe können hier einen wichtigen Beitrag leisten.

Wie Impfungen im Betrieb organisiert werden, ist Gegenstand dieses Eckpunkteapiers. Es ist gemäß konkreter betrieblicher Voraussetzungen anzupassen. Weitere Hinweise finden sich in den FAQ „Schnelltests und Schutzimpfungen im Kontext des Arbeitsverhältnisses“ sowie den FAQ „Betriebsvereinbarungen zur Pandemie“.

Ziel muss es sein, einen geordneten Ablauf zu gewährleisten und die Rechte der Beschäftigten zu schützen. Es soll für alle Arbeitnehmer*innen sichergestellt werden, dass sie in einem gesundheitlich unbedenklichen Umfeld arbeiten können. Außerdem werden die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten gewahrt. Der Betriebsrat ist bei einem freiwilligen betrieblichen Impfprogramm zu beteiligen und hat mitzubestimmen.

Die Coronavirus-Impfverordnung (CoronaImpfV) sieht vor, dass neben Arztpraxen auch Fachärztinnen und Fachärzte für Arbeitsmedizin und Ärztinnen und Ärzte mit der Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“ (Betriebsärztinnen und Betriebsärzte) sowie überbetriebliche Dienste von Betriebsärztinnen/Betriebsärzten mit der Durchführung der Schutzimpfungen beauftragt werden können.

Regelungsgegenstände:

Impfangebot im Betrieb und Freiwilligkeit der Teilnahme

Das Angebot von Schutzimpfungen gegen Corona-Viren im Betrieb ist eine Ergänzung der bereits bestehenden Arbeitsschutzmaßnahmen und kann diese nicht ersetzen.

Nach aktueller Rechtslage besteht keine Pflicht, sich gegen das SARS-CoV-2-Virus impfen zu lassen. Auch eine Betriebsvereinbarung kann eine Pflicht zur Impfung nicht begründen.

Zu gewährleisten ist, dass der Grundsatz der Freiwilligkeit nicht infrage gestellt wird. Das betriebliche Impfangebot muss so ausgestaltet sein, dass davon auch kein unangemessener mittelbarer Druck zur Impfung ausgeht. Aus der Nichtteilnahme dürfen dem/der Beschäftigten keine Nachteile entstehen.

Durchführung der Impfung – Betriebsarzt/-ärztin

Gemäß § 6 Abs. 1 CoronImpfV können auch Fachärztinnen/Fachärzte für Arbeitsmedizin und Ärztinnen/Ärzte mit der Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“ sowie überbetriebliche Dienste von Betriebsärzten/-ärztinnen mit der Durchführung der Schutzimpfungen beauftragt werden.

Betriebsarzt/Betriebsärztin bzw. überbetrieblicher Dienst gewährleisten die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften. Dazu gehört auch, dass die erforderlichen Bestandteile einer Impfung gemäß CoronImpfV – Beratung, Anamnese, Beobachtung des/der Geimpften unmittelbar nach der Impfung, Dokumentation und Meldung an die zuständige Behörde (RKI) – durchgeführt werden.

Aus der Nebenpflicht des Arbeitsvertrags ist der Arbeitgeber zur ordnungsgemäßen Auswahl der die Impfung durchführenden Person verpflichtet (§ 241 Abs. 2 BGB). Weitergehende Verpflichtungen bestehen nicht. Er ist nicht verpflichtet, den Arzt/die Ärztin bei Ausführung der Impfung zu überwachen und dafür Sorge zu tragen bzw. sicherzustellen, dass die erforderlichen Bestandteile einer Impfung durchgeführt werden.

Ärztliche Aufklärungspflichten

Nach § 630e BGB ist der Betriebsarzt/die Betriebsärztin verpflichtet, die Beschäftigten über sämtliche, für die Einwilligung zu einer Impfung wesentlichen Umstände aufzuklären. Dazu gehören insbesondere Art, Umfang, Durchführung, zu erwartende Folgen und Risiken der Maßnahme.

Es ist ein Arztgespräch erforderlich, in dem sich der Arzt/die Ärztin davon überzeugen muss, ob der/die Beschäftigte die schriftlichen Hinweise gelesen und verstanden hat. Auf die individuellen Belange der Beschäftigten muss eingegangen werden. Beschäftigte müssen die Möglichkeit erhalten, Fragen zu stellen und beantwortet zu bekommen.

Organisation

Bei der Organisation kann (ggf.) auf die Erfahrungen aus den jährlichen Gripeschutzimpfungen zurückgegriffen werden.

Über das Angebot der Schutzimpfung werden die Beschäftigten durch Anschreiben des Arbeitgebers informiert. Die Terminvergabe erfolgt durch den betriebsärztlichen / überbetrieblichen Dienst.

Der Betrieb stellt für eine ordnungsgemäße Durchführung der Schutzimpfungen Räumlichkeiten und die erforderliche Ausstattung (Kühlschränke, ...) zur Verfügung.

Die Umsetzung der notwendigen Schutzmaßnahmen gemäß Sars-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung wird gewährleistet.

Priorisierung/ Reihenfolge

Mit der Aufhebung der Priorisierungsreihenfolge in der CoronaimpfV zum 7.6.2021, wie sie bisher in der CoronaimpfV vorgegeben ist, ist nun vor Ort zu entscheiden, wie eine betriebliche Impfreihenfolge festgelegt werden kann.

Es ist Aufgabe der Betriebsparteien, dafür die Modalitäten interessengerecht auszugestalten. Dabei sollte der medizinisch bzw. infektiologisch begründeten Dringlichkeit für besonders schutzbedürftige Beschäftigte Vorrang eingeräumt werden sowie den Beschäftigtengruppen, die betrieblich zur kritischen Infrastruktur gehören (Werksfeuerwehr, Rettungswesen). Des Weiteren sollte Beschäftigten, die in Präsenz im Betrieb arbeiten, etwa in der Produktion sowie Beschäftigten mit Kundenkontakt zunächst der Vorzug vor Beschäftigten gegeben werden, die ausschließlich im Homeoffice arbeiten. Je nach den betrieblichen Bedingungen können

weitere Kriterien festgelegt werden. So sollte ggf. eine zeitliche Streckung der Impftermine vorgesehen werden um zu verhindern, dass Impfreaktionen zum Ausfall von kompletten Arbeitsteams führen.

Entgeltfortzahlung

Für die Impfung wird der/die Beschäftigte bezahlt von der Arbeit freigestellt. Der Zeitbedarf für eine Impfung beinhaltet auch evtl. erforderliche An- und Abreisezeiten und Wartezeiten sowie die Nachbeobachtungszeit.

Spezielle Regelungen in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder dem Arbeitsvertrag können abweichende Regelungen beinhalten. Die konkreten Umstände sind im Einzelfall zu prüfen.

Datenschutz/Schweigepflicht

Beschäftigte sind nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber Informationen über ihren Impfstatus zu geben. Datenschutz/Schweigepflicht sind immer unbedingt zu gewährleisten.

Für die Meldung der Daten an den Kostenträger und an das RKI gelten die gesetzlichen Bestimmungen (§ 9 CoronImpfV).

Arbeitsschutz

Die Betriebsparteien sehen in dem Angebot der freiwilligen Corona-Impfungen eine Ergänzung zu den bereits bestehenden Arbeitsschutzmaßnahmen im Betrieb.

Auch für geimpfte Beschäftigte gelten die epidemiespezifischen Arbeitsschutzmaßnahmen weiter. Der Arbeitgeber hält die entsprechenden Maßnahmen vor und wendet sie an. Den Beschäftigten ist die Umsetzung zu ermöglichen. Sie haben die Maßnahmen anzuwenden, unabhängig von ihrem Impfstatus.

Corona-Impfungen sollten nicht zu Lasten der betriebsärztlichen Aufgaben im Arbeitsschutz gehen.

Maßregelungsverbot

Beschäftigte dürfen wegen Teilnahme/Nichtteilnahme an der Impfung nicht bevorzugt, benachteiligt oder gemäßregelt werden.

Die Weigerung, eine Impfung durchführen zu lassen, darf keine negativen Auswirkungen haben. Arbeitsrechtliche Maßnahmen bzw. Sanktionen (personelle wie etwa Abmahnung oder

Kündigung) gegen Beschäftigte, die nicht geimpft sind oder es nicht vorhaben, sind unzulässig und zurück zu nehmen. Auch darf keine Diskriminierung im Arbeitsverhältnis aufgrund des Impfstatus erfolgen.

Ein Zutrittsverbot zum Betrieb oder einem Betriebsteil sowie eine Freistellung von der Arbeitspflicht für ungeimpfte Beschäftigte ist rechtswidrig. Daher besteht der Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen den Arbeitgeber ungemindert weiter.

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:
Dirk Neumann, FB Arbeitgestaltung und Qualifizierungspolitik
Rudolf Luz, FB Betriebspolitik
Roman Romanowski, StSt Justitiariat
Wilhelm-Leuschner-Str. 79, Frankfurt
Kontakt: vorstand@igmetall.de